



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXXII

Martes 8 de Mayo de 2007

Número 4.632

### SUMARIO

#### **DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA**

##### **CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

**1.293.-** Aprobación inicial del Reglamento Regulador del Servicio de Protocolo de la Ciudad de Ceuta.

##### **Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales**

**1.287.-** Convenio Colectivo de la Unión Temporal de las empresas: FERROVIAL, AGROMAN, S. A., y REDAGUA, S. A., en el Centro de Trabajo Planta Desaladora de Ceuta, para el período comprendido del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008, expediente 5/2007.

##### **Junta Electoral de Zona**

**1.296.-** Corrección de errores del anuncio número 8 publicado en el B.O.C.CE., Extraordinario n.º 6 de fecha 1 de mayo de 2007, relativo a la proclamación de las candidaturas presentadas a las próximas elecciones a la Asamblea de Ceuta, a celebrar el 27 de mayo del año en curso.

#### **AUTORIDADES Y PERSONAL**

##### **CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

**1.285.-** Cese de D. Farid Abdeslam Mohamed, como personal eventual en el puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo del P.D.S.C.

**1.286.-** Nombramiento de D. Tarek Mohamed Mizzian, como personal eventual en el puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo del P.D.S.C.

#### **OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS**

**1.289.-** Notificación a D. Concepción Ariza López y a D. José Verdugo Moreno, relativo a la declaración de ruina técnica y económica de los inmuebles sitos en calle Ramón y Cajal números 4, 6 y 8 y calle Machado, número 25 (expediente 5115/2007).

##### **Jefatura Local de Tráfico de Ceuta**

**1.277.-** Notificación a D. Mohamed Adil Hamido Laarbi, relativa a la suspensión de la autorización administrativa para conducir.

**1.278.-** Notificación a D. Mohamed Abdelkader Abdeslam, relativa a la suspensión de la autorización administrativa para conducir.

**1.279.-** Notificación a D. Mohamed Adil Hamido Laarbi, relativa a la suspensión de la autorización administrativa para conducir.

**1.280.-** Notificación a D. Mohamed Abdeslam, relativa a la suspensión de la autorización administrativa para conducir.

**1.281.-** Notificación a D. Juan Delgado López, relativa a la suspensión de la autorización administrativa para conducir.

**1.288.-** Notificación a D. Kerim Ovejero Pedre-  
ro, relativa a la suspensión de la autorización administrativa  
para conducir.

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
Instituto de Mayores y Servicios Sociales**

**1.269.-** Notificación a D. José Antonio Soto Mar-  
tín y a D.ª Francisca Zurita Segura, en expedientes 51/13/I/  
2005 y 51/61/I/2005, respectivamente.

**ANUNCIOS**

**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

**1.283.-** Adjudicación a Limpiezas Ceuta, S. L., del  
servicio de limpieza de las instalaciones del edificio Ceuta  
Center, en expediente 15/2007.

**1.291.-** Contratación mediante concurso abierto  
de la prospección arqueológica submarina del litoral de Ceuta,  
para actualizar en inventario de yacimientos submarinos de  
la Ciudad Autónoma de Ceuta, en expediente 42/2007.

**INFORMACION**

**PALACIO DE LA ASAMBLEA:** ..... Plaza de Africa s/n. - Telf. 956 52 82 00

- Administración General..... Horario de 9 a 13,45 h.

- Registro General e Información..... Horario de 9 a 14 y de 16 a 18 h.

- Día 3 de mayo ..... Horario de 9 a 13 h.

- Fiestas Patronales ..... Horario de 10 a 13 h.

- Días 24 y 31 de diciembre ..... Horario de 9 a 13 h.

..... Telf. 956 52 83 15 - Fax 956 52 83 14

**SERVICIOS FISCALES:** ..... C/. Padilla (Edificio Ceuta-Center)

- Importación ..... Telf. 956 52 82 95. Horario de 8 a 2 y de 4 a 7 h.

- I.P.S.I. .... Telf. 956 52 82 86. Horario de 8 a 3 y de 4 a 6 h.

**SERVICIOS SOCIALES:** ..... Juan de Juanes s/n. - Telfs. 956 50 46 52 - 956 50 46 53. Horario de 10 a 14 h.

**BIBLIOTECA:** ..... Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 30 74. Horario de 10 a 14 h. y de 17 a 20 h.

**LABORATORIO:** ..... Avda. San Amaro - Telf. 956 51 42 28

**FESTEJOS:** ..... C/. Tte. José Olmo, 2 - Telf. 956 51 06 54

**JUVENTUD:** ..... Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 88 44

**POLICIA LOCAL:** ..... Avda. de España s/n. - Telfs. 956 52 82 31 - 956 52 82 32

**BOMBEROS:** ..... Avda. de Barcelona s/n. - Telfs. 956 52 83 55 - 956 52 82 13

**INTERNET:** ..... <http://www.ceuta.es>

## OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

### Jefatura Local de Tráfico de Ceuta

**1.277.-** En el expediente sancionador n.º 510041277807 instruido contra D. MOHAMED ADIL HAMIDO LAARBI, ha sido dictada resolución sancionadora firme en la que, además de la multa pecuniaria, se le impuso la suspensión de la autorización administrativa para conducir de la que es titular por un período de UN MES.

Por lo anterior, y habida cuenta de que el denunciado no ha procedido a su entrega en el plazo que figuraba en la correspondiente notificación, se comunica que esta Jefatura, conforme a lo dispuesto en el art. 83.3 de la Ley de Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, anotará en el Registro de Conductores e Infractores el período durante el cual quedará inhabilitado para conducir vehículos a motor y ciclomotores.

La ejecución efectiva de la suspensión de la autorización administrativa para conducir comenzará el día siguiente al de la publicación del presente escrito en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*. En relación a lo dispuesto en el art. 67.5 del Texto Articulado de la mencionada Ley, se comunica que la conducción de vehículos automóviles y ciclomotores durante el tiempo de suspensión del permiso, llevará aparejada una nueva suspensión por UN AÑO, al cometerse el primer quebrantamiento, y de dos años de dicha autorización, si se produjera un segundo o sucesivos quebrantamientos.

Ceuta, a 19 de marzo de 2007.- EL JEFE LOCAL DE TRÁFICO.- Fdo.: Tomás Carazo Marín.

**1.278.-** En el expediente sancionador n.º 510041263110 instruido contra D. ABDESELAM MOHAMED ABDELKADER, ha sido dictada resolución sancionadora firme en la que, además de la multa pecuniaria, se le impuso la suspensión de la autorización administrativa para conducir de la que es titular por un período de UN MES.

Por lo anterior, y habida cuenta de que el denunciado no ha procedido a su entrega en el plazo que figuraba en la correspondiente notificación, se comunica que esta Jefatura, conforme a lo dispuesto en el art. 83.3 de la Ley de Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, anotará en el Registro de Conductores e Infractores el período durante el cual quedará inhabilitado para conducir vehículos a motor y ciclomotores.

La ejecución efectiva de la suspensión de la autorización administrativa para conducir comenzará el día siguiente al de la publicación del presente escrito en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*. En relación a lo dispuesto en el art. 67.5 del Texto Articulado de la mencionada Ley, se comunica que la conducción de vehículos automóviles y ciclomotores durante el tiempo de suspensión del permiso, llevará aparejada una nueva suspensión por UN AÑO, al cometerse el primer quebrantamiento, y de dos años de dicha autorización, si se produjera un segundo o sucesivos quebrantamientos.

Ceuta, a 12 de marzo de 2007.- EL JEFE LOCAL DE TRÁFICO.- Fdo.: Tomás Carazo Marín.

**1.279.-** En el expediente sancionador n.º 510041277807 instruido contra D. MOHAMED ADIL HAMIDO LAARBI, ha sido dictada resolución sancionadora

firme en la que, además de la multa pecuniaria, se le impuso la suspensión de la autorización administrativa para conducir de la que es titular por un período de UN MES.

Por lo anterior, y habida cuenta de que el denunciado no ha procedido a su entrega en el plazo que figuraba en la correspondiente notificación, se comunica que esta Jefatura, conforme a lo dispuesto en el art. 83.3 de la Ley de Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, anotará en el Registro de Conductores e Infractores el período durante el cual quedará inhabilitado para conducir vehículos a motor y ciclomotores.

La ejecución efectiva de la suspensión de la autorización administrativa para conducir comenzará el día siguiente al de la publicación del presente escrito en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*. En relación a lo dispuesto en el art. 67.5 del Texto Articulado de la mencionada Ley, se comunica que la conducción de vehículos automóviles y ciclomotores durante el tiempo de suspensión del permiso, llevará aparejada una nueva suspensión por UN AÑO, al cometerse el primer quebrantamiento, y de dos años de dicha autorización, si se produjera un segundo o sucesivos quebrantamientos.

Ceuta, a 19 de marzo de 2007.- EL JEFE LOCAL DE TRÁFICO.- Fdo.: Tomás Carazo Marín.

**1.280.-** En el expediente sancionador n.º 510041351679 instruido contra D. MOHAMED ABDESELAM, ha sido dictada resolución sancionadora firme en la que, además de la multa pecuniaria, se le impuso la suspensión de la autorización administrativa para conducir de la que es titular por un período de UN MES.

Por lo anterior, y habida cuenta de que el denunciado no ha procedido a su entrega en el plazo que figuraba en la correspondiente notificación, se comunica que esta Jefatura, conforme a lo dispuesto en el art. 83.3 de la Ley de Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, anotará en el Registro de Conductores e Infractores el período durante el cual quedará inhabilitado para conducir vehículos a motor y ciclomotores.

La ejecución efectiva de la suspensión de la autorización administrativa para conducir comenzará el día siguiente al de la publicación del presente escrito en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*. En relación a lo dispuesto en el art. 67.5 del Texto Articulado de la mencionada Ley, se comunica que la conducción de vehículos automóviles y ciclomotores durante el tiempo de suspensión del permiso, llevará aparejada una nueva suspensión por UN AÑO, al cometerse el primer quebrantamiento, y de dos años de dicha autorización, si se produjera un segundo o sucesivos quebrantamientos.

Ceuta, a 19 de marzo de 2007.- EL JEFE LOCAL DE TRÁFICO.- Fdo.: Tomás Carazo Marín.

**1.281.-** En el expediente sancionador n.º 510041332703 instruido contra D. JUAN DELGADO LÓPEZ, ha sido dictada resolución sancionadora firme en la que, además de la multa pecuniaria, se le impuso la suspensión de la autorización administrativa para conducir de la que es titular por un período de UN MES.

Por lo anterior, y habida cuenta de que el denunciado no ha procedido a su entrega en el plazo que figuraba en la correspondiente notificación, se comunica que esta Jefatura, conforme a lo dispuesto en el art. 83.3 de la Ley de Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, anotará en el Registro de Conductores e Infractores el período durante el cual quedará inhabilitado para conducir vehículos a motor y ciclomotores.

La ejecución efectiva de la suspensión de la autorización administrativa para conducir comenzará el día siguiente al de la publicación del presente escrito en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*. En relación a lo dispuesto en el art. 67.5 del Texto Articulado de la mencionada Ley, se comunica que la conducción de vehículos automóviles y ciclomotores durante el tiempo de suspensión del permiso, llevará aparejada una nueva suspensión por UN AÑO, al cometerse el primer quebrantamiento, y de dos años de dicha autorización, si se produjera un segundo o sucesivos quebrantamientos.

Ceuta, a 19 de marzo de 2007.- EL JEFE LOCAL DE TRÁFICO.- Fdo.: Tomás Carazo Marín.

## ANUNCIOS

### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

#### 1.283.- 1.- Entidad Adjudicadora:

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta
- b) Dependencia que tramita el Expediente: Negociado de Contratación
- c) Número de expediente: 15/07

#### 2.- Objeto del contrato:

- a) Descripción del contrato: Servicio de Limpieza de las Instalaciones del Edificio Ceuta-Center.
- b) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación:  
N.º BOCCE 4.615, de 9 de marzo de 2007

#### 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinario
- b) Procedimiento: Abierto
- c) Forma: Concurso

#### 4.- Presupuesto base de licitación:

Importe total: 58.000,00 euros.

#### 5.- Adjudicación

- a) Fecha: 19 de abril de 2007
- b) Contratista: Limpiezas Ceuta, S. L.
- c) Importe o canon de adjudicación: 56.900,00 euros.
- d) Plazo de adjudicación: Un año.

En Ceuta, a 20 de abril de 2007.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

## AUTORIDADES Y PERSONAL

### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

**1.285.-** La Ilma. Sra. Viceconsejera de Presidencia y Recursos Humanos, D.ª Adelaida Alvarez Rodríguez, en virtud de la delegación de la gestión de las actuaciones de la Consejería de Presidencia realizada por Decreto de fecha 24 de noviembre de 2004 por el Excmo. Sr. Consejero de Presidencia de la Ciudad, en base a las atribuciones conferidas por el Presidente de la Ciudad, al amparo del artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía por decreto de fecha 29-03-2004

(B.O.C.CE 31-03-04), y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 de la Ley 7/85 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/86, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente Decreto:

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 26 de abril de 2007 se recibe escrito del Presidente del P.D.S.C. en el que se solicita el cese de D. Farid Abdeselam Mohamed como Auxiliar Administrativo del Grupo P.D.S.C.

#### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La competencia en esta materia la ostenta la Ilma. Sra. Viceconsejera de Presidencia y Recursos Humanos, D.ª Adelaida Alvarez Rodríguez, en virtud del Decreto de 24 de noviembre de 2004 de la Consejería de Presidencia por el que se le delega la gestión de las actuaciones de la Consejería de Presidencia en materia de Recursos Humanos y formación del personal de la Ciudad de Ceuta, teniendo delegada la competencia en cuanto a la autorización, disposición de gastos y reconocimiento de obligaciones respecto de dichas materias por Decreto de la Presidencia de 25 de noviembre de 2004.

El art. 104 LrBRL, en relación con el art. 176 TRRL y el art. 41.14 d) ROF, señala que «1.- El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o Presidente de la Entidad Local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

El nombramiento y cese de éstos funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el «Boletín Oficial de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación».

#### PARTE DISPOSITIVA

Se cesa a D. Farid Abdeselam Mohamed, como personal eventual en el puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo del P.D.S.C., con efectos del día de su publicación.

Ceuta, 30 de abril de 2007.- LAVICECONSEJERA.- Doy fe.- LA SECRETARIA GENERAL.

**1.286.-** La Ilma. Sra. Viceconsejera de Presidencia y Recursos Humanos, D.ª Adelaida Alvarez Rodríguez, en virtud de la delegación de la gestión de las actuaciones de la Consejería de Presidencia realizada por Decreto de fecha 24 de noviembre de 2004 por el Excmo. Sr. Consejero de Presidencia de la Ciudad, en base a las atribuciones conferidas por el Presidente de la Ciudad, al amparo del artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía por decreto de fecha 29-03-2004 (B.O.C.CE 31-03-04), y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 de la Ley 7/85 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/86, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente Decreto:

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Vacante el puesto de Auxiliar Administrativo del P.D.S.C., perteneciente a la Relación C de personal eventual de la Ciudad Autónoma de Ceuta, se propone a D. Tarek Mohamed Mizzian para que lo desempeñe.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La competencia en esta materia la ostenta la Ilma. Sra. Viceconsejera de Presidencia y Recursos Humanos, D<sup>a</sup>. Adelaida Alvarez Rodríguez, en virtud del Decreto de 24 de noviembre de 2004 de la Consejería de Presidencia por el que se le delega la gestión de las actuaciones de la Consejería de Presidencia en materia de Recursos Humanos y formación del personal de la Ciudad de Ceuta, teniendo delegada la competencia en cuanto a la autorización, disposición de gastos y reconocimiento de obligaciones respecto de dichas materias por Decreto de la Presidencia de 25 de noviembre de 2004.

El art. 104 LrBRL, en relación con el art. 176 TRRL y el art. 41.14 d) ROF, señala que «1.- El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o Presidente de la Entidad Local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

El nombramiento y cese de éstos funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el «Boletín Oficial de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación».

## PARTE DISPOSITIVA

Se nombra a D. Tarek Mohamed Mizzian, como personal eventual en el puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo del P.D.S.C., con efectos del día de su publicación.

Ceuta, 30 de abril de 2007.- LAVICECONSEJERA.- Doy fe.- LA SECRETARIA GENERAL.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales

**1.287.**- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Unión Temporal de las Empresas: FERROVIAL, AGROMAN, S.A. Y CADAGUA, S.A., en el centro de trabajo PLANTA DESALADORA DE CEUTA, (5100702), para el período 01.01.2006 a 31.12.2008 suscrito por su Comisión Negociadora el 14 de Diciembre de 2006, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 171995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 20 b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios colectivos.

## ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

## ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ceuta, 17 de abril de 2007.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Jenaro García-Arreciado Batanero.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA PLANTA DESALADORA DE CEUTA

Asistentes:

Representación Social:

D. José Miguel Benítez Rodríguez  
(Delegado de Personal)  
D. Juan Luis Aróstegui Ruiz  
(Asesor de CC.OO.)

Representación Económica

D. Antonio Tapia Barrera  
D. Luis de Francisco Fronteriz.

## ACTA FINAL

En la Ciudad de Ceuta, a 14 de diciembre de 2006, cuando son las 19 horas se reúnen en el domicilio Social de Comisiones Obreras de Ceuta, en C/. Alcalde Fructuoso Mija, n.º 1 - 2.ª Planta, los señores al margen reseñados, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Unión Temporal de las Empresas: FERROVIAL, AGROMAN, S.A. Y CADAGUA, S.A. y sus trabajadores de la Planta Desaladora de Ceuta.

El punto único para tratar en el orden del día: Cierre de las Negociaciones del Convenio Colectivo.

Abierta la sesión, se acuerda lo siguiente:

Primero.- La ratificación y aprobación definitiva de los acuerdos alcanzados en las distintas reuniones celebradas.

Segundo.- Aprobar el Texto del Convenio Colectivo para la Ciudad Autónoma de Ceuta que se acompaña a la presente acta.

Tercero.- Remitir copia de la presente acta y del Texto del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y correspondiente publicación.

Así lo acuerdan, y en prueba de conformidad, lo firman en Ceuta, en la fecha arriba indicada.

### CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN LA PLANTA DESALADORA DE CEUTA

## CAPÍTULO 1

## DISPOSICIONES GENERALES

## ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de la Unión Temporal de Empresas: FERROVIAL, AGROMAN S.A. Y CADAGUA, S.A. dedicados a las actividades de Tratamiento y Desalación de Aguas.

## ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en los centros de trabajo de la Ciudad Autónoma de CEUTA.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.**

Se regirán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de Trabajadores, Eventuales, Cedidos o Fijos, que presten sus servicios en la Unión Temporal de Empresas: FERROVIAL, AGROMAN, S.A. Y CADAGUA, S.A., en sus centros de trabajo de la Desaladora de la Ciudad Autónoma de CEUTA. Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de alta dirección,
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos mercantiles de prestación de servicios.

**ARTÍCULO 4. - ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2006 y su vigencia será de treinta y seis meses, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2008.

**ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRORROGA.**

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia del mismo contenido en el artículo 4 (Ámbito Temporal), sin que sea necesario la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

**ARTÍCULO 6.- GARANTÍAS PERSONALES**

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, serán respetados en su integridad.

**ARTÍCULO 7. - TRAMITACION DEL CONVENIO.**

El presente Convenio se presentará ante el Área de Trabajo de la Delegación de Gobierno de la ciudad de Ceuta como organismo competente, al objeto de su oportuno registro, publicación y demás efectos que proceda, de conformidad con la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

**ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones establecidas en este Convenio, que tienen carácter de mínimas, constituyen un todo único e indivisible, por lo que no se podrá por ninguna de las partes firmantes del mismo, pretender la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas, con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad.

**ARTÍCULO 9. - LEGISLACIÓN SUPLETORIA.**

En todos aquellas materias no regulados en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

**ARTICULO 10.- COMISIÓN PARITARIA.**

Queda encomendado la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial.

Estará integrado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar un máximo de dos asesores.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrado la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acto de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución M conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la misma.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

**CAPÍTULO II****CONTRATACIÓN Y CLASIFICACION DEL PERSONAL****ARTICULO 11.- CONTRATACIÓN.**

La contratación temporal no será inferior a 6 meses ni superior a 18 meses, pasando al final de este periodo a ser fijo el trabajador afectado de continuar el trabajador.

Se exceptúa la aplicación de párrafo anterior cuando ocurra alguno de las siguientes circunstancias, sustitución de un trabajador por excedencia o vocaciones o fuerza mayor.

Las empresas no utilizarán la contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT), para el conjunto de servicio que presta en la ciudad y no utilizará la modalidad de contratos de aprendizaje.

Las empresas cuando deban contratar a nuevos trabajadores, contratará preferentemente a aquellos que hayan trabajado alguna vez para la misma con carácter previo y lo hayan hecho satisfactoriamente.

**ARTÍCULO 12.- PARTICIPACIÓN EN LA CONTRATACIÓN.**

Los representantes legales de los trabajadores serán informados con carácter previo a la adopción de decisiones Empresariales, en materia de:

- \* Número de trabajadores que se han de contratar.
- \* Modalidad de contrato a utilizar.
- \* Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.
- \* Modos de selección de personal.

**ARTÍCULO 13. - COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectará al trabajador, entregando una copia al interesado.

De acuerdo con la Legislación Laboral vigente la empresa facilitará a los Delegados de Personal copia básica de los contratos realizados. Se facilitará dentro de los diez días siguientes a su formalización.

**ARTÍCULO 14. - PERIODOS DE PRUEBA.**

Podrá establecerse cuando sea por escrito en contrato individual los periodos de prueba:

- \* Personal no cualificado: DOS MESES
- \* Personal cualificado: TRES MESES
- \* Técnicos y Titulados: SEIS MESES

**ARTÍCULO 15. - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasifica Según permanencia al servicio de la empresa, de la siguiente forma:

- \* Personal Fijo.
- \* Personal Temporal
- \* Personal Eventual
- \* Personal interino

**ARTÍCULO 16.- PROVISIÓN DE VACANTES.**

El ingreso en la Empresa, una vez formalizado el contrato de trabajo, en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones y categoría profesional para la que hubiera sido contratado.

El procedimiento para promocionar o cubrir una plaza vacante se realizará mediante una de las dos formas siguientes:

**A) Promoción interno del personal fijo en plantilla**

La promoción interno será preferente para cubrir las vacantes producidas en las plantillas de las empresas. Siempre que exista vacante, la promoción interno, podrá ser establecida por iniciativa de la empresa o solicitada por los representantes de los trabajadores Accediendo a las posibles vacantes de manera prioritario los trabajadores con mas antigüedad en la empresa.

La promoción interno se realizará mediante concurso de méritos entre el personal fijo de plantilla, (como principal mérito se valorará la antigüedad del trabajador en la empresa). La resolución del proceso será establecida por un Tribunal formado al efecto, con la misma estructura y funcionamiento que el Tribunal establecido para el personal de libre concurrencia. Acordado la promoción, la constitución del Tribunal deberá formalizarse en el plazo máximo de un mes. La resolución del proceso de promoción interno no podrá sobrepasar el período de DOS MESES desde la constitución del Tribunal.

**B) Concurso - Oposición de libre concurrencia.**

Desarrollado la promoción interno, y si la plaza, por resolución del Tribunal, quedara sin cubrir, se convocará Concurso Oposición de libre concurrencia. A tales efectos, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por el Director Gerente de la empresa, o persona en quien delegue, que actuará como presidente del Tribunal; como secretario actuará una persona designada por la dirección de la empresa y como vocal del Tribunal lo hará el delegado de personal o miembro del comité designado para ello. Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de sus miembros.

La convocatoria deberá incluir el plazo de presentación de solicitudes, fecha de las pruebas, programas o criterios del examen, y demás requisitos que se estime oportuno señalar.

El concurso se realizará conforme al programa indicado en la convocatoria, La valoración de los méritos aportados por los aspirantes tendrá que ser demostrables y valorados en la fecha de terminación de presentación de solicitudes.

El Tribunal fijará el barreno a aplicar en cada fase del concurso oposición.

Finalizadas las pruebas, levantará Acta de resultado, ala que adjuntará propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación.

**CAPÍTULO III****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****ARTÍCULO 17.- GRUPOS PROFESIONALES.**

El personal comprendido en el ámbito de Aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica, en función de las tareas y, en su caso, por la titulación exigido para desarrollarlos, en los grupos y categorías que seguidamente se definen:

- Grupo I Personal Titulado
- Grupo II Técnicos y Administrativos
- Grupo III Oficios varios y Subalternos

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de recursos humanos en la estructura organizativo, de la empresa sin merma alguno de dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que produzca discriminación alguno por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

**ARTÍCULO 18.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

Las categorías profesionales que se definen a continuación describen caracteres genéricos y diferenciales de las ocupaciones, no limitan las funciones inherentes al servicio que permitan el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo o el uso de nuevas tecnologías.

Si fuera preciso contratar a algún trabajador con categoría distinta a las aquí reguladas la comisión paritaria del Convenio se reunirá para definir las funciones correspondientes a esa nueva categoría profesional y su nivel salarial.

**Grupo I  
Personal Titulado**

Titulados Superiores y Medios, son las personas que se hallan en posesión un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que esta unida a la empresa; un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee exclusividad o preferencia por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la e habitual de honorarios de su profesión.

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Planta.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Laboratorio.

**Grupo II  
Técnicos y Administrativos**

Son los trabajadores que actuando a las órdenes de un jefe, con los conocimientos teóricos necesarios, realizan con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias que dominan técnica y profesionalmente.

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de mantenimiento.
- Ayudante o Analista de Laboratorio.
- Oficial de 1.ª Operador de Planta.
- Oficial de 1.ª Mecánico.
- Oficial de 1.ª Electricista.
- Oficial de 1.ª Administrativo.

### Grupo III Oficios Varios y Subalternos

Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular, jefe u oficial de primero, realizan tramites y trabajos de distintos órdenes que requieren conocimientos medios y secundarios.

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar Administrativo.
- Oficial de 2.ª Mecánico.
- Oficial de 2.ª Electricista.
- Oficial de 2.ª Ayudante de operador.

### ARTÍCULO 19. - ASIGNACIÓN DE NIVEL RETRIBUTIVO.

La asignación de nivel retribuido a las distintas categorías profesionales del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se hace teniendo en cuenta titulaciones, aptitudes profesionales y el contenido general de las funciones que actualmente desempeña cada uno de ellos. Queda establecida con la siguiente configuración:

Grupo I Personal Titulado	Nivel
- Jefe de Planta	1
- Jefe de Mantenimiento	2
- Jefe de Laboratorio	2
 Grupo II Técnicos y Administrativos	
- Encargado de Mantenimiento	3
- Analista de Laboratorio	4
- Oficial de Mantenimiento	4
- Operador de Planta	5
 Grupo III Oficios Varios y Subalternos	
- Ayudante de Operador	6
- Ayudante de Mantenimiento	6
- Auxiliar Administrativo	6
- Ayudante de Laboratorio	6

### CAPITULO IV

#### CONDICIONES LABORALES

### ARTÍCULO 20.- JORNADA LABORAL Y HORARIOS.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.600 horas efectivos de trabajo en cómputo anual.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán mediar al menos 12 horas.

Todo el exceso de jornada se entenderá como horas extraordinarios. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando una copia del resumen al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

La jornada de trabajo estará distribuida de la siguiente manera:

a) Personal de Mantenimiento, Administrativo y de Laboratorio:

De 07.30 a 15.00 horas de lunes a viernes, con descanso de sábados y domingos. Durante los meses de Junio, Julio y Agosto de cada año, la jornada diario se reducirá en 30 minutos de trabajo efectivo, a la entrada o salida y de lunes a viernes, al objeto de ajustar la jornada anual de 1600 horas de trabajo efectivo

b) El personal de turnos tendrán asignados los mismos del siguiente modo:

Dos noches, desde las 23.00 horas a las 07.00 horas. Dos mañanas. Desde las 07,00 horas a las 15,00 horas. Dos tardes, desde las 15.00 horas a los 23,00 horas.

En el cambio de horarios, de noche a mañana y de mañana a tarde, se disfrutará de 24 horas seguidas de descanso.

Al término de la jornada laboral del segundo día de turno de tarde, se disfrutará de un descanso de cuatro días consecutivos de 24 horas, siempre y cuando se cumpla el cómputo anual de horas de trabajo.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral, de un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo.

Durante las fiestas patronales la reducción de la jornada para el personal de día será de dos horas diarios, haciéndose efectivo uno hora a la entrada y otra a la salida. Los trabajadores con régimen a turnos, se les compensaran dichos horas con disfrutes de descansos.

Flexibilidad de la jornada, para atender a necesidades de horarios de hijos con edad escolar; en aquellos casos en los cuales en que el trabajador y su cónyuge trabajen y tengan hijos en edad escolar, menores de 11 años, se dará flexibilidad en el horario trabajo, siempre que el Servicio lo permita, con el fin de poder acompañar a los mismos, tanto en la entrada como en la salida del Colegio.

Se crea una bolsa de trabajo de veinticinco horas efectivos de trabajo por cada uno de los trabajadores, con el fin de dar cobertura tanto a las bajas médicas por Incapacidad Transitoria, como a permisos y licencias del personal de planta. Estas horas se realizarán sin coste alguno para la empresa, ya que el importe por el exceso de horas sobre las 1.600 efectivos pactadas en cómputo anual (25 horas efectivos), se encuentra ya contemplado en el salario bruto anual determinado en los tablas salariales adjuntas. No obstante las coberturas de las bajas médicas por IT o permisos y licencias serán cubiertas en primer lugar y preferentemente por el trabajador designado como correturnos. En los casos de que el correturnos no pueda cubrir las mismos, obligatoriamente compensara, siempre que sea posible, las horas de exceso, dentro de las 25 descritas.

### ARTÍCULO 21.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se consideran días no laborables y no recuperables los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero. Para el personal sujeto a turnos y que entren en turno de noche, alguno de los días anteriormente descritos, se les compensaran con una jornada de descanso por cada noche trabajado.

El personal sujeto a turnos y que estando de descanso, se les llamara para cubrir una bajo o licencio, en sábado o



domingo, dichos días se les compensaría con otro sábado o domingo más próximo a cubrir por el correturnos, siempre y cuando cumpla el cómputo anual de horas (1600 horas).

Los trabajadores con régimen a turnos y fueran solicitados para cubrir alguna baja o licencia y siempre y cuando estos no sean cubiertos por el correturnos se les compensaron los horas en festivos con disfrutes de descansos, siendo el disfrute de estos descansos equivalentes a dos jornadas de trabajo por cada una efectivamente trabajada en festivos.

Los festivos, tanto nacionales como autonómicos, que coincidan en sábado, su disfrute se trasladará al viernes inmediatamente anterior a dicho día.

Como fiesta Patronal se establece el día 16 de Julio, festividad de la Virgen del Carmen, día no laborable para la totalidad de la plantilla de la Empresa. En caso de que el día anteriormente citado fuera sábado o domingo, será sustituido por el día hábil inmediatamente anterior o Posterior.

El personal sujeto a turnos que no pueda disfrutar del día de su patrona, se les compensará con el descanso correspondiente a un día festivo.

#### ARTÍCULO 22.- VACACIONES.

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorratea del tiempo trabajado a razón de salario base, antigüedad, plus de residencia, complementos personales y demás pluses que perciba el trabajador. Los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, quedan establecidos como el período en el que se disfrutarán las vacaciones anuales. No obstante, en los casos de división del período anual de vacaciones, deberán disfrutarse un mínimo de 15 días dentro del periodo descrito.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la Empresa y la representación de los trabajadores en el primer trimestre del año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo, con dos meses de antelación.

A petición del trabajador las vacaciones podrán dividirse en tres períodos distintos, sin que uno de ellos pueda ser inferior a siete días y siempre que quede garantizado el normal funcionamiento de la planta.

#### ARTÍCULO 23.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos siguientes:

- a) Matrimonio: 16 días naturales.
- b) Nacimiento o Adopción de un hijo: 3 días laborales. Se ampliará a 5 días naturales, en aquellos casos que se requiera desplazamiento fuera de Ceuta.
- c) Matrimonio de Hermanos, Comunión o Bautizo (o equivalente en otra Religión), 1 día Natural. El día corresponderá siempre y cuando coincida la celebración con el día de trabajo efectivo. No corresponderá si la coincidencia se produce por cambio de turno. Se ampliará a 2 días Naturales, en aquellos casos que se produzca desplazamiento fuera de Ceuta.
- d) Por Defunción o Enfermedad grave de Parientes hasta el Segundo Grado por Consanguinidad o por Afinidad, 2 días Laborables, se ampliará a 4 días naturales, en aquellos casos que se requiera desplazamiento fuera de Ceuta.

e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días Naturales.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas inexcusable para la obtención de un Título Oficial.

i) La situación de las personas que convivan regularmente en régimen de pareja, declarado pareja de hecho, en el Organismo que corresponda, será equiparada a los efectos de los derechos y obligaciones recogidos en este Convenio Colectivo, como consanguinidad o afinidad.

#### ARTÍCULO 24.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE:

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, a todo el personal de las empresas afectadas, desde el primer día de la correspondiente baja por I.T, derivada de Accidente o Enfermedad Común, se les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real, durante el plazo máximo de dieciocho meses a partir de la baja.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de los cuarenta y ocho horas siguientes a que se produzca.

#### ARTÍCULO 25.- SEGURIDAD y SALUD.

Los trabajadores afectados por el Convenio, junto con las empresas, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual en los Servicios Médicos Oficiales.

Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización.

#### ARTÍCULO 26.- SEGURO COLECTIVO

La Empresa esta obligada a suscribir una Póliza de Seguro que cubra a todo el personal los riesgos de Fallecimiento o Incapacidad Permanente, en caso de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, con una Indemnización de 9.015,18 euros, que percibirá el trabajador o sus herederos, independientemente de lo que se regule en el resto de Legislación Vigente, aplicable en este sentido.

#### ARTÍCULO 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los Trabajadores, mantendrá una política de mínimo realización de horas extraordinarias.

A título individual, cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año. Estas horas extraordinarias comenzaran a computarse a partir de 1.600 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, salvo en los casos determinados en el artículo 23 del presente convenio.

Para calcular el importe de las horas extraordinarias, se aplicara la siguiente formula:

Retribución Anual sin Antigüedad/N.º de Horas Cómputo Anual Convenio valor Hora Ordinaria.

Valor Hora Extraordinaria = Valor Hora Ordinaria X 1,5.

En Caso de Compensación, por cada hora trabajada, se compensará con 1,5 horas de Descanso.

#### ARTÍCULO 28.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El trabajador tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas tendrá que ser negociada y acordado con la representación legal de los trabajadores.

Previamente a su implantación deberá informarse a los trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, medidas o sistemas productivos, que puedan modificar las condiciones de trabajo de las distintas categorías. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones, la dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a los nuevos cambios, que en ningún caso tendrá una duración mayor de tres meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensados con descanso.

#### ARTÍCULO 29.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

La empresa afectado por el convenio, por el tiempo mínimo imprescindible, cuando así lo exijan excepcionales y perentorias necesidades, podrá encomendar a sus trabajadores, dentro del grupo profesional inmediatamente superior en el estén encuadrados, el desempeño de funciones correspondiente a una categoría profesional superior y de la misma especialidad a la que ostenten.

El trabajo de superior categoría se realizará por un periodo continuado no superior a tres meses durante un año, o seis meses de manera discontinuo durante un periodo de dos años. En ambos casos se precisan informe previo de los delegados de personal.

Si superados estos plazos se mantiene la necesidad de cubrir el puesto de trabajo, de la categoría y especialidad desempeñada, éste deberá ser cubierto por el trabajador que corresponde en el Artículo 19 del presente Convenio.

Cuando se desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador percibirá, sin necesidad de solicitarlo y en la nómina inmediato al inicio de las nuevas funciones, la diferencia retributiva entre su categoría y la correspondiente a la función que realice.

Los trabajadores no podrán desarrollar, o tener responsabilidades, sobre dos trabajos o funciones distintas de manera simultáneo.

#### ARTÍCULO 30.- TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad ordinaria de la empresa, se precisará destinar a un trabajador para realizar tareas de una categoría inferior, solamente podrá efectuarlas dentro de la misma especialidad que ostente del grupo profesional inmediatamente inferior del que este encuadrado.

El trabajo de inferior categoría se realizará por un tiempo no superior a sesenta días dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Durante el tiempo que dure este prestación, los trabajadores que la realicen percibirán el salario de su categoría,

sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

#### ARTÍCULO 31.- TRASLADOS.

Los trabajadores adscritos a la IDAM de Ceuta, no podrán ser trasladados ni desplazados a otro Centro de Trabajo que tenga la Empresa actualmente, o que puede tener en el futuro, salvo petición voluntaria del propio trabajador.

#### ARTÍCULO 32.- MODIFICACIONES TECNOLÓGICAS.

Previamente a su introducción deberá informarse, a los representantes de los trabajadores o secciones sindicales, de cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas categorías profesiones. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas. La dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaba un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensados con descanso.

#### ARTÍCULO 33.- VESTUARIO.

La empresa facilitará a sus trabajadores, ropa de trabajo adecuado a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

Dicha ropa de trabajo constará de cuatro equipos anuales dos correspondientes a invierno y dos a verano) de uso diario (camisa, pantalón, chaqueta) y dos pares de zapatos al año, mas un equipo anual de ropa de abrigo y protección para la lluvia en la época invernal (jersey o rebeca, ropa de agua y anorak).

Así mismo al personal de turnos y a los jefes de departamento, se le suministrará un Walky-talky con su micro y sus auriculares y un cargador de baterías, todo ello personalizado, siendo cada uno responsable de su estado de operatividad.

Para el personal de laboratorio los cuatro equipos anuales de uso diario constaran de: pantalón, camiseta, bate y dos pares de zuecos, mas un equipo anual de ropa de abrigo y protección para la lluvia en la época invernal (jersey o rebeca, ropa de agua y anorak).

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligados en todo momento, a hacer uso de las que le correspondan en función de la época del año.

La Empresa de acuerdo con el Delegado de personal, elegirá un mismo modelo y una misma calidad para los trabajadores afectados, preferentemente homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

La Empresa se compromete a entregar los diversos equipos en la primera quincena de abril para la época estival y en la primera quincena de septiembre época invernal.

### CAPITULO V

#### CONDICIONES SOCIALES

#### ARTÍCULO 34. - PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las per-

sonas trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

#### ARTÍCULO 35.- OTROS ASPECTOS SOCIALES

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional del 50% del salario correspondiente al tiempo utilizado de estas dos horas.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora, dentro de la jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### ARTÍCULO 36.- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de parto, la suspensión será de 16 semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesado siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesivo con el de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contados a la elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que pos sus circunstancias y

experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas. En casos de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesivo. La suma de los períodos no podrá superar las 16 semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alto hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo el embarazo, considerándose ésta, situación protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

#### ARTÍCULO 37.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, o contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores/os para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres,

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el

primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todo trabajador, con una antigüedad mínimo de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en un plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conserva un derecho de reingreso a su puesto de trabajo, para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo, interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizado la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente de la plaza.

#### ARTÍCULO 39. - EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad. Deberá ser solicitada por escrito y con una antelación mínima de veinte días.

Excedencia forzosa y suspensión con reserva de puesto de trabajo, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

- Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

- El trabajador de excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

#### ARTÍCULO 40.- PERMISO NO RETRIBUIDO.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a treinta días de permiso al año, sin remuneración de solario y siempre que lo soliciten con quince días de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociable o retribuida su compensación bajo ningún concepto. El disfrute estará sujeto a las necesidades del servicio.

#### ARTÍCULO 41.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacto que aquellos trabajadores que cesen en las mismas durante la vigencia del presente Convenio, tendrán derecho a percibir una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

a) A partir de 10 años 2 mensualidades integras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.

b) A partir de 15 años 3 mensualidades integras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.

c) A partir de 25 años 4 mensualidades integras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder el trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

#### ARTÍCULO 42. - PREMIOS POR SERVICIOS PRESTADOS.

Al cumplir los 20 años de servicio en la empresa, el trabajador percibirá un premio en metálico equivalente a cinco días de solario íntegro, incluidos pluses y complementos que perciba el trabajador según su categoría profesional.

Al cumplir los 30 años de servicio en la empresa, el trabajador percibirá un premio en metálico equivalente a diez días de salario íntegros, incluidos pluses y complementos que perciba el trabajador según su categoría profesional.

Estos premios se percibirán en la nómina del mes siguiente al del cumplimiento de dichos plazos.

#### ARTÍCULO 43.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores que teniendo 64 años cumplan los requisitos de lo establecido en la normativa vigente, tendrán la posibilidad de jubilación anticipado, aunque para acogerse a ésta, debe existir acuerdo entre el solicitante y la empresa.

#### ARTÍCULO 44.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turnos de trabajo, adaptación de la jornada diario o turno de vacaciones. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite que curso con regularidad estos estudios, y sujeto a las necesidades del Servicio.

#### ARTÍCULO 45.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

Los empresas harán frente, de forma subsidiaria, a las responsabilidades reclamadas judicialmente que puedan sobrevenir como consecuencia de la actuación de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Las empresas abonarán las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el trabajo, uso y circulación de los vehículos, siempre que sean conducidos por los trabajadores de las empresas y en prestación de servicios o trabajos autorizados por las mismas.

#### ARTÍCULO 46.- VEHICULO DE LA EMPRESA

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores un vehículo furgoneta, para atender los desplazamientos fuera de la planta, que requieran los servicios de las distintas áreas de trabajos y categorías.

#### ARTÍCULO 47.- LIMPIEZA DE OFICINAS.

Los servicios de limpieza se efectuarán externamente mediante la contratación de una empresa de limpieza de edificios y locales. Las dependencias que, como mínimo, serán limpiadas, son las siguientes:

Oficinas del edificio principal, sala de juntos, escaleras, hall y accesos a las oficinas, incluidos los cristales de las ventanas de exteriores e interiores.

Todos los servicios (W.C.) de las instalaciones.

## CAPITULO VI

## CONDICIONES ECONÓMICAS

## ARTÍCULO 43.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se abonaran periódicamente en doce nóminas, se harán efectivas al final del mes correspondiente, caso de que coincida con festivo o fin de semana se abonaran el día anterior.

Las retribuciones pactados figuraran en la nómina de cada trabajador en la forma y proporción que individualmente le corresponda percibir. En consecuencia, la aportación a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y cualquier otra carga fiscal que proceda serán satisfechos por descuentos que figurarán detallados en la nómina.

## ARTÍCULO 49.- SALARIO BASE.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo será el que, para cada categoría profesional, se establece en las tablas anexos de retribuciones. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por la jornada fijada en el presente Convenio.

## ARTÍCULO 50.- PLUS DE RESIDENCIA

Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece un Plus de Residencia consistente en el 25% del salario base del Convenio, recogido en las tablas anexos de retribuciones.

## ARTÍCULO 51.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

El complemento por antigüedad se reconocerá devengando trienios, cuyo valor será el resultado de aplicar el 5 por ciento al Salario Base según Tablas anexos para cada uno de los años.

## ARTÍCULO 52.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Habrán cuatro complementos de vencimiento periódico en los meses, de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, que consistirán en las cuantías siguientes:

Complemento del mes de Marzo: una mensualidad denominada Pago Extra de Marzo, compuesta de salario base, residencia y antigüedad.

Complemento del mes de Junio: una mensualidad en concepto de pago de verano, compuesta de salario base, residencia y antigüedad, plus de disponibilidad, plus de puesto de trabajo, plus medio ambiental, plus de turnicidad y plus de nocturnidad.

Complemento del mes de Septiembre: una mensualidad en concepto de Pago Extra de Septiembre, compuesta de salario base, residencia y antigüedad.

Complemento del mes de Diciembre: una mensualidad en concepto de paga de Navidad compuesta del salario base, residencia, antigüedad, plus de disponibilidad, plus de puesto de trabajo, plus medio ambiental, plus de turnicidad y plus de nocturnidad.

El abono de cada una de estas se efectuará junto con la nómina del mes correspondiente.

## ARTICULO 55.- TRABAJO EN FESTIVOS

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los Trabajadores, mantendrá una política de mínima realización de horas extraordinarias.

A título individual, cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año.

Para calcular el importe de las horas extraordinarias festivas, se aplicará la siguiente fórmula:

Retribución Anual sin Antigüedad/N.º de Horas Computo Anual Convenio Valor Hora Ordinaria. Valor Hora extraordinaria festivo = Valor Hora Ordinario x 2.

En caso de Compensación, por cada hora trabajada se compensará con 2 horas de Descanso.

En caso de Descanso de 1 hora por cada hora extra festiva trabajada, se abonará 1 hora extra, al precio de Hora Ordinaria.

Se acumulará un día, por cada festivo trabajado, siempre que haya superado las cuatro horas de trabajo.

## ARTICULO 54.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán un complemento de nocturnidad, según Tablas anexos de Retribución. Si la jornada fuese parcialmente nocturna, se cobrará el complemento en prorrata del tiempo trabajado.

## ARTÍCULO 55 - PLUS DE TRANSPORTE

Todos los trabajadores percibirán por el concepto de Plus de Transporte la cantidad de 69,52 Euros por mes efectivamente trabajado (11 meses).

A efectos de cobro esta cantidad total se prorrateará en 12 mensualidades a 63,73 euros mes.

Para el año 2007 esta cantidad se vera incrementado con el IPC 2006 + 0,4 por ciento de incremento.

Para el año 2008 la cantidad del año 2007 se incrementará con el IPC 2007 + 0,5 por ciento de aumento.

Este plus comenzará a tener efecto a partir del día 1/1/2007.

## ARTÍCULO 56.- PLUS DE TURNICIDAD

Todo los trabajadores cuya jornada esté sujeta a turnos rotativos, percibirá mensualmente un plus denominado de turnicidad, cuya cuantía se abonará según las Tablas anexas de Retribución.

## ARTÍCULO 57.- PLUS DE DISPONIBILIDAD

Se establece con carácter mensual un plus denominado de disponibilidad, cuya cuantía se abonará según las Tablas anexas de Retribución.

## ARTICULO 58.- PLUS DE PUESTO DE TRABAJO

Se establece para todos los trabajadores; tanto fijos como eventuales, un plus de complemento de puesto de trabajo, según las Tablas anexas de Retribución.

## ARTÍCULO 59.- PLUS MEDIOAMBIENTAL

Se establece para todos los trabajadores; tanto fijos como eventuales, un plus de carácter medio ambiental para compensar las características, de ruidos extremos, que producen las plantas de tratamiento de las aguas, cuyo cuantía será la establecida según las Tablas anexas de Retribución.

## ARTÍCULO 60.- DIETAS y VIAJES

El trabajador que por necesidades de la empresa o con autorización de ésta, tenga que desplazarse fuera de Ceuta,

percibirá por el concepto de dietas el importe de 144,24 euros, cantidad que se desglosa para su aplicación en: Alojamiento 90,15 euros y Manutención 54,09 euros. Así mismo, previa presentación de las facturas correspondientes, los gastos producidos por el viaje correrán a cargo de la empresa.

Cuando un trabajador se vea en la obligación de efectuar uno de las comidas (almuerzo o cena) en el centro de trabajo, debido a la necesidad de finalizar un trabajo urgente, la empresa deberá abonar el importe de la comida.

En el caso de que la Empresa Pague el Viaje, Alojamiento y Manutención, el trabajador no percibirá cantidad alguno por Dietas, Alojamiento y Manutención.

## CAPITULO VII

### DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 61.- DELEGADOS DE PERSONAL.

Los Delegados de Personal son los miembros que representan al conjunto de los trabajadores que los han elegido para la defensa de sus intereses. Según la legislación vigente pueden constituir Comité de Empresa con la función de órgano unitario de representación.

#### ARTÍCULO 62.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Los delegados de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Podrán intervenir ante la dirección de la Empresa a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad e higiene y de seguridad social, así como el respecto a los pactos y usos de la Empresa que estén en vigor, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y Tribunales competentes.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 18 horas mensuales retribuidas, que serán acumuladas entre los propios Delegados y la mismo Central Sindical con las siguientes condiciones:

A) Notificación por escrito a la Dirección de la Empresa, con autorización expresa y documentada de los afectados por la mismo.

B) La duración mínima de la acumulación será de un año, salvo en casos excepcionales que podrán pactarse con la Empresa por un período inferior.

C) Los días sindicales que coincidan en días de descanso o vacaciones, en cualquiera de los miembros de los Delegados, tanto en las reuniones conjuntas con la Empresa como las convocados por organismos Oficiales, se acumularán para posterior descanso.

No se computaran las horas que se realicen en reuniones Conjuntas con la Empresa, las convocadas por Organismos Oficiales de la Administración, etc.

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo.

Se facilitará oportunamente a los Delegados los siguientes documentos:

- Balance situación anual.
- Cuenta de explotación anual.
- Acceso a ver nóminas. (CON AUTORIZACION DEL TRABAJADOR)

Con independencia de lo anterior, los Delegados serán informados de los siguientes extremos:

- Simultáneamente a la autoridad competente en los casos de expediente de crisis o suspensión de pagos.

- En los casos de sanción a un trabajador la Empresa comunicará a los Delegados de Empresa los hechos a fin de que esté debidamente informado, y en cuyo expediente nunca figurará otra sanción o sanciones que ya estén prescritas ni ningún tipo de porte de los cuales el trabajador no haya tenido conocimiento previo y por escrito.

#### ARTÍCULO 63.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los delegados de personal que serán responsables de normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

#### ARTÍCULO 64.- GARANTÍAS SINDICALES.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la filiación sindical del trabajador.

La empresa admitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

#### ARTÍCULO 65 - COBRO DE CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se hará constar con claridad:

- La orden de descuento
- La central sindical a que pertenece.
- La cuantía de la cuota
- Número de cuenta corriente o libreta de ahorro que debe ser transferida.

#### ARTÍCULO 66.- DELEGADOS SINDICALES

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10% de los votos de las Elecciones Sindicales celebrada en la Empresa. Podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales, estas elegirán un Delegado Sindical cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses de los afiliados y sindicato que represento en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.

2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las horas de trabajo.

4. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por, la Ley que los delegados de personal miembros de comité de empresa.

#### ARTÍCULO 67. - SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

En las Empresa o Entidades Publicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión etc., y sea adjudicatario de dicha explotación otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos a los servicios de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Será requisito necesario para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban, lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluyo el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en él termino improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectivo de la subrogación. o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicatario o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales, extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que se debe operarse la subrogación o sustitución empresarial, igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos de la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicatario son los siguientes:

1.- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidente de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o correspondo.

2.- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3.- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4.- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados

5.- Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

6.- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

7.- Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el periodo que lleva en tal situación y causas de la mismo. Así como los que se encuentren en excedencia, servicio militar o situación análogo, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínimo establecida para la subrogación.

8.- Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

#### DISPOSICION ADICIONAL

PRIMERA.- Las partes firmantes acuerdan expresamente, la supresión del concepto BOLSA SOCIAL, con fecha 31-12-2006, al quedar englobado dicho importe en el salario bruto anual de cada una de las categorías profesionales.

**TABLA SALARIAL AÑO 2006**  
Desde 1 de Enero a 31 de Diciembre

NIVELES	CATEGORÍAS O PUESTOS	SUELDO BASE	PLUS RESIDENCIA	DISPONIBILIDAD	PLUS PUESTO TRABAJO	PLUS M.AMBIENTE	PLUS DE TURNO	PLUS NOCTURNO	TOTAL MENSUAL	PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	TOTAL AÑO
1	J. PLANTA	931,28 €	232,85 €	914,38 €	963,57 €	319,93 €	- €	- €	3.362,02 €	3.362,02 €	1.164,13 €	49.396,54 €
2	J. LABORAT.	896,62 €	224,19 €	753,27 €	805,48 €	268,42 €	- €	- €	2.948,00 €	2.948,00 €	1.120,81 €	43.513,62 €
2	J. MANTENIM.	896,62 €	224,19 €	753,27 €	805,48 €	268,42 €	- €	- €	2.948,00 €	2.948,00 €	1.120,81 €	43.513,62 €
3	ENC. MANTEN.	819,15 €	204,66 €	523,07 €	513,23 €	243,70 €	- €	- €	2.303,82 €	2.303,82 €	1.023,81 €	34.301,10 €
4	MANT. OF. 1ª	781,67 €	195,44 €	416,75 €	438,47 €	232,22 €	- €	- €	2.064,56 €	2.064,56 €	977,11 €	30.858,06 €
5	OPERADOR. OF	781,67 €	195,44 €	276,99 €	370,60 €	230,37 €	156,21 €	54,68 €	2.065,98 €	2.065,98 €	977,11 €	30.877,94 €
6	AYTE. OPER.	756,75 €	189,20 €	174,05 €	229,18 €	213,82 €	151,38 €	53,05 €	1.767,48 €	1.767,48 €	945,96 €	26.636,62 €

## OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

### Jefatura Local de Tráfico de Ceuta

**1.288.-** En el expediente sancionador n.º 510041350043 instruido contra D. KERIM OVEJERO PEDRERO, ha sido dictada resolución sancionadora firme en la que, además de la multa pecuniaria, se le impuso la suspensión de la autorización administrativa para conducir de la que es titular por un período de UN MES.

Por lo anterior, y habida cuenta de que el denunciado no ha procedido a su entrega en el plazo que figuraba en la correspondiente notificación, se comunica que esta Jefatura, conforme a lo dispuesto en el art. 83.3 de la Ley de Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, anotará en el Registro de Conductores e Infractores el período durante el cual quedará inhabilitado para conducir vehículos a motor y ciclomotores.

La ejecución efectiva de la suspensión de la autorización administrativa para conducir comenzará el día siguiente al de la publicación del presente escrito en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*. En relación a lo dispuesto en el art. 67.5 del Texto Articulado de la mencionada Ley, se comunica que la conducción de vehículos automóviles y ciclomotores durante el tiempo de suspensión del permiso, llevará aparejada una nueva suspensión por UN AÑO, al cometerse el primer quebrantamiento, y de dos años de dicha autorización, si se produjera un segundo o sucesivos quebrantamientos.

Ceuta, a 19 de marzo de 2007.- EL JEFE LOCAL DE TRÁFICO.- Fdo.: Tomás Carazo Marín.

## OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

**1.289.-** El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, D. Juan Antonio Rodríguez Ferrón, por su Decreto de fecha 29-03-07, ha dispuesto lo siguiente:

### «ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante Decreto de esta Consejería de diecinueve de enero de dos mil siete (19-01-07) se incoa expediente contradictorio de ruina técnica y económica de los inmuebles sitos en calle Ramón y Cajal, números 4, 6 y 8, así como calle Machado n.º 25, de acuerdo con lo dispuesto en informes técnicos números 630/04, 1.605/05, 2.066/06 y 28/07.- En la precitada resolución se concedía un plazo de quince (15) días para la presentación de alegaciones.- Concluido el referido plazo, sólo ha comparecido (fuera de plazo), y mediante representante legal, D.ª Clementina Rocabert Torres (01-03-07), propietaria de la vivienda sita en calle Machado, n.º 25 (FR 18.301). Lo alegado por la interesada no desvirtúa lo actuado en el expediente.- Los Servicios Técnicos en informe n.º 2.066/06, proponen el desalojo y demolición de los inmuebles que nos ocupan en el plazo de dos (2) meses, así como la necesidad de que se aporte proyecto de demolición redactado por técnico competente y visado por el correspondiente colegio oficial. Asimismo, proponen la necesidad de comunicar a esta Consejería la identidad del director facultativo y coordinador de seguridad y salud de las obras de demolición.

1.º.- El artículo 21 del Reglamento de Disciplina Urbanística, en adelante (RDU) aprobado por Real Decreto 2187/78, dispone que una vez transcurrido el plazo concedido los servicios técnicos municipales evacuarán dictamen pericial, previa inspección del inmueble en el plazo de diez días.- Concluido el expediente, los servicios municipales competentes elevarán propuesta con todo lo actuado al órgano que tenga atribuida la competencia para la resolución definitiva (art. 22.1 RDU).- La propuesta deberá redactarse en el plazo de diez días desde que se incorporó al expediente el informe técnico municipal (art. 22.2 RDU).- El art. 23.1 RDU establece los distintos pronunciamientos que podrá contener la resolución del expediente de ruina.- Dicha resolución se notificará a todos los que hubieran sido parte en el mismo y a todos los moradores del inmueble, aunque no se hubieren personado (art. 24.1 RDU).

2.º.- El art. 95 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante LRJ-PAC), establece que las Administraciones Públicas, a través de sus órganos competentes en cada caso, podrán proceder, previo apercibimiento, a la ejecución forzosa de los actos administrativos, salvo en los supuestos en que se suspenda la ejecución de acuerdo con la Ley, o cuando la Constitución o la Ley exijan la intervención de los Tribunales.- La ejecución subsidiaria es uno de los medios de ejecución forzosa establecidos por dicha norma legal [96.1. b) LRJ-PAC]. El artículo 98.1 LRJ-PAC, dispone que "habrá lugar a la ejecución subsidiaria cuando se trate de actos que por no ser personalísimos puedan ser realizados por sujeto distinto del obligado".- El art. 96.3 LRJ-PAC dispone que si fuese necesario entrar en el domicilio del afectado, las Administraciones Públicas deberán obtener el consentimiento del mismo o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.- El art. 8.6 de la Ley 29/98, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa, atribuye a los Juzgados de dicha jurisdicción autorizar la entrada en domicilio.

3.º.- El Consejero de Fomento es el órgano competente en materia de urbanismo según asignación de atribuciones realizada por el Presidente en Decretos de veinticuatro de enero de dos mil cinco (24-01-05) y de dieciséis de mayo de dos mil seis (16-05-06).

### PARTE DISPOSITIVA.

1.º.- Se declara el estado de ruina técnica y económica de los inmuebles sitos en calle Ramón y Cajal números 4, 6 y 8, y Machado n.º 25 (FR 18.301).

2.º.- Se ordena el desalojo de enseres y personas que habitan los inmuebles sitos en calle Ramón y Cajal números 4, 6 y 8 y Machado n.º 25 en el plazo de dos (2) meses, con apercibimiento de ejecución forzosa.

3.º.- Se ordena a los propietarios de los inmuebles a los que se refiere esta declaración de ruina que en el plazo de 15 días deberán aportar proyecto técnico de demolición de los mismo, redactado por técnico competente y visado por el correspondiente colegio oficial, apercibiéndose de ejecución forzosa.

4.º.- De esta resolución se dará traslado a la Empresa Municipal de la Vivienda de Ceuta, S.A. (EMVICESA)».

Atendido que no ha podido practicarse la notificación de esta Resolución a D.ª Concepción Ariza López y a D. José Verdugo Moreno, según los términos del artículo 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, por el presente Anuncio se hace pública la anterior Resolución, significándole



que contra esta resolución que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 107.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 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 (artículos 116.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre 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.

Ceuta, 20 de abril de 2007.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- Fdo.: Juan Jesús Vivas Lara.- LA SECRETARIA GENERAL.- P.D.F. EL TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL.- Fdo.: Miguel Ángel Escamilla Ferro.

## Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Instituto de Mayores y Servicios Sociales

**1.290.**- La Dirección Territorial del IMSERSO en Ceuta, en la tramitación de los expedientes indicados a continuación, ha intentado notificar las resoluciones indicadas a continuación, sin que se hayan podido practicar, procediéndose de conformidad con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27), modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero (BOE del 14).

Expedientes	Apellidos y nombre
51/13/I/2205	SOTO MARTÍN, José Antonio
51/61/I/2005	ZURITA SEGURA, Francisca

Se advierte a los interesados que, podrán interponer reclamación previa a la vía judicial social ante esta Dirección Territorial, dentro de los treinta días siguientes a esta publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril (BOE del 11).

Ceuta a 24 de abril de 2007.- EL DIRECTOR TERRITORIAL.- Fdo.: Fernando Jimeno Jiménez.

## ANUNCIOS

### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

**1.291.**- 1.- Entidad Adjudicadora:

- Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta
- Dependencia que tramita el Expediente: Negociado de Contratación
- Número de expediente: 42/07

2.- Objeto del contrato:

- Descripción del objeto: Prospección arqueológica submarina del litoral de Ceuta para actualizar el inventario de yacimientos submarinos de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

- Plazo de ejecución del contrato: Ocho (8) meses.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- Tramitación: Ordinaria
- Procedimiento: Abierto
- Forma: Concurso

4.- Presupuesto base de licitación

Importe total: 45.000,00 euros.

5.- Obtención de documentos e información:

a) Entidad: Negociado de Contratación, Ciudad Autónoma de Ceuta.

b) Domicilio: C/ Padilla. Edificio Ceuta Center, s/n.º

c) Localidad y Código Postal: 51001 Ceuta

d) Teléfono: 956-52.82.53/54

e) Telefax: 956-52.82.84

f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Quince (15) días naturales siguientes al de la publicación de este anuncio.

6.- Requisitos específicos del contratista:

a) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares

7.- Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: QUINCE (15) días naturales siguientes al de la publicación del anuncio en el *Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta*.

b) Documentación a presentar: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares

c) Lugar de presentación:

1.º Entidad: Registro General de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas.

2.º Domicilio: Plaza de África, s/n.º

3.º Localidad y Código Postal: Ceuta 51001

d) Concurso: Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: el determinado en el R.D. Legislativo 2/2000 de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

e) Concurso: Admisión de variantes: no procede.

8.- Apertura de ofertas:

a) Entidad: Ciudad Autónoma de Ceuta

b) Domicilio: Consejería de Economía y Hacienda. Edificio Ceuta Center. C/ Padilla, s/n.º

c) Fecha y Hora: A las 9 horas del día hábil siguiente a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas, siempre que ello fuere posible.

9.- Otras informaciones:

a) Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.

En Ceuta, a 18 de abril de 2007.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

**1.293.**- Una vez aprobado inicialmente el Reglamento Regulator del Servicio de Protocolo de la Ciudad de Ceuta, por el Ilustre Pleno de la Asamblea, en su sesión ordinaria de fecha 23 de abril de 2007, se expone al público por plazo de treinta días, durante los cuales, los interesados, podrán examinarle en el Servicio de Protocolo de la Ciudad de Ceuta, ubicado en la primera planta del Palacio de la Asamblea, de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, y presentar reclamaciones ante el Pleno.

Lo que se expone en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ceuta, a 2 de mayo de 2007.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- Fdo.: Juan Jesús Vivas Lara.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

## Junta Electoral de Zona

**1.296.**- Publicadas en el *Boletín Oficial de la Ciudad*, extraordinario número 6, de fecha 1 del actual, la relación de las candidaturas proclamadas a las próximas elecciones locales y detectados errores, se corrigen éstos en el siguiente sentido:

- Candidatura n.º 2. PARTIDO POPULAR (PP)  
Candidato n.º 11  
DONDE DICE: KISSI  
DEBE DECIR: KISSY

Candidato n.º 13  
DONDE DICE: JAIME WHANON HASSAN  
DEBE DECIR: JAIME WAHNON HASSAN

Lo que se hace público en el *Boletín Oficial de la Ciudad*, a los efectos procedentes.

Ceuta, a 2 de mayo de 2007.- EL SECRETARIO.- Fdo.: Francisco Javier Izquierdo Carbonero.



## Normas de suscripción

Las inscripciones al B.O.C.CE. deberán ser solicitadas mediante instancia dirigida al Excmo. Sr. Presidente, Archivo Central, Plaza de Africa, s/n. 51001, Ceuta.

Las inscripciones al B.O.C.CE. serán por años naturales indivisibles. No obstante, para las solicitudes de alta, comenzado el año natural, podrán hacerse por el semestre o trimestre natural que reste.

El pago se realiza antes de los 15 días naturales contados a partir de la notificación. No se aceptarán talones nominativos ni transferencias bancarias.

Las suscripciones se considerarán renovadas si no se comunica su cancelación antes del 15 de enero del mismo año.

Las tarifas vigentes, según acuerdo plenario de 18 de diciembre de 2006, son de:

- Ejemplar .....	1,95 €
- Suscripción anual.....	81,50 €
- Anuncios y publicidad:	
1 plana	48,20 € por publicación
1/2 plana	24,05 € por publicación
1/4 plana	12,20 € por publicación
1/8 plana	6,60 € por publicación
Por cada línea	0,55 € por publicación

