



## SUMARIO

### DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

#### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 1799.-** Inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Atlas S.A. Combustibles y Lubrificantes en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en expediente 51/01/0018/2015. **Pag 3405**

#### JUNTA ELECTORAL DE ZONA DE CEUTA

- 1797.-** Constitución de la Junta Electoral de Zona de Ceuta y nombramiento de Vocales no Judiciales. **Pag 3418**

#### OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

- 1801.-** Notificación a D. Mahjub Abselam Mahjub, relativa al expediente sancionador 15/340/0001. **Pag 3419**

- 1795.-** Notificación a D<sup>a</sup>. Somia Belahlali Sbaa, relativa al expediente 81912/15 (254/15). **Pag 3419**

- 1798.-** PROCESA.-Aprobación de la solicitud de subvención de D. Ibrahim Hamadi Alí, relativa al programa de Modernización del Sector del Taxi, anualidad 2015. **Pag 3420**

#### ANUNCIOS

- 1796.-** Contratación mediante procedimiento abierto del proyecto de vallado perimetral del Cementerio Sidi Embarek, en expte. 77/15. **Pag 3423**

## DISPOSICIONES GENERALES

### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

#### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**1799-.** VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa “ATLAS S.A. COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES” que fue suscrito, con fecha 16 de Septiembre de 2015, de una parte por los representantes de la citada Empresa, y de otra la representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

#### ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

##### ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la aplicación de la cláusula de vinculación a la totalidad, según el Tribunal Supremo ha de interpretarse de manera que no impida las impugnaciones parciales o de preceptos concretos de un convenio colectivo y la advertencia del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

#### EL DELEGADO DEL GOBIERNO

NICOLÁS FERNÁNDEZ CUCURULL

En Ceuta, a 16 de Septiembre de 2015, y actuando como Secretaria Virginia de Pedro Martínez, se reúne el representante de la empresa y de los trabajadores de ATLAS, en Ceuta reseñados a continuación:

##### Representación de la Empresa

D. Adolfo Chumilla Temprano  
D. Juan Antonio Sebastián Berrrendero  
Da. Virginia de Pedro Martínez

##### Representación de los trabajadores

- D. Mario Guerrero Bernal
- D. Juan José León Cañero
- D. José Manuel Puig Sierra
- D. Jesús Pérez García
- D. Francisco Cervantes Sánchez

Ambas partes, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 87, 88 Y 89 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y en base a sus representaciones respectivas, adoptan los acuerdos que a continuación se relacionan.

Estos acuerdos se han adoptado por unanimidad de la Representación de la Empresa y de los Trabajadores.

#### ACUERDOS

1. Pactar el texto anexo como Convenio Colectivo para el ario 2015, ambos inclusive, que afecta a las partes, con la vigencia, ámbito y restantes condiciones que en él se determina.

2. Presentar el acuerdo firmado, antes del plazo de 15 días, en la Dirección General de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90, dos y tres, del Estatuto de los Trabajadores, a

los efectos de registro, remisión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito y publicación en el Boletín Oficial del Estado, en los términos establecidos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se acuerda designar a efectos de inscripción, registro y depósito del Convenio

Colectivo ante la Autoridad Laboral, a D<sup>a</sup>. Virginia de Pedro Martínez con D.N.I. n.º

52.915.637C.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Acta en la fecha reseñada, de lo que yo la Secretaria doy fe.

**“NOTA PREVIA.- TODAS LAS REFERENCIAS EN EL TEXTO DEL CONVENIO AL TRABAJADOR SE ENTENDERÁN EFECTUADAS INDISTINTAMENTE A LAS PERSONAS, HOMBRE O MUJER, COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO”**

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES, PARA LA CIUDAD DE CEUTA**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1 – AMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES en la ciudad de Ceuta.

**Artículo 2 – AMBITO FUNCIONAL.**

Quedan incluidas en este Convenio, las actividades integradas en el Objeto Social de la empresa ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES, entre las que cabe destacar las de almacenaje, venta, distribución y suministro de productos derivados del petróleo, incluida la explotación de planta de llenado y trasvase de G.L.P.

**Artículo 3 – AMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que, mediante una relación laboral común presten sus servicios en el Centro de Trabajo sito en la Ciudad de Ceuta de la Compañía ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES, con las expresas excepciones siguientes:

- Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, de acuerdo con las exclusiones legales del personal comprendido en los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los Directivos, Jefes de Departamento o Área, que de mutuo acuerdo con la compañía, acepten voluntariamente su exclusión, únicamente a efectos económicos, del convenio, mediante documento firmado al efecto.

**Artículo 4 – AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que quedará resuelto.

El Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente, de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral.

De existir denuncia oportuna, se acuerda que el Convenio Colectivo continuará vigente hasta tanto hayan transcurrido dieciocho (18) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo. De manera que, al transcurso de dieciocho (18) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo sin que se hubiera acordado un nuevo Convenio Colectivo o laudo arbitral, se estará a lo dispuesto en el artículo 86, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

A la fecha de vencimiento del presente Convenio Colectivo, las partes señalarán el calendario de negociaciones, que deberán iniciarse en el plazo máximo de un mes.

**Artículo 5 – GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS.**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad ambas partes se comprometen a constituir durante la vigencia del convenio colectivo una comisión paritaria para la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

**Artículo 6 – VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones establecidas en este convenio, que tienen carácter de mínimos, constituyen un todo único e indivisible, quedando las partes, mutuamente vinculadas a su totalidad.

**Artículo 7 – CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Se respetarán las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en este convenio colectivo considerado en su conjunto y cómputo anual, que los trabajadores tengan reconocidas a título individual y con carácter personal.

**Artículo 8 – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

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

**Artículo 9 – COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigencia de las condiciones pactadas en el presente convenio. Estará integrada por dos representantes designados por la Empresa y otros dos miembros de la Representación de los Trabajadores, que podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

En el ámbito de sus funciones, toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada previamente por la Comisión Paritaria.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de 15 días de haber recibido la comunicación por escrito.

La Comisión Paritaria resolverá sobre las cuestiones planteadas por los interesados. De existir acuerdo entre las partes, en el seno de la Comisión Paritaria, se reflejará por escrito en el Acta de la reunión; de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas, hará constar su argumentación en el Acta de la reunión y, a continuación, se reflejará la inexistencia de avenencia. En cualquiera de estos dos casos se dará cuenta de ello a los interesados.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán previas a la intervención de la jurisdicción social, aunque no obstruirá el libre ejercicio por las partes con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado por ella.

El Comité de Empresa, junto con la Representación de la Empresa, y previo al correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

En el supuesto previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que la discrepancia fuera planteada. En el supuesto que no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación, de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC)".

**Artículo 10 – NORMAS SUBSIDIARIAS.**

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación General que regule las relaciones laborales.

**CAPÍTULO II****CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 11 – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas del Centro de ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES, en la ciudad de Ceuta, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la Empresa.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

La estructura interna de la Empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.

La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la Empresa.

Se garantiza en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que, las funciones principales y, por tanto, determinantes del puesto, ocupen de forma preferente, el tiempo de trabajo. Asimismo se garantiza a todos los trabajadores de la Empresa una ocupación efectiva.

Además, podrá incluirse la realización de funciones propias de dos o más niveles profesionales, realizándose en este caso, la equiparación en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

**Artículo 12 – JORNADA LABORAL**

La Jornada laboral se establece en 1.760 horas que se desarrollará en régimen de jornada continua, partida, a turno o turno rotativo, conforme a los turnos de trabajo establecidos ajustándose a lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos del presente apartado, se considerará jornada partida aquella en la exista un descanso, ininterrumpido, de dos horas como mínimo.

La jornada laboral se establece en cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, incluyendo el tiempo de 20 minutos de descanso para el personal de jornada continuada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, ocupándolo plena y efectivamente.

El cómputo de la jornada anual se llevará a efecto en base a las jornadas acordadas en el primer párrafo, con las adaptaciones o recuperaciones que pudieran precisarse para completar dicha jornada anual.

Cuando la realización de los horarios establecidos en el calendario laboral dé lugar a desviaciones positivas respecto a la jornada pactada, se procederá a su compensación, bien mediante reducción de horario, bien a través del disfrute de licencias para asuntos propios, en este último caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 19.2 del Convenio Colectivo.

En caso de darse un cómputo inferior a la jornada pactada, se seguirán los criterios de recuperación actuales (artículo 15.2), u otros que pudieran acordarse en el futuro, para ajustarse a la misma.

### **Artículo 13 – HORARIOS DE TRABAJO**

1.- Con carácter general, la duración máxima de la jornada diaria será de 8 horas y se desarrollará en las áreas de oficinas, Planta de G.L.P. y Mantenimiento de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas, a excepción del personal de pedidos telefónicos que, cumpliendo las 40 horas semanales, trabajarán de lunes a sábado.

De la misma manera, el horario de los trabajadores adscritos al turno, según el ciclo que les corresponda, será:

Mañana: 6:00 a 14:00

Tarde: 14:00 a 22:00

Noche: 22:00 a 6:00

2.- En cualquier caso, atendiendo a la naturaleza de la actividad y a la necesaria adecuación y optimización de los recursos de la empresa, tanto a los requerimientos de los clientes como a las posibles necesidades operativas que puedan surgir consecuencia de periodos punta del proceso productivo, estacionalidad o de circunstancias ajenas a la voluntad de la compañía, ésta podrá proceder a la reorganización de los horarios que con carácter general se establecen en el convenio colectivo, sin que la permuta y la variación de horarios y/o jornadas se considere modificación de condiciones de trabajo.

### **Artículo 14 – TURNO ROTATIVO**

1.- Se establece con carácter general, y para el personal de turno rotativo, un ciclo de seis días de trabajo y cuatro días de descanso (6T-4D), que se repetirá a lo largo de todo el año, salvo en periodos de vacaciones, bajas por enfermedad y demás causas previstas en el apartado 2 de este artículo.

2.- Todos los trabajadores con turno rotativo tendrán asignado un cuadrante mensual orientativo, pudiendo la compañía modificar el turno de trabajo o cuadrante en periodo de trabajo (6T), por las siguientes causas:

Incremento de actividad.

Cobertura de ausencias provocadas por IT.

Ausencias Imprevistas.

Ausencias por Licencias Imprevistas.

Ausencias por Licencias Sindicales.

Ausencias por formación inherente al puesto.

3.- Si fuese necesaria la variación de los cuadrantes de turnos, la empresa podrá utilizar las siguientes herramientas para adaptar la flexibilidad a la actividad de la compañía:

Cambios de turno

Polivalencia de la plantilla

Prolongación de jornada hasta 4 horas

Rotura de descanso, para cubrir las necesidades surgidas.

En el caso de la rotura de descanso se aplicará lo establecido en el artículo 15.2, de este convenio.

Los cambios serán conocidos por el trabajador afectado con una antelación mínima de la **salida del turno anterior**, y respetando los descansos entre jornadas establecidos en la legislación laboral.

Las modificaciones realizadas por la empresa en este aspecto, serán comunicadas a los representantes de los Trabajadores.

Las condiciones planteadas en el presente artículo serán de aplicación durante la vigencia del presente convenio, revisándose, por ambas partes, su efectividad y eficiencia al vencimiento del mismo.

4. De forma complementaria a lo establecido en los apartados anteriores, y a efectos del tratamiento de las desviaciones negativas de jornada, la Empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores del número de jornadas que hayan realizado todos los trabajadores a turno del centro, desde el 01/01 al 30/09, así como la jornada planificada en el último trimestre del año según cuadrante, con el fin de colaborar con el jefe de operaciones en la adecuación de la jornada anual de toda la plantilla afectada de forma progresiva en octubre, noviembre y diciembre.

### **Artículo 15 – DESCANSO SEMANAL Y DÍAS COMPENSATORIOS**

1.- A excepción del personal de Pedidos de Butano reseñado en el párrafo siguiente, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán, como mínimo, de dos días consecutivos de descanso a la semana, que, con carácter general, no podrán ser compensados de forma alguna.

Para el personal de Oficinas, Planta de G.L.P. y de Mantenimiento los días de descanso serán los sábados y domingos. Para el personal de Pedidos de Butano los días de descanso serán el sábado tarde y el domingo. Para el resto de personal, el descanso será el que le corresponda según el ciclo.

2.- En aquellos casos en que, en virtud del artículo 14.2 del convenio colectivo, el personal de turno rotativo viera modificado su periodo habitual de descanso, en función del apartado 3 del mismo artículo, el tiempo de trabajo realizado en este periodo será

abonado en base al precio de la hora extra establecido en las tablas salariales.

En el resto de casos, y como norma general se compensarán en descanso, a razón de lo establecido en el artículo 16.

3.- En los supuestos previstos en el apartado anterior, el trabajador que, en un periodo de dos meses, no atendiera dos requerimientos de la Empresa para incorporarse al turno de trabajo, le será descontado el Plus Disponibilidad correspondiente a un mes. La anterior previsión se aplicará de forma sucesiva cuando en un periodo de dos meses, el trabajador desatendiera dos requerimientos para incorporarse al turno de trabajo desde la situación de descanso, tomando como referencia el periodo de doce meses desde que, por primera vez, se desatienda un requerimiento.

Asimismo, resultará de aplicación el régimen disciplinario previsto en el artículo 66-3, apartados a)-10, b)-12 y c)-16.

Siempre y cuando la actividad lo permita, la elección del día de descanso que corresponda por la variación del cuadrante de turnos, será elegido de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, pudiendo incluso unirlos a los días de descanso que le pertenezcan al trabajador por cuadrante.

La empresa no asignará descansos o compensaciones de jornada a los trabajadores sin que estos, previamente, hayan generado el derecho a dicho descanso o compensación. Con tal medida se pretende que los trabajadores en ningún caso, generen un débito de jornada anual a favor de la empresa.

#### **Artículo 16 – HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se acuerda por ambas partes, que como norma general, las horas extras, se compensarán con descanso aplicando los siguientes criterios:

**Hora realizada diurna:** Compensación 1 x 1,5.

**Hora realizada nocturna o en alguno de los 14 festivos que establece el calendario laboral:** Compensación 1 x 2.

#### **Artículo 17 – VACACIONES ANUALES**

Los trabajadores disfrutarán dentro de cada año natural de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorata del tiempo trabajado a razón de Salario Base, Antigüedad, Plus de Residencia y Plus Convenio.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realicen, de común acuerdo, por los Trabajadores y los Jefes de Departamento antes del 31 de enero de cada año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo, con dos meses de antelación.

Las vacaciones podrán dividirse en dos periodos distintos, a excepción del personal de turno que estará a lo que se acuerde, sin que ninguno de los mismos pueda ser inferior a diez días.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 u 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### **Artículo 18 – PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

En los casos justificados previamente, se podrá conceder hasta un año de permiso sin sueldo. Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias y de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador y la empresa. Durante este permiso no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social, causando el trabajador baja en la misma.

Terminada la licencia el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de su mismo grupo profesional, que designe la compañía.

#### **Artículo 19 – PERMISOS RETRIBUIDOS**

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

17 días naturales en caso de matrimonio.

3 días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

3 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueras, cuñados, suegros). Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

En caso de hospitalización, la licencia podrá ser disfrutada durante el periodo que persista el hecho causante, es decir mientras exista la hospitalización del paciente, y se podrá disfrutar de manera alterna o consecutiva a elección del trabajador, siempre que medie el suficiente preaviso y sin que como consecuencia de este hecho se pierdan más días de trabajo que los que ocasionaría la aplicación de esta licencia desde la fecha del hecho causante.

1 día natural por matrimonio de hijo.

1 día natural por traslado de domicilio.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio universal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.

En todo caso, la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborables, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada en este convenio.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes finales de enseñanzas de carácter oficial, con un máximo de dos días, debiéndose justificar la asistencia a la práctica del examen.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción y acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## 2.- Licencias para asuntos propios.

Conforme a lo previsto en el artículo 12 del convenio colectivo, durante la vigencia del convenio, el personal dispondrá de un número de horas de licencias retribuidas para asuntos propios, igual a la diferencia entre el número de horas resultantes del cumplimiento del horario correspondiente y las horas previstas para la jornada anual pactada.

Las fechas del disfrute de las horas de licencias por asuntos propios, debido a la actividad desarrollada por la compañía, deberán ser establecidas de común acuerdo, entre el trabajador y el responsable del área correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, el disfrute de la licencia retribuida por asuntos propios deberá ser solicitado, por escrito, a los responsables del área correspondiente, con una antelación mínima de 48 horas, siendo acumulable como máximo, dos días consecutivos de disfrute, con intención de no afectar al normal funcionamiento de la actividad.

## **Artículo 20 – JUSTIFICACIÓN DE LOS PERMISOS**

Los trabajadores deberán presentar en la jefatura correspondiente, y en el plazo máximo de 48 horas después de su reincorporación al puesto de trabajo, los justificantes, documentos legales o médicos, que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

Las retribuciones de los permisos retribuidos serán con arreglo al salario real percibido en un día de trabajo efectivo.

## **Artículo 21 – INGRESOS Y PROMOCION**

La empresa ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES, previo al ingreso del trabajador, cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan respecto al ingreso en plantilla. El trabajador ingresa deberá, desde el primer día, ser inscrito y dado de alta en la Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, los trabajadores de nuevo ingreso se encuadrarán a todos los efectos, en el nivel 1 del respectivo grupo profesional, en el que permanecerán un periodo máximo de dos años, en el caso de los Grupos Profesionales de Mantenimiento y Administración, y seis meses en el caso del Grupo Profesional de Operaciones, al objeto de que durante el mismo adquieran el nivel de conocimiento, experiencia y perfeccionamiento profesional necesarios para que puedan desarrollar los trabajos de su grupo con el nivel de eficacia y corrección precisos.

Transcurridos los plazos señalados en el párrafo anterior, el personal fijo de nuevo ingreso ascenderá y será encuadrado, a todos los efectos, en el nivel inmediatamente superior dentro del grupo profesional correspondiente.

El ingreso de personal eventual se efectuará siempre en el nivel 1 del respectivo grupo profesional.

El personal de nivel superior, además de la realización de las funciones propias de su nivel, podrá, bajo las órdenes e instrucciones de la compañía, colaborar en la formación del personal del nivel 1 del respectivo grupo profesional, así como supervisar las actividades y funciones de estos.

## **Artículo 22 – CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA**

1.- Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades legales de contratación, incentivos y/o bonificaciones, estén vigentes en el momento actual o se aprueben en el futuro por disposiciones de carácter general.

En los términos del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario entregará copia del contrato al trabajador, así como copia básica del mismo, en el plazo de cinco días desde su formalización, a los Representantes de los Trabajadores.

En todo caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior al inicio de la relación laboral la empresa ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES, deberá informar por escrito al trabajador, de las condiciones laborales y económicas de la prestación, siempre que tales condiciones no figuren en el contrato de trabajo y en la presente norma convencional.

2.- Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio, estará sujeto a los siguientes plazos máximos:

- Técnicos: 6 meses

- Resto de Personal: 1 mes

### **Artículo 23 – MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 24 – MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

## **CAPÍTULO III**

### **CONDICIONES SOCIALES**

#### **Artículo 25 – COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

Los trabajadores, que como consecuencia de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, tendrán derecho, desde la fecha de la baja debidamente acreditada, y hasta un máximo de un año, a que se les complemente, con cargo a la empresa, las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social hasta el 100% de los conceptos fijos que viniera percibiendo (Salario base, Antigüedad, Plus Residencia y Plus Convenio).

#### **Artículo 26 – PARTE DE BAJA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

En todos los casos será necesario avisar a la empresa y presentar, en un plazo máximo de tres días, el parte oficial de baja de la Seguridad Social, en otro caso, se considerará falta no justificada al trabajo. Dicho parte de baja, así como los de confirmación, en su caso, será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico de la Seguridad Social en impreso oficial, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

#### **Artículo 27 – POLIZA DE SEGUROS**

A la firma del presente convenio la empresa queda obligada a concertar una póliza de accidentes de trabajo, incluidos los producidos en desplazamientos “in itinere” al lugar del trabajo, que cubra para todo el personal, y hasta un capital de Cuarenta mil trescientos setenta y nueve euros (40.379€), los siguientes riesgos:

Fallecimiento.

Incapacidad Permanente.

#### **Artículo 28 – PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD**

Se establece con carácter general para todos los trabajadores del centro, previa justificación, una ayuda única por contraer primer matrimonio y por nacimiento de cada hijo, equivalente a una paga extraordinaria compuesta por los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Residencia.

#### **Artículo 29 – FONDO DE AYUDA SOCIAL**

La empresa se compromete a constituir un fondo de ayuda social por cuantía de 9.015€ brutos/ año, para la concesión de ayudas escolares y becas de hijos de empleados y, en su caso, por fallecimiento de empleados.

A la cantidad aportada por la empresa se añadirá, en su caso, las cantidades dejadas de percibir por aplicación de la regulación prevista para la retribución variable por accidentabilidad en el artículo 40 del convenio colectivo.

Las cantidades señaladas en el párrafo anterior serán distribuidas por la empresa, previa reunión con el Comité de Empresa en la que se acordará la cantidad destinada a ayuda escolar para hijos de empleados que cursen estudios oficiales, y aquella destinada a becas para estudios Universitarios oficiales de hijos empleados. En la distribución de las cantidades se tendrá en cuenta, entre otros elementos, el nivel de estudios cursados y la necesidad que sean desarrollados fuera de la Ciudad.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que durante el periodo anual correspondiente se produjera el fallecimiento de un trabajador del centro, deberá ser detráida del fondo al que se refiere el párrafo anterior, la cantidad de 3.005€ brutos, que será entregada por la empresa, previa acreditación como tales, a los herederos legales del trabajador fallecido. Si en el momento del hecho causante, la cantidad existente en el fondo no fuera suficiente para hacer frente al pago de la ayuda por fallecimiento, bien por haberse hecho ya el reparto de la ayuda por estudios y becas de hijos de empleados, bien por que se tuvo que hacer frente, con anterioridad, al pago de la cantidad asignada a la ayuda por fallecimiento de empleado, se entregará la cantidad correspondiente con cargo al fondo del año siguiente, y hasta el límite de la vigencia del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 30 – EXCEDENCIAS**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 31 – MATERNIDAD Y LACTANCIA**

Se estará a lo dispuesto en los siguientes apartados del Estatuto de los Trabajadores; apartado 4 del artículo 48, y apartados 4 y 6 del artículo 37.

**Artículo 32 – PERMISO POR PATERNIDAD**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 33 – REDUCCIÓN DE JORNADA**

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 bis, 5, 6 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 34 – PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Sin menoscabo de la actividad productiva de la Compañía, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la Compañía facilitará la adaptación de sus horarios a los trabajadores que con regularidad cursen estudios necesarios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

**CAPÍTULO IV****CONDICIONES ECONÓMICAS**

Se pacta que el incremento salarial para el año 2015 será de un 0%, detallándose en el Anexo I del presente Convenio las Tablas Salariales con los valores correspondientes al año 2015.

**Artículo 35 – RETRIBUCIONES**

Las retribuciones establecidas se abonarán periódicamente en doce nóminas, que se harán efectivas, salvo supuestos justificados de imposibilidad, los días 28 de cada mes, caso de que coincida con festivo o fin de semana se abonarán el día anterior.

En la nómina de cada mes, se realizarán las retenciones que legalmente se prevea por la legislación vigente.

**Artículo 36 – SALARIO BASE**

El Salario Base Garantizado mensualmente para cada nivel es el que se especifica en el Anexo I del presente convenio.

**Artículo 37 – PLUS DE RESIDENCIA**

El Plus de Residencia que actualmente se viene percibiendo tendrá un valor del 25% del Salario Base Mensual de cada trabajador, según lo establecido en el Anexo I del presente convenio colectivo.

**Artículo 38 – PLUS DE VINCULACIÓN A LA BONIFICACIÓN**

Se estará a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificado con efectos desde el 1 de enero de 2012 por la disposición adicional 1 de la Ley 31/2011, de 4 de octubre. Ref. BOE-A-2011-15621, así como a lo dispuesto en el Acuerdo de 04.01.2012, publicado en el B.O.C.CE, con fecha de 27.01.2012.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento retributivo.

**Artículo 39 – SUPRESIÓN RETRIBUCION VARIABLE**

En los meses de mayo y septiembre se procederá al abono del concepto “Supresión Variable” en los términos y condiciones establecidos en el artículo 38-1 del convenio colectivo 2003-2008.

**Artículo 40 – RETRIBUCIÓN VARIABLE POR ACCIDENTABILIDAD**

La cuantía correspondiente a este concepto será abonada, en su caso, en el mes de enero del año siguiente al periodo de evaluación que corresponda, en función de los parámetros de accidentabilidad establecidos por la empresa, según lo indicado en el artículo 38-2 del convenio colectivo 2003-2008.

Aquellos importes no percibidos consecuencia de la aplicación del sistema de valoración de la accidentabilidad previsto por la empresa, serán asignados al Fondo de Ayuda Social regulado en el artículo 29 del convenio colectivo.

**Artículo 41 – PLUS DE TURNO**

El trabajador a turno, entendiéndose por tal el que preste en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, que cubra 24 horas consecutivas, se gratificará con un plus de turno, consistente en un valor igual al previsto en el Anexo I por cada jornada sujeta a turno, de día, tarde o noche, que realmente se haga por el trabajador.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, el Plus de Turno se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, incomodidades de las incorporaciones, y cualquier circunstancia específica que, hasta ahora, hubiere justificado esta compensación.

**Artículo 42 – PLUS DE NOCTURNIDAD**

El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se preste desde las 22 hasta las 6 horas del día siguiente, se gratificará siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, en las mismas condiciones y cuantías señaladas en el Anexo I, y por el turno de ocho horas.

**Artículo 43 – PLUS DISPONIBILIDAD-POLIVALENCIA**

Con el fin de compensar adecuadamente el grado de disponibilidad y polivalencia exigido por la propia naturaleza de la actividad de la compañía en determinados puestos de trabajo, se recoge en el presente convenio colectivo, el Plus de Disponibilidad-Polivalencia, que será percibido en las condiciones actuales, y por los niveles y en la cuantía prevista en el Anexo I. Este concepto sustituye al Plus Disponibilidad que se reflejaba en el convenio colectivo anterior.

**Artículo 44 – PLUS CONDICIONES TRABAJO**

En función del puesto de trabajo que se desempeñe en cada momento, y atendiendo a las características de éste, se establece un complemento salarial de puesto de trabajo al que se le asignan diferentes niveles de percepción. La percepción de este plus no es consolidable, al depender exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado en cada momento, abonándose en cuantías señaladas en el Anexo I.

**Artículo 45 – PLUS CONVENIO**

El importe del “Plus Convenio” se fijará, atendiendo a los distintos niveles existentes, en el Anexo I.

**Artículo 46 – PLUS FESTIVO**

Se prevé un Plus Festivo, que se abonará por cada día festivo, de los catorce señalados en el calendario laboral anual, que sea efectivamente trabajado. En el Anexo I se refleja el valor previsto para este concepto.

**Artículo 47 – PLUS DE NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA.**

Se establece un Plus específico para el personal encuadrado en turno rotativo que trabaje en el turno de noche de los días 24 y/o 31 de Diciembre, es decir, el que se desarrolla entre las 22.00 horas de esos días y las 6:00 horas del 25 de Diciembre y/o 1 de Enero, respectivamente, siendo el valor de este concepto el reflejado en el Anexo I.

**Artículo 48 – ANTIGÜEDAD**

La antigüedad en la empresa se computará desde el ingreso en la misma, percibiendo el trabajador, por este concepto, dos (2) bienios al 3% y cuatrienios al 6%, ambos del Salario Base.

**Artículo 49 – PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se establecen tres pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente en los meses de febrero, junio y noviembre; estas pagas estarán integradas por el salario base, antigüedad, plus de residencia, plus convenio y plus de vinculación a la bonificación; en cuanto a este último, quedando sujeto a lo dispuesto en el artículo 39 del presente convenio.

**CAPÍTULO V****SEGURIDAD Y SALUD****Artículo 50 – OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y especialmente:

- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- Cumpliendo los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular, respecto a la evaluación de riesgos laborales, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- Planificación adecuada de la prevención.
- Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad del centro, y a las situaciones que puedan presentarse en el mismo.
- Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en especial a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad o riesgo específico y a los trabajadores temporales.
- Entregando el material de seguridad correspondiente y su sustitución según necesidad.

**Artículo 51 – OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

1.- Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente, y conforme a las instrucciones recibidas por el empresario, los medios y equipos de protección. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que éste tenga lugar.

Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, razonablemente, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

2.- La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertida sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

3.- Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según los casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de los equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

#### **Artículo 52 – PRENDAS DE TRABAJO**

La empresa proporcionará a su personal la ropa de trabajo o equipo de protección personal necesario para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de servicios, de acuerdo con las evaluaciones de riesgos laborales derivadas de las mismas. El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

#### **Artículo 53 – RECONOCIMIENTOS MEDICOS**

Se garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Así, a fin de poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, y con ello lograr una eficaz política de seguridad y salud, los trabajadores de la plantilla habrán de realizarse obligatoriamente los reconocimientos médicos que correspondan, con la periodicidad que establezcan los protocolos médicos de aplicación.

#### **Artículo 54 – COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por un número igual de delegados de prevención y de representantes empresariales.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las atribuidas especialmente en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas que pudieran derivarse de lo dispuesto en el artículo 40 del mismo Texto Legal.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud podrá constituir en su seno Comisiones de trabajo con alguna finalidad específica y concreta, tales como la elaboración de informes, expediente informativo o de investigación de accidentes u otro objeto similar.

En estos casos, el Comité de Seguridad y Salud designará, de entre sus miembros, las personas que integren dicha Comisión y su ámbito temporal y funcional. El resultado de tales comisiones tendrá carácter informativo, pudiendo ser vinculante para el propio Comité de Seguridad y Salud si así se decide.

#### **Artículo 55 – REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y existan temas a tratar, trimestralmente.

Para que quede válidamente constituido en primera convocatoria, deberá concurrir, por sí mismo o por delegación en otro de sus miembros, al menos la mitad más uno de sus componentes. En segunda convocatoria, pasada media hora de la convocatoria inicial, bastará cualquier número de asistentes, si al menos, asiste uno por cada parte.

La convocatoria se comunicará a todos los miembros con una antelación mínima de siete días incluyendo el orden del día, salvo que medien circunstancias urgentes que impidan respetar dicho plazo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes, con derecho a voto.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales del centro, si los hubiera, así como los responsables técnicos de la prevención de la Empresa.

En idénticas condiciones a las previstas en el párrafo anterior, podrán participar trabajadores de la Empresa especialmente cualificados para asuntos a tratar en cada reunión y técnicos en prevención ajenos a la Empresa, comunicándose, en este caso, a la otra parte y con antelación mínima de 48 horas.

#### **Artículo 56 – DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los Delegados de Prevención, que serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de Delegados de Prevención se regirá según lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a las previstas en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.
- La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que le hagan llegar los Delegados de Prevención. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física de los trabajadores, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

#### **Artículo 57 – CREDITO HORARIO**

Los Delegados de Prevención para, y, en aras de una colaboración más eficaz en la prevención de los riesgos laborales, dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, según se especifica en los artículos 36.2 a) y c), y 37 de LPRL.

Lo que significa que, el delegado de prevención no tendrá más crédito de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante legal de los trabajadores.

No obstante, existen cinco excepciones a esta regla general, considerando, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que tuviera como representante:

- El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (art. 37.1).
- El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos (art. 37.1)
- El tiempo dedicado a la formación en los términos del artículo 37.2 de la LPRL.
- El tiempo dedicado a presentarse en los lugares de trabajo donde se han producido daños para la salud de los trabajadores (art. 37.1 en relación con el art. 36.2.c)
- El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo (art. 37.1 en relación con el art. 36.2.a)

#### **Artículo 58 – PRÁCTICAS CONTRA INCENDIOS**

Por la Dirección de la empresa se establecerá un calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los Representantes de los trabajadores mediante los Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 59 – CURSILLOS DE PRIMEROS AUXILIOS Y SEGURIDAD**

Por el Comité de Seguridad y Salud, y en coordinación con la empresa, se establecerá un calendario de ejecución y desarrollo de Cursos de Primeros Auxilios y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 60 – ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO**

Los trabajadores, en los términos previstos en la legislación vigente, 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 representantes de los trabajadores que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

#### **Artículo 61 – GARANTIAS SINDICALES**

La empresa, siempre que no perjudique el normal funcionamiento del centro, permitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

#### **Artículo 62 – 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 a la que se debe transferir la cantidad correspondiente a la cuota.

#### **Artículo 63 – COMITÉ DE EMPRESA**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Las competencias del Comité de Empresa serán las dispuestas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 64 – CRÉDITO HORARIO**

El crédito de horas de que disponen los miembros del comité de empresa será de 15 horas mensuales y, siempre que no existan probadas razones organizativas o de producción, los representantes de los trabajadores podrán acumular el referido crédito horario mensualmente. A tal efecto, el Comité de Empresa comunicará mensualmente a la empresa la relación de representantes de los trabajadores que ceden sus horas, el número de las mismas y a qué representantes se las ceden.

### **CAPÍTULO VII**

### **FALTAS Y SANCIONES**

#### **Artículo 65 – REGLAMENTO DE FALTAS**

1.- Constituye falta laboral toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

La empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo, las que podrán ser impugnadas ante la Jurisdicción Competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto.

2.- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

3.- Tipos de faltas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

Faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de sesenta días.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de 5 días, desde que se produzca.
- Retrasarse por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin justificación.
- Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de Incapacidad Temporal.
- La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., que requieren autorización y sin la misma, cuando no se produzca perjuicio para la empresa o el servicio, por haber quedado cubierto el puesto.
- La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o compañeros.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa y las tarjetas de identificación perceptivas.
- No atender en un periodo de dos meses dos requerimientos de la Empresa para incorporarse a un turno de trabajo estando de descanso, cuando el trabajador, con carácter previo, hubiera adoptado idéntico comportamiento, en un periodo de referencia de doce meses.

Faltas graves:

- La/s falta/s de puntualidad que exceda/n de treinta minutos en un mes, o de cuatro a nueve faltas leves de puntualidad en seis meses. Si estas pudieran provocar perjuicio para la compañía tendrán la consideración de muy graves.
- La falta injustificada de un día de asistencia al trabajo.
- El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
- La permuta de turnos, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando, aun no quedando desocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para el servicio o la empresa.

- Emplear para usos propios artículos, enseres, material o prendas propiedad de la compañía.
- Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.
- Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o mas sanciones por faltas leves dentro de un periodo de tres meses anteriores.
- Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.
- La suma de tres faltas de aseo o ausencia de uniformidad.
- No entender a los clientes con la corrección y diligencia debidos.
- 12. No atender en un periodo de dos meses dos requerimientos de la Empresa para incorporarse a un turno de trabajo estando de descanso, cuando el trabajador hubiera sido sancionado previamente por idéntico comportamiento como falta leve, en un periodo de referencia de doce meses.
- 13. El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos, que será muy grave cuando causen graves perjuicios, afecten a la seguridad o sean reiterativos.

#### Faltas muy graves:

- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres o más veces en el periodo de un año.
- El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón de su trabajo.
- El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.
- El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la empresa, o a los trabajadores.
- La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.
- Fumar o encender cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, en contra de la normativa de Seguridad y Salud al efecto, salvo en aquellas dependencias en que, por la total ausencia de peligro, se autorice por la Dirección.
- El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud, contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa, siendo parte integrante de la misma, las prendas de protección individual. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
- El estado de embriaguez o toxicomanía, o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecido al efecto.
- La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa, o a las personas que trabajen en el centro, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad.
- La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, no requerida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador que la recibe. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.
- La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, ordenado por la empresa, habiendo sido previamente citado por el mismo.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada.
- El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.
- No atender en un periodo de dos meses dos requerimientos de la Empresa para incorporarse a un turno de trabajo estando de descanso, cuando el trabajador hubiera sido sancionado previamente por idéntico comportamiento como falta grave, en un periodo de referencia de doce meses.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cuatro o mas veces por faltas leves dentro del periodo de un año.
- Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 66 – EXPEDIENTE A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

En el supuesto de imputarse a los Representantes de los Trabajadores, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, a los restantes si los hubiera Delegados de Personal.

#### **Artículo 67 – REGIMEN DE SANCIONES**

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.

Despido.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estará clasificado conforme a los Grupos Profesionales y niveles siguientes, incluyéndose la homologación con las anteriores categorías profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL
Nivel 1P (Auxiliar)	Nivel 1M (Auxiliar)	Nivel 1A (Aux. Adm.)
Nivel 2P (Oficial 2ª)	Nivel 2M (Ofic. 2ª Mto.)	Nivel 2A (Ofic. 2ª Adm.)
Nivel 3P (Oficial 1ª)	Nivel 3M (Ofic. 1ª Mto.)	Nivel 3A (Ofic. 1ª Adm.)
Nivel 4P (Ofic. Especialista)		Nivel 4A (Contable)
Nivel 5P (Ofic. Sum. Y Fact.)		
Nivel 6P (Tec. Suministros)		

### ANEXO I

A continuación se detalla la Tabla Salarial con los valores correspondientes al año 2015, calculadas conforme al incremento salarial pactado del 0% para el año 2015.

### TABLAS SALARIALES 2015

## JUNTA ELECTORAL DE ZONA DE CEUTA

**1797.-**

### EDICTO

CARMEN RODRIGUEZ VOZMEDIANO, SECRETARIA DE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA, **CERTIFICO:**

Que en el día de hoy se ha convocado y celebrado sesión de constitución de la Junta Electoral de Ceuta con los vocales no judiciales de la que se ha levantado acta con el siguiente contenido:

#### **ACTA DE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA DE CEUTA.-**

En Ceuta a tres de diciembre de dos mil quince.

Siendo las ocho treinta horas, se constituye en sesión la Junta Electoral de Ceuta a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 10.1, apartado b) de la LOREG.

Se encuentran presentes los siguientes miembros de este órgano electoral:

**-PRESIDENTA:** Dña. Raquel Lucini Nieves.

**-VOCAL JUDICIAL:** Dña. Montserrat Gamella García

**-VOCAL JUDICIAL:** D. Salvador Fernando Martín Rodríguez

**-SECRETARIA:** Dña. Carmen Rodríguez Vozmediano.

**-DELEGADA EN CEUTA DE LA OFICINA DEL CENSO ELECTORAL:** Dña. Irene Menchén Benítez

En este acto por la Sra. Secretaria se da cuenta de la aprobación por la JEC en fecha 27 / 11/15 de las propuestas de nombramiento de vocales no judiciales por los representantes de PP y PSOE, siendo los propuestos D. José Angel Guerrero Miralles por parte del Partido Popular y D. Clemente Cerdeira Morterero por parte del Partido Socialista Obrero Español.

Se procede por los VOCALES NO JUDICIALES nombrados por la JEC a aceptar su cargo, quedando, por tanto, constituida la JUNTA ELECTORAL DE CEUTA por los siguientes miembros:

- PRESIDENTA:** Dña. Raquel Lucini Nieves
- VOCAL JUDICIAL:** Dña. Montserrat Gamella García
- VOCAL JUDICIAL:** D. Salvador Fernando Martín Rodríguez
- VOCAL NO JUDICIAL:** D. José Angel Guerrero Miralles
- VOCAL NO JUDICIAL:** D. Clemente Cerdeira Morterero
- DELEGADA EN CEUTA DE LA OFICINA DEL CENSO ELECTORAL:** Dña. Irene Menchén Benítez
- SECRETARIA:** Dña. Carmen Rodríguez Vozmediano

Se acuerda remitir certificación de este acta al Sr. Secretario del Ayuntamiento de Ceuta para su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta y a la Junta Electoral Central.

Lo que hago constar en Ceuta a tres de diciembre de dos mil quince.

#### LA SECRETARIA DE LA JUNTA ELECTORAL DE CEUTA

Fdo. Carmen Rodriguez Vozmediano

### OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

#### 1801-

#### ANUNCIO

Procedimiento sancionador nº: 15/340/0001

En virtud de lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1892, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, mediante el presente anuncio se le notifica el acto relativo al expediente sancionador de la referencia, cuyos datos se relacionan:

<b>Nº de Expediente:</b>	15/340/0001
<b>Nombre y Apellidos del Expedientado/a:</b>	MAHJUB ABSELAM MAHJUB
<b>Capitanía Marítima en que está el expediente:</b>	CEUTA
<b>Tipo de acto que se notifica:</b>	
<b>Fecha del acto:</b>	03/11/2015

CEUTA, 02 de Diciembre de 2015

#### EL SECRETARIO

**1795-** De conformidad con el art. 58.1 de la Ley 30/1992 de 26 de Noviembre, en relación con el art. 59.4 de la misma, se procede a notificar que en el día 19 de Noviembre de 2015 ha recaído Resolución administrativa en el expediente nº 81912/15 (254/15) que se sigue en el Área de Menores en el que es parte interesada Dª Somia Belahlali Sbaa, con DNI. 58.466.221Z, mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Concurriendo en el presente supuesto las circunstancias contempladas en el art. 61 de la precitada Ley, se le significa que para conocer el texto íntegro de la misma, deberá comparecer en esta Entidad, sita en Esquina C/ Salud Tejero y Dueñas (Edificio La Tahona), de Ceuta, en el plazo de 7 días.

Ceuta, 26 de noviembre de 2015

#### LA DIRECTORA DEL EQUIPO TÉCNICO

Carmen Liñán Jiménez

**1798-** La Excm. Sra. Consejera de Sanidad, Consumo y Menores, en virtud del nombramiento efectuado por Decreto de la Presidencia de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 22 de junio de 2015, mediante el que se dispone el nombramiento de Consejeros de la Ciudad Autónoma de Ceuta, ha resuelto dictar con esta fecha la siguiente

## RESOLUCIÓN

### ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 10 de febrero de 2015 se publica en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta núm. 5.442, la bases reguladoras y convocatoria del concurso, en régimen de concurrencia competitiva, de las ayudas y subvenciones públicas relativas al Programa de Modernización del sector del Taxi, anualidad 2015.

Las ayudas convocadas se destinan a:

**LÍNEA 1:** Modernización del sector del taxi de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

**LÍNEA 2:** Adquisición de nuevos vehículos destinados a la prestación de servicios públicos de transporte mediante vehículos turismos –taxis-.

La instrucción de los expedientes corresponde a PROCESA, a través de la orden de servicios emitida por la Consejería de Hacienda, Economía y Recursos Humanos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 21/01/2015. En el marco de las competencias asumidas, PROCESA procede a la evaluación preliminar de los expedientes presentados a la primera convocatoria de la citada anualidad. En el marco de las competencias asumidas por PROCESA, se verifica que **D. Ibrahim Hamadi Alí**, provisto de **DNI 45.109.432-S**, propietario de la **licencia de taxi nº 92**, presenta, con fecha 16/03/15, solicitud de ayuda en el marco del citado Programa, línea 1, expediente identificado con el **nº 36**.

El plazo de presentación de solicitudes correspondiente a la primera convocatoria de la anualidad 2013 finalizó el 15 de marzo de 2015.

Con fecha 13 de abril de 2015 se reúne el órgano colegiado denominado comité técnico, el cual, a la vista del informe preliminar del órgano instructor y de conformidad con lo dispuesto en la base 14. c) del documento regulador de la actuación, emite informe que concreta el resultado de la evaluación efectuada y acuerda proponer al órgano competente, de manera provisional y condicionada al preceptivo trámite de audiencia a los interesados, la concesión o denegación de la ayuda solicitada con cargo al Programa. Fruto de los acuerdos adoptados por el citado órgano colegiado, se procede a emitir la preceptiva Propuesta de Resolución Provisional, que resulta notificada a las partes interesadas mediante su publicación en BOCCE nº 5.463, de 24 de abril de 2015.

Finalizado el plazo establecido para la presentación de alegaciones, se vuelve a reunir el citado comité técnico emitiendo nuevo informe, de fecha 12 de mayo de 2015. Atendidos los acuerdos adoptados se procede a la emisión de la correspondiente Propuesta de Resolución Definitiva, que se notifica a las partes interesadas mediante su publicación en BOCCE nº 5.470, de 19 de mayo de 2015.

La ayuda concedida resulta aceptada mediante escrito presentado en PROCESA por la entidad beneficiaria, con fecha de registro de entrada 25 de mayo de 2015

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

El Reglamento (CE) nº 69/2001 de la Comisión de 12 de enero de 2001, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de mínimos.

Las Bases Reguladoras y convocatoria de Ayudas a proyectos de Modernización del Sector del Taxi, aprobadas por Resolución de la Consejería de Economía y Empleo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad núm. 5.442, de fecha 10 de febrero de 2015.

El acuerdo del Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en sesión ordinaria celebrada el 23/01/2015, mediante el que se presta conformidad a las bases reguladoras aplicables al Programa.

Directrices sobre ayudas estatales de finalidad regional para el período 2014-2020 (2013/C 209/01), en particular, en lo concerniente al Mapa de Ayudas Regionales aplicable.

### PARTE DISPOSITIVA

En su virtud, esta Consejería **HA RESUELTO** lo siguiente:

**PRIMERO.-** Aprobar la solicitud planteada por D. **Ibrahim Hamadi Alí**, provisto de **DNI 45.097.950-X**, en su calidad de propietario de la licencia de taxi nº 92, **concediéndose ayuda por importe de CIENTO CINCUENTA Y NUEVE EUROS (159,00 €)** en el ámbito de actuaciones del Programa de Modernización del sector del Taxi, anualidad 2015, línea 1 “Modernización”, al

considerarse cubiertos la totalidad de los requisitos necesarios para obtener la condición de beneficiario.

**SEGUNDO.-** Condicionar el abono de la ayuda a la justificación de la realización del proyecto, del cumplimiento de todas y cada una de las condiciones establecidas en la convocatoria de ayudas, así como de lo manifestado en la memoria de inversión, entre las que destacan las siguientes

#### CONDICIONES

1ª. Destino de la subvención:

La subvención se concede para la adquisición e instalación de un **nuevo taxímetro, marca TAXITRONIC TX-40, Nº 001196**".

2ª. Plazo de cumplimiento de condiciones.

El plazo establecido para la ejecución del proyecto aprobado será de 6 meses a contar desde la notificación de la resolución de concesión.

El plazo concedido podrá prorrogarse siempre que se solicite por el beneficiario con una antelación mínima de treinta (30) días antes de la finalización del plazo inicial, debiendo justificarse dicha petición y ser previamente aceptada por el órgano concedente. La prórroga que se conceda, en ningún caso podrá ser superior a la mitad del periodo previsto inicialmente.

3ª. Justificación del cumplimiento de las condiciones.

El beneficiario viene obligado a la justificación del cumplimiento de todas y cada una de las condiciones dentro del plazo establecido en el punto anterior. En dichos términos deberá acreditar, mediante la presentación de originales o copias compulsadas, **la realización de una inversión por importe mínimo de 530,00 €**. Dicha justificación, conforme a lo dispuesto en las bases reguladoras de la actuación, deberá acreditarse en los términos que, a continuación, se indican:

Justificación de la realización efectiva de desembolsos en los costes y gastos considerados subvencionables:

La adquisición del vehículo nuevo, objeto de la ayuda aprobada, será justificada mediante facturas o documentos de valor probatorio equivalentes con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

Las facturas se confeccionarán con los datos y requisitos exigidos el Real Decreto 2042/1985 de 18 de diciembre, debiendo presentarse el medio de pago de la siguiente forma:

Facturas pagadas mediante cheque o pagaré: Se aportará extracto o nota de cargo de la entidad financiera del correspondiente talón o pagaré. No serán admisibles los recibos de cheques o pagarés sin que se acredite que han sido cargadas en la cuenta bancaria del beneficiario, ni los emitidos al portador, salvo que se acredite que el preceptor ha recibido el citado cheque o pagaré.

Facturas pagadas mediante transferencia: Copia del resguardo bancario de transferencia donde conste como motivo el pago de la factura correspondiente.

Facturas pagadas mediante letras de cambio: resguardo bancario de pago de la letra de cambio.

Facturas pagadas mediante operación de crédito: Original -o copia compulsada- del contrato de crédito, debidamente formalizado y suscrito por el prestamista y prestatario, incluyendo el cuadro de amortización del mismo.

Documentación de la matriculación del vehículo nuevo, en la que se indique que está destinado al servicio de Auto-Taxi. No se admitirán los vehículos en los que no conste tal extremo en la documentación emitida por la Dirección General de Tráfico.

Ficha técnica del vehículo adquirido en la que, igualmente, conste que el vehículo está destinado al servicio de Auto-Taxi.

Póliza de seguros en vigor formalizada para el vehículo nuevo y documento bancario que acredita que dicha póliza está abonada.

Certificado positivo emitido por el Parque Móvil de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Certificado positivo emitido por la Inspección Técnica de Vehículos. Este documento podrá sustituirse por el sellado en vigor incorporado en la ficha técnica del vehículo.

Decreto de sustitución de vehículo adscrito a la licencia. En su defecto, se entenderá acreditado dicho extremo con la presentación formal de la solicitud de cambio realizada ante el servicio de registro de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

En caso de vencimiento de la validez de los certificados aportados al momento de la aprobación del expediente, se deberá acreditar que, a fecha de cobro de la ayuda concedida, la entidad beneficiaria se encuentra al corriente con respecto a sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

En caso de vehículo adquirido fuera de Ceuta, documentación original acreditativa de la tramitación aduanera correspondiente a la entrada del vehículo en el territorio y, en su caso, el justificante oficial del haber abonado los impuestos inherentes a la operación.

Acreditación del pago de las facturas u otros documentos probatorios de índole similar aportados por la entidad beneficiaria para la justificación del proyecto aprobado

La correcta ejecución del proyecto subvencionado requerirá que la totalidad de las facturas -u documentos probatorios de índole similar aportados por la entidad beneficiaria- estén totalmente abonadas, en tiempo y forma. A tal efecto, se enten-

derán completamente abonadas aquellas inversiones cuyo pago se haya formalizado mediante operación de financiación externa suscrita con entidad especializada, mediante la que se acredite que el beneficiario adquiere la titularidad del bien financiado, con independencia de la forma de pago acordada entre el prestamista y el prestatario.

La totalidad de los pagos aportados a la justificación del proyecto deberán venir acreditados con documentos oficiales bancarios, en formato original o fotocopia compulsada y sellados por la entidad bancaria que corresponda, mediante los que se puedan verificar, al menos, los siguientes extremos:

- ✦ Titular de la cuenta de cargo
  - ✦ Titular de la cuenta de abono
  - ✦ Importe de la operación
- Fecha de la operación

#### Plazo temporal de elegibilidad de los documentos acreditativos de realización de la inversión apoyada.

Los documentos acreditativos para justificar las inversiones subvencionadas, así como los correspondientes a confrontar el efectivo pago de las mismas, deberán estar emitidos con posterioridad a la fecha de solicitud –o, en su caso, presolicitud-, estableciéndose el plazo máximo de 6 meses, a contar desde el día siguiente a la publicación en BOCCE de la resolución de concesión de ayuda, como fecha límite para la aceptación de los indicados documentos como parte integrante del expediente.

#### Justificación del Empleo.

La justificación del empleo se realizará mediante la presentación de informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social del período comprendido entre la fecha de solicitud y la fecha de justificación de cumplimiento de condiciones, o cualquier otro documento oficial o bancario que acredite que la empresa tiene de alta, al menos, un trabajador a jornada completa, ya fuere en el régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen General.

#### Justificación de actividad.

Certificado de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de alta en el correspondiente epígrafe del Impuesto de Actividades Económicas.

Certificados, expedidos por los organismos competentes, de encontrarse al corriente de pago de sus obligaciones tributarias (nacionales y locales) y frente a la Seguridad Social.

Licencia: El beneficiario deberá disponer de la correspondiente licencia municipal en vigor para el desarrollo de la actividad o, en su defecto, documentación justificativa de haber solicitado tal extremo. Dicha licencia –o solicitud- deberá estar vinculada al nuevo vehículo subvencionado.

Periodo de mantenimiento de la inversión apoyada: La empresa beneficiaria está obligada a conservar la propiedad de los bienes subvencionados durante un periodo mínimo de 3 años, a contar desde la justificación de la ejecución del proyecto aprobado.

#### 4ª Abono de la subvención.

El pago de la subvención se realizará por la Ciudad Autónoma de Ceuta, a través de PROCESA, previa justificación por el beneficiario de la realización de la actividad, proyecto, objetivo o adopción del comportamiento para el que se concedió la subvención ante la Sociedad de Fomento PROCESA. De la comprobación de la justificación referida, se extenderá un certificado en el que se precisará el grado de realización del proyecto, y el cumplimiento de las demás condiciones especificadas en la resolución de concesión.

Deberá procederse al abono de la subvención dentro del plazo de dos meses siguientes a la fecha de expedición del certificado referido en el párrafo anterior. Se producirá la pérdida del derecho al cobro total o parcial de la subvención en el supuesto de falta de justificación o concurrencia de alguna de las causas de reintegro previstas en la base 24.

No podrá realizarse el pago de la subvención en tanto que el beneficiario no se halle al corriente en el pago de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudor por resolución de procedencia de reintegro.

No se podrán realizar pagos anticipados ni pagos a cuenta.

#### 5ª. Acciones de Control y Seguimiento.

El control del cumplimiento del objeto, condiciones y finalidad de la Ayuda, se efectuará por la Sociedad de Fomento PROCESA. A tal efecto, PROCESA podrá realizar las visitas que sean precisas a las instalaciones de la entidad beneficiaria, así como pedir información e informes complementarios a los organismos competentes al objeto de verificar el cumplimiento de los fines de la subvención. El beneficiario estará obligado a colaborar para facilitar las actuaciones de control.

El referido seguimiento y control se realizará de forma periódica y se levantará acta de cada una de las visitas que se practiquen, firmada por el responsable de la inspección y el beneficiario, emitiéndose el correspondiente informe que quedará unido al expediente hasta la finalización del plazo impuesto para las obligaciones del beneficiario relativo al mantenimiento de las condiciones

que dieron lugar a la concesión.

Si durante el procedimiento de seguimiento y control se detectasen incumplimientos de las obligaciones impuestas a la empresa beneficiaria, se iniciará el procedimiento de reintegro, pudiendo considerarse los citados incumplimientos como infracciones.

**TERCERO.**- Dar publicidad, en legal forma, a la Resolución adoptada.

**CUARTO.**- Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la dictó, en el plazo de un mes, de conformidad con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común. Sin perjuicio de lo anterior, cabrá interponer recurso contencioso administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo de la Ciudad de Ceuta, de conformidad con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la recepción de la notificación de la presente resolución, así como cualquier otro recurso que estime conveniente en defensa de su derecho.

Doy fe:

EL SECRETARIO GENERAL

LA CONSEJERA DE SANIDAD, CONSUMO Y MENORES

Miguel Angel Ragel Cabezuelo

Adela Mª Nieto Sánchez

## ANUNCIOS

**1796-.**

ANUNCIO

**Entidad Adjudicadora:**

**Organismo:** Ciudad Autónoma de Ceuta

**Dependencia que tramita el Expediente:** Negociado de Contratación.

**Número de expediente:** 77/15

**Objeto del contrato:**

**Descripción del objeto:** "PROYECTO DE VALLADO PERIMETRAL DEL CEMENTERIO SIDI EMBAREK"

**Plazo de ejecución:** TRES (3) MESES

**Tramitación, procedimiento:**

**Tramitación:** ORDINARIA

**Procedimiento:** ABIERTO

**Presupuesto base de licitación:**

**Presupuesto base de licitación:** 216.995,74 € ( Importe del contrato: 197.268,85 € y 10% de IPSI: 19.726,89 €)

**Valor estimado del contrato:** 197.268,85 €

**Garantía provisional:**

No se exige.

**Información:**

**Entidad:** Negociado de Contratación, Ciudad Autónoma de Ceuta.

**Domicilio:** C/Padilla. Edificio Ceuta Center, S/nº

**Localidad y Código Postal:** 51001 Ceuta

**Teléfono:** 956-52.82.53/54

**Telefax:** 956-52.82.84

**Obtención de documentos:**

**Perfil del contratante:** [www.ceuta.es/contratacion](http://www.ceuta.es/contratacion)

**Fecha límite de obtención de documentos e información:** Veintisiete (27) días naturales siguientes al de la publicación en el BOCCE.

**Requisitos específicos del contratista:**

**Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional:**

Las especificadas en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

**Criterios de adjudicación:**

- PRECIO MAS BAJO 100%

**Presentación de ofertas:**

**Fecha límite de presentación:** Veintisiete (27) días naturales siguientes al de la publicación en el BOCCE.

Documentación a presentar: la especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Lugar de presentación:

Entidad: Registro General de la Ciudad, sito en Plaza de África s/n. CP.51001 (Ceuta). El Registro General de la Ciudad Autónoma de Ceuta permanecerá abierto, salvo cambio horario, entre las 9:00 y 14:00 horas. El licitador estará obligado a comprobar el horario en la propia Oficina de Registro (tfnos: 956.518.131 – 956.828.315). No admitiéndose ninguna solicitud de participación en el procedimiento, recibida con posterioridad a las 14:00 horas del día en el que termina el plazo de presentación de proposiciones.

Correos: Tanto la presentación en Correos como la comunicación obligatoria al órgano de contratación (fax, telex o telegrama) deberán realizarse antes de las 14:00 horas del día en el que termina el plazo de presentación de proposiciones.

Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta:

15 días

Admisión de variantes: no procede.

**Apertura de ofertas:**

**Entidad:** Ciudad Autónoma de Ceuta.

**Domicilio:** Consejería de Hacienda, Edificio Ceuta-Center. C/Padilla s/n.

**Fecha y Hora:** Será anunciado en el Perfil del Contratante de la Ciudad Autónoma de Ceuta. [www.ceuta.es/contratacion](http://www.ceuta.es/contratacion).

**Otras informaciones:**

Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.

Ceuta, 02 de diciembre de 2015  
LA SECRETARIA GENERAL  
P.D. EL TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL  
Rodolfo Croce Clavero

— o —