



SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 616.-** Decreto del Consejero de Educación y Cultura, D. Carlos Rontomé Romero, por el que se convoca el Premio de Periodismo "Fernando de Leyba". **Pag. 1752**

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA. ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 617.-** Convenio Colectivo de la Empresa Invalsur Logística S.L., en expediente 51/01/0008/2022. **Pag. 1756**

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 615.-** Decreto del Consejero de Fomento y Turismo, D. Alejandro Ramírez Hurtado, suplente de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se constituye la Bolsa de empleo temporal con los aspirantes que han superado el primer ejercicio de la convocatoria de 3 plazas de Arquitecto Técnico, mediante el sistema de oposición por turno libre. **Pag. 1767**

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

- 618.-** Información pública de la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción de adecuación de la línea subterránea de Media Tensión entre "SE San Juan de Dios 1 (SJDIOS1) y " CS Ambulatorio SOE" (EAEC189). **Pag. 1768**
- 619.-** Información pública de la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción para la instalación de un centro de transformación EAEC264 "Loma Larga nº 2" y alimentación de 15 kv. **Pag. 1769**
- 620.-** Información pública de la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción de la línea subterránea de media tensión entre el CT "Molino" (EAEC130) y el CT "Recinto Sur" (EAEC179). **Pag. 1770**

DISPOSICIONES GENERALES

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

616.-

ANUNCIO

Decreto del Consejero de Educación y cultura de la Ciudad Autónoma de Ceuta, D. Carlos Rontomé Romero, por el que se convoca el Premio de Periodismo Fernando de Leyba.

En los últimos años existe un creciente interés en España por conocer asuntos históricos, hallándose en auge la divulgación histórica gracias a las nuevas herramientas comunicativas que permiten acercar este conocimiento de manera más sencilla al receptor.

Los medios de comunicación siguen ejerciendo un papel fundamental en la configuración de la opinión pública a la hora de despertar interés sobre diferentes temas y es por ello que se considera oportuno convocar un premio periodístico que destaque determinados contenidos de la Historia, en concreto, el legado cultural e histórico de España en Estados Unidos.

Un premio de periodismo de estas características contribuirá a fomentar la divulgación histórica y, por tanto, ayudará a reforzar los vínculos de España con Estados Unidos.

La relación de este premio con Fernando de Leyba estriba precisamente en ese vínculo. El pasado 26 de mayo se ha cumplido el 242 aniversario de la Batalla de San Luis que tuvo lugar en el marco de la Guerra de Independencia de los Estados Unidos, en la que los españoles desempeñaron un papel crucial.

Uno de sus protagonistas fue el ceutí Fernando de Leyba, que asumió un protagonismo determinante en la victoria frente a los británicos, cambiando el curso de la guerra americana.

El 26 de mayo de 1780, al mando de 300 hombres, lideró la defensa de la ciudad de San Luis contra la vanguardia británica y los indios en el que hoy es el Estado de Misuri. Lo hizo con las escasas fuerzas con las que contaba y contra todo pronóstico venció a esas formidables tropas y consiguió defender una posición que fue clave en la Guerra de Independencia.

Por ello, la Ciudad Autónoma de Ceuta, con la colaboración de The Hispanic Council, convoca el Premio de Periodismo Fernando de Leyba.

El art. 21.1.15 de la Ley Orgánica 1/95, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, dispone que la Ciudad de Ceuta ejercerá competencias, entre otras, en materia de promoción y fomento de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones.

En virtud de las atribuciones conferidas por Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020 (BOCCE de 13 de octubre), por el que se organiza funcionalmente la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta, **HA RESUELTO:**

1ª.- Convocar el Premio de Periodismo Fernando de Leyba.

2º.- Aprobar las Bases del Concurso por las que se regirá el citado Premio, con el siguiente contenido:

BASES DEL PREMIO DE PERIODISMO FERNANDO LEYBA

PRIMERA.- OBJETIVOS

Los objetivos que se persiguen con la convocatoria son:

- Fomentar la divulgación histórica en lo concerniente a la contribución hispana en Estados Unidos.
- Contribuir al fortalecimiento de los lazos culturales entre ambos países.
- Resaltar la calidad periodística en los trabajos de investigación relacionados con los vínculos entre España y Estados Unidos que se presenten al certamen.

SEGUNDA.- PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

2.1. El concurso va dirigido a todo autor de cualquier nacionalidad que haya elaborado durante el último año un trabajo periodístico a través del cual se divulgue el legado cultural e histórico de España en Estados Unidos.

2.2. Dicho trabajo deberá haberse publicado en radio, televisión, prensa impresa o digital, en cualquier formato periodístico (entrevista, reportaje, documental, etc.)

2.3. El plazo de presentación de los trabajos será el comprendido entre la publicación de las presentes Bases en el BOCCE y el 15 de septiembre de 2022.

2.4. La inscripción deberá hacerse previa solicitud mediante correo electrónico a la dirección habilitada por The Hispanic Council (info@hispaniccouncil.org)

TERCERA.- JURADO

El fallo del Premio corresponderá a un Jurado, integrado por un número de miembros no inferior a seis, que será designado por el Titular de la Consejería de Educación y Cultura de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Su composición será la siguiente:

- Un representante del Instituto de Estudios Ceutíes – José Antonio Alarcón Caballero
- Un representante del Centro Universitario UNED-Ceuta – Francisco Javier González Vázquez
- Un representante de las Fuerzas Armadas – Coronel : Carlos Bustó Sáiz
- Uno o más miembros del ámbito periodístico y/o cultural: Carrie Gibson
 - Mary Ann Gómez Orta
 - Octavio Hinojosa
 - Marta Mateo Martínez –Bartolomé
- Uno o más miembros del ámbito diplomático – Javier Ruperez
- Un representante de The Hispanic Council – Teresa Valcarce

Actuarán como Presidente y Secretario dos de los vocales elegidos por ellos con carácter previo a la votación.

CUARTA.- PREMIO

4.1. El Premio de Periodismo Fernando de Leyba consistirá en una dotación económica de 5.000 € (cinco mil euros) que será financiado con cargo a la Partida 480.26.334.2.012, N.O. 12022000025196 de los vigentes presupuestos de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

4.2. El fallo del Jurado se hará público a lo largo del mes de octubre y la entrega del Premio se realizará ese mismo mes en un acto público convocado al efecto.

QUINTA.- ACEPTACIÓN DE LAS BASES

La participación en el concurso, implicará la aceptación de las presentes bases, así como de cuantas decisiones adopte la Organización en su interpretación y aplicación.

3º.- Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante este mismo órgano en el plazo de un mes o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso- administrativo de Ceuta en el plazo de dos meses a contar, en ambos casos, a partir del día siguiente a su notificación, según establecen la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

CARLOS RONTOMÉ ROMERO
CONSEJERO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
FECHA 06/06/2022

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA.**ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

617.- VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo de la Empresa INVALSUR LOGISTICA S.L, que fue suscrito, con fecha 12 de JULIO de 2018, de una parte los representantes de la citada Empresa, y de otra, el Delegado de Personal, en representación de los Trabajadores (D. Fernando José Delgado Román, delegado de personal de la empresa perteneciente al sindicato CCOO. En actualidad prosigue, como delegado de personal, al no haberse promovido elecciones sindicales y por consiguiente con mandato en vigor), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO***ACUERDA***

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

DELEGADA DEL GOBIERNO,
SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO
FECHA 10/08/2022

ACTA DE SUBSANACIÓN DEL COLECTIVO DE INVALSUR LOGISTICA, S.L.

ACTA DE REUNIÓN

En la Ciudad de Ceuta, siendo las 12:00 horas del día 11 de julio de 2022, reunidos en el centro de trabajo sito en Carretera de San Amaro, s/n de Ceuta, de una parte la Empresa Invalsur Logística, S.L., y de otra el Representante de los Trabajadores de esta empresa, se procede a la subsanación, redacción y aprobación de los artículos 6º y 31º del convenio colectivo de Invalsur Logística, S.L. y de sus trabajadores, que quedan redactados como sigue:

Articula 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica sean considerados globalmente.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectada al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero iniciara un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio Colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporada al Convenio.

Artículo 31.- Excedencias, maternidad y lactancia y permiso por paternidad.

Respecto al derecho de maternidad y lactancia, será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 y apartados 4 y 6 del artículo 37 del ET.

En relación con las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del ET.

Para el permiso de paternidad será de aplicación lo establecido en el artículo 48 del ET.

Se adjunta como Anexo I a esta acta copia del nuevo convenio colectivo subsanado.

Se aprueba asimismo la carta de respuesta la comunicación de subsanación de referencia CX47OT25 (5100052012018), que se adjunta como anexo II a esta acta.

Firmado en la Ciudad de Ceuta a día 11 de julio de 2022.

En representación de la Empresa

D^a Sandra García Bello

En representación de los trabajadores

D. Fernando José Delgado Román

**CONVENIO COLECTIVO DE
"INVALSUR LOGÍSTICA, S.L."**

PREÁMBULO

El presente convenio se formaliza entre el personal del centro de trabajo de Ceuta y la representación de **INVALSUR LOGÍSTICA, S.L.**, con CIF B-87999462 (en adelante la "**Empresa**" o "**INVALSUR**") -todo ello, en adelante el "**Convenio**"-.

**CAPÍTULO 1
Condiciones generales****Artículo 1.-Ámbito de aplicación territorial.**

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de INVALSUR en el centro de trabajo situado en Ceuta, situado en calle Carretera de San Amaro, s/n, y en las instalaciones en el Puerto de Ceuta.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación funcional.

Las distintas actividades, objeto social de la Empresa, serán aquellas que comprendan las actividades del presente Convenio. Entre ellas se encuentra los servicios que se desarrollan en el puerto con carácter auxiliar, orientados a transferir combustibles entre los buques atracados en el Puerto de Ceuta y las válvulas de entrada en las instalaciones de almacenamiento de dicho Puerto y viceversa.

Artículo 3. Ámbito de aplicación personal.

Se regirán por el presente Convenio todo el personal que preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena en el centro de trabajo de la Empresa, así como en todos aquellos que la misma pueda tener en la misma localidad durante la vigencia del presente Convenio, salvo las siguientes excepciones:

- a) El personal que tenga suscrito un contrato de alta dirección (Artículos 1.3 c) y 2.1 s) del ET).
- b) El personal con funciones de responsabilidad de carácter directivo que haya aceptado por escrito someterse a la exclusión únicamente con efectos económicos.

Artículo 4. - Ámbito de aplicación temporal y de vigencia.

El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025, fecha en la que el mismo se dará por resuelto.

No obstante lo anterior, tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2022 los efectos económicos, salvo los relativos al Plus de Responsabilidad los cuales, de ser aplicables, se aplicarán desde el momento en el que se produzca la designación de Jefes de Equipos.

Salvo que alguna de las partes que suscriben el Convenio lo denuncie mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiéndose copia para su registro a la Autoridad Laboral de Ceuta, el Convenio se prorrogará automáticamente de año en año.

Para el caso de que se produzca en tiempo y forma la denuncia del Convenio, éste mantendrá su vigencia de conformidad con la legislación aplicable y vigente.

Artículo 5. - Igualdad

INVALSUR se compromete expresamente a velar y aplicar la igualdad de trato y de oportunidades laborales en el desempeño de sus funciones dentro de la Empresa. No obstante o anterior, las partes se comprometen expresamente a fomentar este comportamiento y a trabajar en su desarrollo dentro de INVALSUR.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio formaran un todo orgánico, Indivisible y no separable, y a los efectos su interpretación y aplicación practica sean considerados Globalmente.

La nulidad de alguna de las clausulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectara al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero iniciara un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio Colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorpora al Convenio.

Artículo 7. - Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras, ya sean económicas o de otra índole, que, por disposición legal o reglamentaria del Estado o de la Comunidad Autónoma, se establecieran durante la vigencia del presente Convenio serán de aplicación automática en los términos previstos en las mismas y formarán parte del presente texto, conforme al principio de norma más favorable o condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto o cómputo anual.

Todas las condiciones económicas o de otra clase incluidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas y por lo tanto subsistirán como garantía personal para el personal que disfrute de ellas.

Artículo 8.- Comisión paritaria.

La comisión paritaria es el órgano que desarrolla funciones de vigilancia, interpretación y estudio del Convenio. Se reunirá cada vez que sea convocada por alguna de las partes, y éstas podrán ser asistidas por sus asesores, los cuales tendrán voz pero no voto. Los acuerdos que se adopten deberán adoptarse por unanimidad y tendrá la consideración de vinculante en los mismos términos que el Convenio.

La convocatoria deberá hacerse por escrito y con una antelación de tres (3) días a la fecha de la reunión. En la convocatoria deberá constar el orden del día que se tratará en la reunión. La comisión paritaria estará compuesta por (i) el delegado de personal y (ii) por un representante de la Empresa.

Artículo 9.- Compensación y absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o supongan la creación de otros nuevos, solo tendrán eficacia y serán de aplicación, en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio respecto de los mínimos legales de aplicación.

Artículo 10.- Normas subsidiarias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el ET y en la legislación y sus normas de desarrollo que, con carácter general, sean de aplicación.

CAPÍTULO II**Condiciones de trabajo.*****Artículo 11.- Organización del trabajo.***

La organización del trabajo de INVALSUR queda supeditada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, y es competencia y responsabilidad de los órganos directivos de la Empresa, en base a sus facultades de organización económica y técnica, y de dirección y control de trabajo.

La organización del trabajo se realizará en base a los siguientes principios: (i) Estructura Empresarial conforme a los criterios de optimización y racionalidad y (ii) Las características de las funciones de cada puesto de trabajo en concreto.

La estructura de los equipos de trabajo en las tareas de suministro se hará de forma que se puedan atender la carga de trabajo, respetando las condiciones de seguridad de las mismas y conforme a lo que dispongan los órganos directivos de la Empresa.

Asimismo, se garantiza a todo el personal de la Empresa una ocupación efectiva.

La movilidad funcional solo podrá aplicarse dentro del mismo grupo profesional. Cuando suponga la realización de trabajos de superior categoría se abonará la diferencia salarial que corresponda entre una y otra. En cuanto al personal de inferior categoría, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET.

Artículo 12.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta (40) horas semanales.

Dicha jornada comprende el tiempo de descanso retribuido durante la jornada laboral, - o su equivalencia anual, en su caso- es decir, MIL OCHOCIENTAS VEINTISÉIS horas (1.826) anuales.

Las referidas horas se desarrollarán en régimen de (i) jornada continuada, (ii) partida- aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de dos (2) horas como mínimo-, a turno o turno rotatorio, conforme a la programación de turnos de trabajo establecidos y todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 36.3 del ET.

El personal disfrutará de un periodo de descanso retribuido, computable como tiempo de trabajo, de treinta (30) minutos, siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis

(6) horas continuadas. Cuando el personal sea menor de dieciocho (18) años y su jornada continuada exceda de cuatro horas y media (4,5), el periodo de descanso será de 35 minutos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el personal se encuentre en su puesto de trabajo, ocupándolo plena y efectivamente. Todo el personal tendrá que trabajar sus turnos o jornadas completas siempre que, a juicio de su superior dentro de INVALSUR, no haya ninguna labor que realizar de recepción o suministro de combustible.

La jornada anual se realizará en régimen de horario flexible, en régimen de turnos rotativos, incluidos domingos y festivos, organizándose en base a un cuadrante anual, de forma que no se supere el límite máximo de la jornada establecida en el párrafo primero de este artículo. Debido a la existencia de servicios de naturaleza esporádica y otros cuya concreción horaria sea de imposible determinación, la dirección de la Empresa podrá variar los servicios del personal fijados en el cuadrante anual, con la finalidad de no exceder de la jornada anual de 1.826 horas, todo ello con la finalidad de ajustar de forma eficiente el volumen de personal necesario en base a las especificaciones estructurales de la actividad Empresarial.

Cada seis meses se llevará a cabo una regularización de las horas trabajadas de forma que, si las mismas exceden proporcionalmente de la jornada anual, se abonaran las horas extraordinarias realizadas, o se compensaran con tiempo de descanso equivalente, conforme al art. 26 del presente Convenio. Si se produce una minoración proporcional de la jornada anual, se garantizará el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo efectivo. Para ello la Empresa podrá aumentar la jornada diaria hasta el máximo legal, respetando siempre el descanso de 12 horas entre jornadas.

Cuando se produzcan cargas o picos puntuales de trabajo, la Empresa podrá hacer un llamamiento al personal que se encuentre disponibles en ese momento. Al personal llamado que realice un servicio no superior a cuatro (4) horas, se le acreditará una recuperación de horario equivalente a la diferencia de esas cuatro horas. Si la duración del servicio fuese superior a esas cuatro (4) horas, se le acreditará una recuperación de horario equivalente a la diferencia de esas ocho horas del turno. Cualquier alteración o cambio de turno entre el personal, requerirá autorización y conocimiento previo de la dirección de la Empresa.

Artículo 13.- Horarios y turnos de trabajo.

La duración máxima de la jornada diaria en la Empresa, en términos generales, será de ocho horas. El horario de trabajo será establecido por la dirección de la Empresa en función de las necesidades del servicio, debiendo quedar expuesto en lugar preferente para general conocimiento del personal afectado.

Los horarios de trabajo en el centro de trabajo de Ceuta que se desarrolla en oficina será de lunes a viernes, de 8.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 18.00 horas. No obstante, para el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el horario se cumplirá en jornada intensiva de 7,30 a 15,30 horas.

De la misma manera, el horario del personal que no desarrolle sus funciones en oficina –en base al turno que les corresponda-, será: (i) Mañana: 06.00 a 14.00 horas; (ii) Tarde: 14.00 a 22.00 horas; y (iii) Noche: 22.00 a 06.00 horas.

Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en base a lo establecido en el presente artículo.

Con carácter general, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) del valor de la hora ordinaria. La dirección de la Empresa podrá sustituir la compensación económica por descanso, que se considerará como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada anual de 1.826 horas, siendo el tiempo de descanso de una hora y treinta minutos por hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias serán voluntarias y no podrán exceder de los límites establecidos en el artículo 35 del ET. Las únicas excepciones serán excepto cuando se trate de prevenir, o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 14.- Descanso semanal y días compensatorios.

El personal al que le sea de aplicación el presente Convenio disfrutará, como mínimo, de dos (2) días consecutivos de descanso a la semana que, con carácter general, no podrán ser compensados de forma alguna.

Artículo 15.- Vacaciones anuales.

El personal disfrutará dentro de cada año natural de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o prorrata de tiempo trabajado, si hubiera que remunerarlas su importe se calculará razón de salario base y promedio de pluses que el personal perciba en el año natural de su devengo.

El personal conocerá la fecha de sus vacaciones, al menos, con dos (2) meses de antelación.

Los días de vacaciones podrán dividirse en dos periodos distintos de un mínimo de diez (10) días cada uno de ellos, salvo excepción del personal de turno que deberá seguir las indicaciones de la Empresa a este respecto. Únicamente el personal podrá disfrutar de días de vacaciones por periodos inferiores a diez (10) días por causas excepcionales y siempre y cuando sea posible de coordinar debidamente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4,5,6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al individuo disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el mismo podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 16. Permisos no retribuidos.

Siempre que existan causas que, a juicio de la dirección de la Empresa justifiquen la concesión de un permiso no retribuido y que las necesidades de la organización del trabajo lo permitan, previa solicitud de la persona interesada con al menos un año de antigüedad en la Empresa y siempre que se preavise con una antelación mínima de dos meses, la dirección de la INVALSUR podrá conceder hasta un máximo de dos (2) meses de permiso no retribuido por cada año natural, fraccionables en periodos no inferiores a cinco (5) días. El personal que se encuentre en esta situación conservará el derecho a reingresar en su mismo puesto de trabajo, una vez que finalice el permiso que le fue concedido.

Durante este permiso no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social.

Artículo 17.-Permisos retribuidos.

El personal de INVALSUR, previo aviso por escrito y justificación al responsable del centro de trabajo, podrán ausentarse, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y tiempo:

- Portraslado de domicilio habitual: un (1) día natural.
- Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal en las condiciones previstas en el artículo 37.3 del ET.
- Dos (2) días naturales por asuntos propios, sin que se pueda otorgar a la vez a dos recursos de personal del mismo turno o en la misma jornada.
- Un máximo de dos días hábiles por el tiempo indispensable para la realización de exámenes finales de enseñanza de carácter oficial, debiéndose justificar la asistencia a la práctica del examen.

Artículo 18.- Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad funcional.

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en los términos previstos en el artículo 41 del ET, sin perjuicio de las disposiciones contenidas el presente Convenio.

La movilidad del personal en el seno de la Empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del ET y disposiciones legales de aplicación, en su caso.

En el caso de encomienda de funciones de Jefe de Equipo por un periodo superior a dos años consecutivos ininterrumpidos, el trabajador/a tendrá derecho a reclamar el ascenso y la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO III**Condiciones económicas****Artículo 19.- Retribuciones.**

Las retribuciones del personal en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por los conceptos que figuran en el Anexo I y que se percibirán en catorce (14) mensualidades, -doce (12) pagas mensuales y dos (2) extraordinarias-, que se percibirán en los meses de junio y diciembre, las cuales se devengarán con carácter semestral. En las retribuciones del personal, y respecto de las categorías laborales que lo justifican, están incluidos los complementos de tunicidad, nocturnidad, festivo y penosidad/toxicidad/peligrosidad.

Artículo 20.- Salario Base y gratificaciones extraordinarias.

El salario Base garantizado mensualmente para cada nivel es el que se especifica en el Anexo I del presente Convenio.

Por otro lado, la Empresa abonará dos (2) pagas extraordinarias al año, una en junio y otra en diciembre, cuya cuantía vendrá determinada por el concepto de una mensualidad, teniéndose en cuenta lo dispuesto en el Anexo I. Su devengo será semestral.

Artículo 21.- Plus de Residencia.

El Plus de Residencia, estará a lo dispuesto en la Orden de 20 de marzo de 1975 por la que se establece un nuevo régimen de complemento salarial de residencia para los trabajadores de Ceuta y Melilla. Este plus tendrá un valor del 25% del salario base mensual de cada una de las personas que forman parte del personal, según lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 22.- Plus de vinculación a la bonificación.

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional vigésimo tercera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como lo dispuesto en Acuerdo de 19 de enero de 2012; por los que se regula la aplicación de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para el personal que preste servicios en sus centros de trabajo ubicados en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

El abono de este plus queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifiquen, de tal forma que la supresión, modificación o no aplicación por cualquier causa de la bonificación Empresarial, llevará aparejada la supresión, modificación o no aplicación al personal del referido complemento retributivo. Actualmente se calcula sobre el ocho por ciento (8%) del salario bruto, lo que se mantendrá durante la vigencia del presente convenio, o hasta que se modifique por normativa de rango superior al convenio colectivo de referencia.

Artículo 23.- Plus de puesto de trabajo.

Conforman el presente complemento salarial: **(i)** la tunicidad; **(ii)** la nocturnidad; **(iii)** la disponibilidad, **(iv)** el desempeño de sus funciones en días festivos; **(v)** la penosidad; **(vi)** la peligrosidad y la **(vii)** toxicidad.

El personal que preste sus servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde o noche, disponibilidad y festivos, percibirán un plus de puesto de trabajo, por el importe que se detalla en la Tabla salarial adjunta a este Convenio como Anexo 1.

El plus que recibirá el personal por la tunicidad, nocturnidad, disponibilidad, trabajos en festivos, penosidad y toxicidad se establece en los siguientes términos:

Turnicidad. - Las personas comprendidas en el campo de aplicación de este Convenio que presten sus servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde o noche, percibirán el veinte por ciento (20%) del plus de puesto de trabajo por el importe que se detalla en la tabla salarial que se adjunta a este Convenio como Anexo 1.

Nocturnidad - El personal que preste sus servicios alguna semana mensual entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, percibirá el veinte por ciento (20%) del plus de puesto de trabajo por el importe que se detalla en la tabla salarial adjunta a este convenio.

Festivos -Se abonará el veinte por ciento (20%) del plus de puesto de trabajo, conforme al importe establecido en las tablas salariales, respecto al personal que trabaje mensualmente algún festivo.

Disponibilidad. - Se abonará el veinte por ciento (20%) del plus de puesto de trabajo, conforme al importe establecido en las tablas salariales, respecto al personal que tenga disponibilidad de jornada flexible, según lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

Toxicidad/peligrosidad/penosidad. - La Empresa garantizará y se asegurará el cumplimiento riguroso y estricto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no dando lugar a la exposición del personal a productos tóxicos o peligrosos. Atendiendo a la naturaleza de los productos que se manipulan, se abonará el veinte por ciento (20%) del plus de puesto de trabajo conforme al importe establecido en las tablas salariales, respecto al personal que trabaje habitualmente.

Artículo 24.- Responsabilidad del Jefe de Equipo

Teniendo en cuenta la especial responsabilidad y dedicación que implican las funciones de Jefe de Equipo, se abonará un plus de CIENTO NUEVE EUROS CON SESENTA CÉNTIMOS (108,00 €) mensuales, en catorce (14) pagas, que se otorgará al personal designado a estos efectos por la Empresa. El plus de especial responsabilidad no será consolidable y se abonará mientras dure la prestación efectiva del ejercicio de sus funciones como Jefe de Equipo y se mantenga el nombramiento por INVALSUR.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Para el supuesto en el que la Empresa opte por la no compensación con igual número de horas de descanso incrementadas en un cincuenta por ciento (50%), la retribución de las horas extraordinarias será la que resulte de incrementar en un cincuenta por ciento (50%) el valor de la hora ordinaria.

El importe de la hora extraordinaria se calculará teniendo en cuenta el cómputo del salario base, plus de residencia, plus de vinculación y de especial responsabilidad cuando sea aplicable en caso. El descanso equivalente por la realización de horas extraordinarias será de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria.

Artículo 26.-Cláusula de revisión salarial.

El incremento salarial para el año 2022 será del CUATRO CON OCHO POR CIENTO (4,8%).

El incremento salarial para los años 2023 y siguientes será del UNO CON SEIS POR CIENTO (1,6%).

CAPÍTULO IV Condiciones sociales

Artículo 27.- Complemento de incapacidad temporal.

Cuando el personal se encuentre en una situación de incapacidad temporal con motivo de enfermedad común, y no se requiera intervención quirúrgica y subsiguiente hospitalización por más de tres (3) días, los treinta (30) primeros días dimanantes de esta situación, el personal percibirá su prestación económica conforme a lo previsto en la norma que lo regula, y la Empresa complementará, hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de su salario y, a partir del día treinta y uno (31) de baja por enfermedad común hasta el cien por cien (100%) de su salario durante un máximo de seis meses.

Para el supuesto en el que la enfermedad común conlleve hospitalización, la Empresa complementará al personal para que puedan recibir, por el período máximo de un (1) año, la diferencia hasta el cien por cien (100%) de su salario.

En caso de accidente laboral y/o enfermedad profesional y para aquellos casos de enfermedad común que requieran intervención quirúrgica por razones de salud y hospitalización ulterior, el personal percibirá con cargo a la Empresa, por el período máximo de un año, una cantidad que complemente la prestación de I.T. hasta el cien por cien (100%) de su salario.

En cualquiera de los supuestos enumerados en los párrafos anteriores, es indispensable que bien el personal o un familiar directo, en un plazo máximo de tres (3) días, presente a la empresa el parte oficial de baja de la Seguridad Social. En otro caso, se considerará falta no *Justificada* al trabajo. Tendrá la consideración de documento acreditativo de ausencias superiores a un (1) día el parte de baja, así como las confirmaciones que haya, en su caso.

Artículo 28.- Jubilación.

En reconocimiento a la fidelidad del personal, la Empresa abonará al personal que acredite al menos veinte (20) años de antigüedad en la misma y en el caso de jubilación anticipada las cantidades siguientes según el tiempo restante hasta la edad de su jubilación efectiva:

Cinco (5) años antes de la edad de jubilación efectiva: DIECIOCHO MIL EUROS (18.000 €)

Cuatro (4) años antes de la edad de jubilación efectiva: QUINCE MIL EUROS (15.000€)

Tres (3) años antes de la edad de jubilación efectiva: DIEZ MIL EUROS (10.000 €)

Artículo 29.- Seguro de vida e invalidez.

La Empresa vendrá obligada a concertar con el personal, con contrato en vigor, una póliza de seguro de vida y accidente que garantice todos los supuestos de muerte, invalidez permanente total y/o, en su caso, invalidez permanente absoluta, con una indemnización que asegure al personal afectado la percepción de NUEVE MIL QUINCE EUROS CON DIECIOCHO

CÉNTIMOS (9.015,18 €).

La prima del referido seguro de vida e invalidez será por cuenta de la Empresa.

Artículo 30.- Fondo de Asistencia social.

Se fija en la cantidad de CUATRO MIL EUROS (4.000 €) anuales como Fondo de Asistencia Social para el colectivo del personal afectados por el presente Convenio. El Fondo de Asistencia Social tendrá consideración estrictamente indemnizatoria y no salarial y como tal, no se encuentra sujeta a revisión en ninguno de los años de vigencia de este Convenio.

El Fondo de Asistencia Social se percibirá una vez al año, en el mes de octubre y dicha cantidad se repercutirá en la cuantía personal que, por unanimidad, decida el personal afectados atendiendo a las urgencias económicas, ayudas escolares y necesidades familiares, sin que el monto total supere la cantidad fijada.

Artículo 31.- Excedencias, maternidad y lactancia y permiso por paternidad.

Respecto al derecho de maternidad y lactancia, será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 y apartados 4 y 6 del artículo 37 del ET.

En relación con las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del ET.

Para el permiso de paternidad será de aplicación lo establecido en el artículo 48.7 del ET.

CAPÍTULO V

Seguridad Social y Salud Laboral

Artículo 32.- Obligaciones de la Empresa.

- La Empresa velará por la correcta aplicación de las previsiones establecidas en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia. En concreto se prestará especial atención a las actuaciones que se indican en el cuadro siguiente. Garantizar la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el desempeño de sus funciones.
- Perfeccionar los niveles de protección que existan en los diferentes puestos de trabajo. En consecuencia, se aplicará, a tal efecto, las tecnologías accesibles y más adecuadas a la actividad de la Empresa que contribuyan a los niveles de protección existentes.
- Cumplir con la ley de prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo.
- En particular, se prestará especial atención a la evaluación de riesgos laborales, medidas de protección, controles periódicos y riesgos laborales.
- Colaborar con el delegado de prevención
- Adoptar medidas de emergencia adecuadas a la actividad del centro de trabajo.
- Proveer del material de seguridad correspondiente y de su correspondiente sustitución, cuando ello fuera necesario.

Artículo 33.- Delegado de prevención.

En la Empresa, el Delegado de Personal tendrá también la consideración del Delegado de Prevención, el cual será el representante del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Para determinar el número de Delegados de Prevención será de aplicación lo establecido en el Artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones del Delegado de Prevención serán las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la Empresa para fomentar la mejora en el ámbito preventivo.
- Fomentar la cooperación del personal respecto a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Responder las consultas que plantee la Empresa en relación con las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Vigilar y supervisar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio de trabajo, así como a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Tendrá la potestad de formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- Acceder, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, las previstas en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud del personal, una vez aquél hubiese tenido conocimiento de ellos. El Delegado de Prevención, tendrá la capacidad de poder presentarse, aun estando fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias que han acontecido.
- Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud del personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Empresa.
- Proponer al órgano de representación del personal la adopción de acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.
- La Empresa contestará por escrito, en un plazo máximo de diez (10) días, a las peticiones que le haga el Delegado de Prevención de la Empresa. Para el supuesto en el que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del personal, se contestará por el procedimiento de urgencia en el plazo de veinticuatro (24) horas.

El Delegado de Prevención, en aras de proceder de forma eficaz con la colaboración en materia de prevención de riesgos laborales, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones como se especifica en los artículos 36.2 a) y c), y 37 de la ley de prevención de Riesgos Laborales. En consecuencia de lo anterior, el Delegado de Prevención no tendrá más crédito de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante del personal.

Artículo 34.- Obligaciones del personal.

El personal tiene la obligación prioritaria de dar cumplimiento a las normas de prevención de riesgos laborales y de colaborar a su correcto cumplimiento. Entre otras, deberá cumplir las incluidas en el cuadro siguiente.

Deberán usar debidamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualesquiera otros medios materiales de que se sirvan para desarrollar la actividad laboral, atendiendo a su naturaleza y riesgos específicos

Utilizar conforme a las instrucciones recibidas por parte de la Empresa los medios y equipos de protección correspondientes.

Hacer uso correcto y asegurar el funcionamiento correcto de los medios de seguridad existentes o que se instalen en los medios materiales relacionados con la actividad o en los puestos de trabajo en que tengan lugar el mismo.

Informar inmediatamente al superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención sobre cualquier situación que pudiere entrañar un riesgo para la seguridad y salud del personal.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente y por la Empresa para proteger la seguridad y salud laboral.

La falta de utilización o utilización inadecuada de los eqmpos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones y maquinaria puesta a disposición del personal, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones de éstos.

Los representantes del personal se comprometen difundir entre la plantilla, del modo más adecuado, **(ii)** la relevancia que tienen las normas de prevención, **(ii)** la utilización adecuada de los equipos y medios puestos a disposición del "personal y **(iii)** la gravedad de los incumplimientos que efectúe el personal.

Capítulo VI**Faltas y sanciones****Artículo 35.- Clases y tipos de faltas.**

Tendrá la consideración de falta toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, así como lo establecido en el presente convenio.

FALTAS LEVES

- Dos (2) faltas de puntualidad en la asistencia al puesto de trabajo cometidas en un período de treinta (30) días, de cinco (5) a diez (10) minutos de retraso.
- La falta de comunicación antes del comienzo de la jornada de la imposibilidad de asistencia al trabajo por razón de enfermedad u otra causa debidamente justificada.
- Por una sola vez, el retraso en el envío de la baja médica o parte de confirmación sin que exista razón suficiente que lo justifique.
- La permuta de turnos, servicios y/o puestos de trabajo sin conocimiento de la dirección de la Empresa, siempre que ello no haya perjuicio grave para la Empresa o el servicio.
- La negligencia en la ejecución de las tareas encomendadas siempre que de ello no se haya derivado un perjuicio grave para la Empresa o el servicio.
- La falta de orden y limpieza en el uso de los materiales y utensilios de uso común, y de los personales en las zonas comunes de la Empresa, debiendo mantener siempre en orden y dejar recogidos los materiales y utensilios que se utilicen en las zonas de uso común, ya sea de trabajo o de descanso.

FALTAS GRAVES

- Las faltas de puntualidad que acumuladas excedan de treinta (30) minutos en el plazo de un mes o que, sin superar este límite, alcancen la cantidad de tres (3) faltas en el mismo período, siempre que por tal motivo se cree un perjuicio grave al funcionamiento de la Empresa o los servicios de la misma.
- La falta injustificada de asistencia al puesto de trabajo de dos (2) días en un período de un (1) mes.
- El abandono del puesto de trabajo o la ausencia injustificada del mismo sin autorización de la dirección de la Empresa o de la persona responsable del servicio correspondiente.
- La permuta de turnos, servicios y/o puestos de trabajo sin conocimiento de la dirección de la Empresa, siempre que ello haya producido un perjuicio grave para la actividad de la misma.
- La utilización para fines personales de material o instrumental de la Empresa sin autorización de la dirección de la misma.
- La desconsideración grave o insulto a compañeros/as, subordinados/as y/o clientes de la Empresa.
- La reincidencia en la comisión de dos faltas leves en el período de tres (3) meses, siempre que las anteriores hayan sido previamente sancionadas.
- El incumplimiento reiterado de las normas y procedimientos operativos cuando causen graves perjuicios a la seguridad o al interés de la Empresa.

FALTAS MUY GRAVES

Más de cinco (5) faltas de puntualidad en el plazo de dos (2) meses, siempre que las anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve y/o grave.

Más de tres (3) faltas de asistencia al trabajo cometidas en el plazo de seis (6) meses, siempre que las anteriores hayan sido objeto de falta leve y/o grave.

El abandono injustificado del puesto de trabajo sin autorización de la dirección de la Empresa o de un superior jerárquico, cuando cause perjuicios muy graves a la seguridad o al interés de la misma.

La tolerancia de quien tuviera la potestad disciplinaria en la comisión de faltas graves o muy graves por parte de algún/a subordinado/a.

El consumo de drogas o bebidas alcohólicas en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, que pudiera ocasionar perjuicios muy graves para la seguridad o al interés de la Empresa.

El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando ponga en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones, causando con ello un perjuicio muy grave para el interés de la Empresa.

El abuso de autoridad cuando cause un grave perjuicio a la integridad física o moral de los/las subordinados/as.

El acoso laboral o sexual hacia compañeros/as o subordinados/as.

La utilización de bienes y equipos de la Empresa para la realización de trabajos de índole particular que se realicen durante la jornada laboral y cuando causen un perjuicio muy grave al interés de la misma.

La agresión verbal o física a compañeros/as, superiores jerárquicos, subordinados y clientes cuando se produzca en el centro de trabajo y durante el cumplimiento de la jornada laboral.

El encubrimiento de la comisión de una falta muy grave.

- La inhibición en el cumplimiento de las obligaciones laborales cuando de ello se derive un perjuicio muy grave para el interés de la Empresa.
- La reiteración en la comisión de tres faltas graves en el período de un (1) año, cuando las anteriores hayan sido objeto de sanción.
- La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas que formen parte del personal o con cualquier otra persona durante el trabajo.

Artículo 36.-Prescripción de lasfaltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y muy graves a los sesenta (60) días, contados a partir de la fecha en que se hubieran producido, y en todo caso a los seis (6) meses.

Artículo 37.-Sanciones.

Podrán imponerse las siguientes sanciones:

- Por **FALTAS LEVES**
 1. Amonestación por escrito.
 2. Dedución proporcional de las retribuciones que correspondan a retrasos acumulados de puntualidad.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a tres (3) días.

Por **FALTAS GRAVES**

1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a treinta (30) días.

Por faltas **MUY GRAVES**

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a dos (2) meses.
2. Despido disciplinario.

Capítulo VII

Grupos y Niveles Profesionales

Artículo 38.- Grupos Profesionales.

El personal al servicio de la Empresa se organizará en grupo profesionales, según sus funciones, responsabilidades y titulaciones necesarias para el desempeño de sus puestos de trabajo.

Con carácter general, los grupos profesionales existentes en la Empresa serán los siguientes:

Grupo I.- Personal administrativo.

Grupo II.- Personal de operaciones.

Artículo 39.- Niveles Profesionales.

En cada uno de los grupos establecidos en el apartado anterior existirán los siguientes niveles:

- **Grupo I.- Personal administrativo**, es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, de gestión, organizativas, informática, control económico contable, gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y Coordinación de actividades Empresariales, actividades específicas de puestos de oficina, y la realización de tareas auxiliares que comporten la atención a las personas.

Se establecen como categorías la de (i) Oficial Administrativo y (ii) Auxiliar Administrativo, siendo sus funciones las que constan en su ficha técnica, elaborada por la Empresa, y que se entrega al personal como anexo a su contrato de trabajo.

- **Grupo II.- Personal Operativo**, es el personal que con conocimientos técnicos desarrolla el trabajo relativo a las operaciones con buques en los muelles, cumpliendo en todo momento los procedimientos de seguridad, medioambientales y de operaciones.

Se establecen como categorías la de (i) Operario de Muelle Jefe de Equipo, (ii) Operario de Muelle Especialista, (iii) Operario de Muelle, y (iv) Ayudante en turno, siendo sus funciones las que constan en su ficha técnica, elaborada por la Empresa, y que se entrega al personal, como anexo a su contrato de trabajo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS RESIDENCIA	PLUS VINCULACIÓN	PLUS PUESTO DE TRABAJO	PLUS JEFE DE EQUIPO	TOTAL PAGA MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL	HORAS EXTRAS
Operario de Muelle JEFE DE EQUIPO	1114,16 €	278,54€	89,13€	371,95€	108,00 €	1961,78€	1961,78 €	27.464,96 €	10,34 €
Operario de Muelle ESPECIALISTA	1114,16€	278,54 €	89,13€	371,95€	--	1853,78 €	1.853,78 €	25.952,96 €	10,27 €
Operario de Muelle	948,43 €	75,87 €	237,11 €	240,93 €	--	1.502,34 €	1.502,34 €	21.032,74 €	14,81 €
Oficial ADMINISTRATIVO	970,66 €	77,65 €	242,66 €	--	--	1.290,97 €	1.290,97 €	15.073,64 €	12,73 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	794,53 €	63,56 €	108,63 €	--	--	1.056,73 €	1.056,73 €	14.794,15 €	10,42 €
AYUDANTE en TURNO	776,33 €	62,11€	104,08 €	107,21€	--	1.229,74 €	1.229,74 €	17.216,32	12,12 €

Firmado en Ceuta el día 10 de mayo de 2022.

En Representación de la Empresa
INVALSUR LOGISTICA, S.L.

En Representación de los Trabajadores
Delegado de Personal

D^a. Sandra García Bello

D. Fernando José Delgado Román

AUTORIDADES Y PERSONAL**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

615.- Decreto del Consejero de Fomento y Turismo, D. Alejandro Ramírez Hurtado, suplente de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh por decreto de fecha 25/07/22 (BOCCE Nº 6.222, de 02/08/22), por el que se constituye la bolsa de empleo temporal con los aspirantes que han superado el primer ejercicio de la convocatoria para la provisión de tres plazas de Arquitecto Técnico, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2 de funcionario, mediante el sistema de oposición, por turno libre, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para los años 2019 (2) y 2021 (1).

Una vez finalizada la convocatoria para la provisión de tres plazas de Arquitecto Técnico, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2 de funcionario, mediante el sistema de oposición, por turno libre, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para los años 2019 (2) y 2021 (1), vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad, publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta número Extraordinario número 91, de 01 de diciembre de 2021, es preciso constituir una bolsa de empleo temporal para funcionarios interinos, de conformidad con las Bases Genéricas para la creación de bolsas de trabajo para funcionarios interinos publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta de 10 de febrero de 2020.

De acuerdo con lo dispuesto la Base 3 de las Bases Genéricas para la creación de bolsas de trabajo para funcionarios interinos (BOCCE 10-02-2020), establece que “A la finalización de cada proceso selectivo de ingreso o convocatoria para la provisión de plazas como funcionarios interinos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en el plazo máximo de un mes, la dirección general competente en materia de personal, realizará la constitución de una bolsa de empleo para funcionarios interinos, que publicará en el boletín oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Respecto al orden de prelación la base 4 establece “1.- La formación de las bolsas de empleo temporal se obtendrá con aquellos aspirantes que hayan aprobado, al menos, el primer ejercicio de la fase de oposición. 2. El orden de prelación en la formación de las bolsas de empleo temporal, se obtendrá con la suma de las calificaciones obtenidas de los ejercicios aprobados en las pruebas de acceso o, en las convocatorias que se realicen para provisión de las plazas como funcionarios interinos. 3. En caso de igualdad de puntuación primará la obtenida por el personal con diversidad funcional, se elegirá al de mayor grado de discapacidad. 4. Salvo, las excepciones expuestas en el apartado segundo, en el caso de igualdad de puntuaciones entre las personas de la misma bolsa, se dirimirá a favor de la persona de mayor edad”.

El funcionamiento y demás aspectos relacionados con la Bolsa que se constituya se regirá por las Bases citadas anteriormente (B.O.C.CE 10-02-2020).

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de 25 de julio de 2022 (BOCCE nº 6.222 de 02-08-22), **HE RESUELTO:**

Primero. - Se constituye la bolsa temporal con los aspirantes que al menos hayan aprobado el primer ejercicio de la convocatoria para la provisión de tres plazas de Arquitecto Técnico, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2 de funcionario, mediante el sistema de oposición por oposición libre, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para los años 2019 (2) y 2021 (1), vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad, estableciéndose el orden de prelación de conformidad con lo previsto en la Base 4 citada anteriormente (BOCCE de 10-02-2020).

Orden	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	DNI	NOTA
1	HAMADI	REY	NORDIN	***0989**	5,509

Segundo. - Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Tercero.- Contra el presente decreto que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 29 y 30 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 123.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

ALEJANDRO RAMÍREZ HURTADO
CONSEJERO DE FOMENTO Y TURISMO
FECHA 02/08/2022

Incorporado al Registro de Decretos
y Resoluciones
MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ
SECRETARIA GENERAL
FECHA 03/08/2022

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS**618.- Anuncio del Servicio de Industria y Energía de la Ciudad Autónoma de Ceuta de Información Pública sobre solicitud de autorización administrativa previa y de construcción de adecuación de la línea subterránea de Media Tensión entre “SE San Juan de Dios 1” (SJDIOS1) y “CS Ambulatorio SOE” (EAEC189).**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 53.1 de la ley 24/2013 del Sector Eléctrico respecto a la autorización de instalaciones de transporte, distribución, producción y líneas directas se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa y de construcción, de la Línea Subterránea de Media Tensión entre la subestación San Juan de Dios nº 1 y el centro de seccionamiento Ambulatorio SOE.

a) Peticionario: D. José María Villoria Marcos, en nombre y representación de la Empresa de Alumbrado Eléctrico de Ceuta Distribución, Sociedad Anónima Unipersonal.

b) Lugar donde se va establecer la instalación y características de las mismas:

Trazado de la línea subterránea de media tensión (20-15 kV) desde SE San Juan de Dios 1 y CS Ambulatorio SOE con conductores tipo RH5Z1 (entubado) con sección 3(1x240 mm²) y 112 metros de longitud.

Discurrirán en su recorrido por la avenida San Juan de Dios.

c) Finalidad: disponer de mayor alimentación eléctrica en media tensión debido a las nuevas demandas de la zona.

d) Presupuesto: 10.809,64 €.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo ser examinado el proyecto de las instalaciones en este Servicio de Industria y Energía, sito en Ceuta, Calle Beatriz de Silva nº 16, bajo, pudiendo, igualmente, formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

MANUEL JURADO BELMONTE
DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS URBANOS
PATRIMONIO NATURAL E INDUSTRIA
FECHA 25/07/2022

619.- Anuncio del Servicio de Industria y Energía de la Ciudad Autónoma de Ceuta de información pública sobre la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción para la instalación de un centro de transformación EAEC264 “Loma Larga nº 2” y alimentación a 15 kV.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 53.1 de la ley 24/2013 del Sector Eléctrico respecto a la autorización de instalaciones de transporte, distribución, producción y líneas directas se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción para la instalación de un centro de transformación denominado EAEC264 “Loma Larga nº 2” y alimentación a 15 kV.

a) Peticionario: D. José María Villoria Marcos, en nombre y representación de la Empresa de Alumbrado Eléctrico de Ceuta Distribución, Sociedad Anónima Unipersonal.

b) Lugar donde se van a establecer las instalaciones y características de las mismas:

Ubicación del nuevo centro de transformación EAEC264 “Loma Larga nº 2” sito en Carretera Red Permanente.

Nueva línea subterránea de media tensión entre los centros de distribución EAEC264 “Loma Larga nº 2” y EAEC163 “Polígono Industrial Loma Larga” con conductor tipo RH5Z1 de sección $3(1 \times 240 \text{ mm}^2)$ AL, tensión 18/30kV y longitud 67,5 metros.

Nueva línea subterránea y aérea de media tensión entre los centros de distribución EAEC264 “Loma Larga nº 2” y EAEC118 “Loma Larga” con conductor tipo RH5Z1 de sección $3(1 \times 240 \text{ mm}^2)$ AL, tensión 18/30kV y longitud 67,5 metros.

Discurriendo en sus recorridos por la Carretera Red Permanente.

c) Finalidad: intercalar el nuevo centro EAEC264 “Loma Larga nº 2” entre los centros EAEC163 “Polígono Industrial Loma Larga” y EAEC118 “Loma Larga” para disponer de mayor distribución de energía eléctrica de la zona.

d) Presupuesto: 42.008,22 €.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo ser examinado el proyecto de las instalaciones en este Servicio de Industria y Energía, sito en Ceuta, Calle Beatriz de Silva nº 16, bajo, pudiendo, igualmente, formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

MANUEL JURADO BELMONTE
DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS URBANOS
PATRIMONIO NATURAL E INDUSTRIA
FECHA 08/08/2022

620.- Anuncio del Servicio de Industria y Energía de la Ciudad Autónoma de Ceuta de Información Pública sobre solicitud de autorización administrativa previa y de construcción de la línea subterránea de media tensión entre el C.T. Molino (EAEC130) y el C.T. Recinto Sur (EAEC179).

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 53.1 de la ley 24/2013 del Sector Eléctrico respecto a la autorización de instalaciones de transporte, distribución, producción y líneas directas se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción, de la Línea Subterránea de Media Tensión entre el C.T. Molino (EAEC130) y el C.T. Recinto Sur (EAEC179).

a) Peticionario: D. José María Villoria Marcos, en nombre y representación de la Empresa de Alumbrado Eléctrico de Ceuta Distribución, Sociedad Anónima Unipersonal.

b) Lugar donde se va establecer la instalación y características de las mismas:

Trazado de la línea subterránea de media tensión (18-30 kV) desde el C.T. Molino (EAEC130) y el C.T. Recinto Sur (EAEC179) con conductores tipo RH5Z1 (entubado) con sección $3(1 \times 240 \text{ mm}^2)$ AL y 360 metros de longitud.

Discurrirán en su recorrido por la Calle Molino y Calle Sevilla.

c) Finalidad: disponer de mayor alimentación eléctrica en media tensión debido a las nuevas demandas de la zona.

d) Presupuesto: 16.087,08 €.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo ser examinado el proyecto de las instalaciones en este Servicio de Industria y Energía, sito en Ceuta, Calle Beatriz de Silva nº 16, bajo, pudiendo, igualmente, formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

MANUEL JURADO BELMONTE
DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS URBANOS,
PATRIMONIO NATURAL E INDUSTRIA
FECHA 08/08/2022

————— o —————