

BOCCE

Año XCIII

Viernes

7 de Septiembre de 2018

Nº 5.815

ORDINARIO



CEUTA

D.L.: CE.1-1958



Boletín Oficial Ciudad de Ceuta

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

574.- Convenio Colectivo de la empresa Invalsur Logística S.L., en expediente 51/01/0013/2018.

Pag.4129

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

575.- PROCESA.-Aprobación de la concesión de ayudas públicas al Autoempleo Juvenil, en el marco del Programa Operativo Empleo Juvenil, Medida 8.2.3.1. (2ª convocatoria 2017-2018).

Pag.4140

DISPOSICIONES GENERALES**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA - ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

574.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa INVALSUR LOGISTICA, SL que fue suscrito, con fecha 12 de julio del 2018, de una parte los representantes de la citada Empresa, y de otra el Delegado de Personal, en 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 art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

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

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

LA DELEGADA DEL GOBIERNO,
SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO

ACTA FINAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INVALSUR S.L., EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

Siendo las 11:00 horas del día 27 de agosto de 2018, se reúnen en el centro de trabajo de la empresa INVALSUR S.L., sito en Ceuta, carretera de San Amaro s/N, en representación de la empresa:

- D. Antonio Avila de Encío, representante y asesor legal.
- D. Juan Antonio Molina Castillo (asesor).

Por los trabajadores, como representante, estando debidamente convocado al efecto y asesorado por Don Ramón del Valle-Inclán Moreda (CC.OO.):

- D. Fernando José Delgado Román, delegado de personal de la empresa.

Ambas partes se reconocen la capacidad para negociar y obligarse en nombre de sus respectivos representados.

Toma la palabra D. Antonio Avila de Encío, para indicar que se han corregido los artículos que había indicado la Resolución de fecha 13 de agosto de 2018, como son los siguientes puntos:

- 1.- Artículo 3: se corrige por la palabra “haber”.
- 2.- Artículo 6: se cambia la cláusula de vinculación a la totalidad sometiéndola a la tutela de los Tribunales, conforme esta aceptada en otros convenios, por Resoluciones de la Dirección General de Empleo.
- 3.- Artículo 11: se modifica completándolo conforme al artículo 39.2 E.T.
- 4.- Artículo 12: se modifica completándolo y reconociendo el descanso a los menores, mejorando lo indicado en el art. 34.4 E.T.
- 5.- Artículo 13: se suprime el párrafo indicado en la Resolución.
- 6.- Artículo 14: se suprime el párrafo indicado en la Resolución.
- 7.- Artículo 17: se concretan todos los días naturales o hábiles, siguiendo tanto lo dispuesto en el art. 37.3 b) E.T. como la jurisprudencia.
- 8.- Se indica en la Resolución que no pacta Comisión Paritaria, lo que consideramos un error de transcripción, puesto que el Artículo 8 del Convenio ya la contempla, conforme al art. 85.3 e) E.T.

Se procede a leer los artículos del Convenio modificados, por los presentes y estando todos los conformes con el mismo, proceden a aprobarlo por unanimidad.

Autorizando a Don Ramón del Valle-Inclán Moreda a presentar las modificaciones realizadas, conforme se indica en la Resolución de fecha 13 de agosto de 2018.

Sin más temas que tratar, siendo las 11:30 horas, se levanta este acta y se firma en Ceuta a 27 de agosto de 2018.

CONVENIO COLECTIVO DE “INVALSUR LOGÍSTICA, SL”.

PREAMBULO

El presente convenio se concierne entre la representación de INVALSUR LOGÍSTICA, SL y la representación unitaria de los trabajadores del centro de trabajo de Ceuta,

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo afectará al centro de trabajo de la empresa INVALSUR LOGISTICA, SL situado en Ceuta.

Artículo 2.- *Ámbito funcional.*

Quedan incluidas en este Convenio las actividades integradas en el objeto social de la empresa INVALSUR LOGÍSTICA, SL, según consta en la escritura fundacional depositada en el Registro Mercantil de la Ciudad Autónoma de Ceuta, entre las que cabe destacar las de prestación de servicios auxiliares portuarios para transferir combustibles entre los buques atracados en el Puerto de Ceuta y las válvulas de entrada en las instalaciones de almacenamiento de dicho Puerto y viceversa. Relación de servicios comprendidos en el CNAE 52.22 de “Actividades anexas al transporte marítimo”.

Artículo 3. *Ámbito 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 de la compañía mercantil INVALSUR LOGÍSTICA, SL en Ceuta, y en todos aquellos que pueda haber durante la vigencia de este convenio en la misma localidad, con las expresas excepciones siguientes:

- a) Los trabajadores que ejercen actividades de alta dirección, de acuerdo con las exclusiones legales del personal comprendido en los artículos 1.3 c) y 2.1 s) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los otros trabajadores con funciones de responsabilidad directiva que, de mutuo acuerdo con la compañía, acepten voluntariamente su exclusión, únicamente a efectos económicos del convenio, mediante documento firmado al efecto.

Artículo 4.- *Ámbito temporal y vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021, fecha en que quedará resuelto.

Sin embargo los efectos económicos del mismo se aplicaran desde Enero de 2018, se exceptúa el Plus de Vinculación que se aplicara desde Marzo de 2018, y el Plus de Responsabilidad que se aplicara desde la designación de los Jefes de Equipos.

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 ninguna de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiéndose copia para su registro a la Autoridad Laboral de Ceuta.

De producirse la denuncia del Convenio, comunicada en tiempo y forma, el presente Convenio mantendrá su vigencia, conforme a la legislación vigente en dicho momento.

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 continuarán trabajando.

Artículo 6.- *Vinculación a la totalidad.*

Sin perjuicio de lo que puedan determinar los tribunales de justicia o la autoridad laboral en cuanto a la legalidad de alguno de los artículos o cláusulas del presente convenio, las condiciones establecidas en el mismo, que tienen el 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 a la entrada en vigor del presente convenio pudieran estar disfrutando las personas incluidas en su ámbito de aplicación, en virtud de pacto individual y de carácter personal.

Artículo 8.- *Comisión paritaria*

La comisión paritaria es el órgano de vigilancia, interpretación y estudio del convenio colectivo. Estará integrado por el delegado de personal y por un representante de la empresa, designado por la dirección de la misma. Ambas partes podrán ser asistidas por sus asesores, que actuarán con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes, La convocatoria deberá hacerse por escrito con tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, en la que deberá constar el orden del día

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por unanimidad de las partes y tendrán fuerza vinculante en los mismos términos que el texto del convenio colectivo.

Artículo 9.- Compensación y absorción.

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

Artículo 10.- Normas subsidiarias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación que, con carácter general, regule las relaciones laborales, así como los acuerdos que puedan alcanzar las confederaciones sindicales y empresariales, y que sean de aplicación.

CAPÍTULO II Condiciones de trabajo.

Artículo 11.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo en la empresa INVALSUR LOGÍSTICA, SL, queda supeditada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos directivos de la Empresa

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- a) La estructura interna de la empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.

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

Asimismo, se garantiza a todos los trabajadores de la Empresa una ocupación efectiva.

La movilidad funcional solo podrá aplicarse dentro del mismo grupo profesional. Cuando suponga la realización de trabajos de superior categoría, a las del grupo profesional, se abonará la diferencia salarial que corresponda entre una y otra, pudiendo el trabajador reclamar el ascenso conforme a lo dispuesto en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a los trabajadores de inferior categoría, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Jornada laboral.-

La jornada laboral se establece en 40 horas semanales, incluyendo el tiempo de descanso retribuido durante la jornada, o, en su caso, su equivalencia anual, es decir, 1.826 horas anuales, que se desarrollará en régimen de jornada continuada, partida, a turno o turno rotatorio, conforme a la programación de turnos de trabajo establecidos ajustándose a lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. A efectos del presente apartado, se considerará jornada partida aquella en que exista un descanso, ininterrumpido, de dos horas como mínimo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, los trabajadores disfrutarán de un periodo de descanso retribuido, computable como tiempo de trabajo, de 20 minutos.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso será de 35 minutos, cuando su jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

El tiempo 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

Todos los empleados habrán de trabajar sus turnos o jornadas completas, siempre que, a juicio de su Jefe Superior, no haya ninguna labor que realizar de recepción o suministro de combustible.

Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de la plantilla a las especificaciones estructurales de la actividad de la empresa, la jornada anual se realizará en régimen de horario flexible, en régimen de turnos rotativos, incluidos domingos y festivos, organizándose en base a un cuadrante anual, de forma que no se supere el límite máximo de la jornada establecida en el

párrafo primero de este artículo, debido a la existencia de servicios de naturaleza esporádica, y otros cuya concreción horaria sea de imposible determinación, la dirección de la empresa podrá variar los servicios de los trabajadores fijados en el cuadrante anual, con la finalidad de no exceder de la jornada anual de 1.826 horas.

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

Cuando se produzcan cargas o picos puntuales de trabajo, la empresa podrá hacer un llamamiento al trabajador o trabajadores que se encuentren disponibles en ese momento.

Si el trabajador llamado realizase un servicio no superior a cuatro horas, se le acreditará una recuperación de horario equivalente a la diferencia de esas cuatro horas. Si la duración del servicio fuese superior a esas cuatro horas, se le acreditará una recuperación de horario equivalente a la diferencia de esas ocho horas del turno.

Cualquier alteración o cambio de turno entre compañeros/as, requerirá autorización y conocimiento previo de la dirección de la empresa.

Artículo 13.- Horarios y turnos de trabajo.

Con carácter general, la duración máxima de la jornada diaria en la Empresa será de 8 horas.

El horario de trabajo será establecido por la dirección de la empresa en función de las necesidades del servicio, debiendo quedar expuesto en lugar preferente para general conocimiento del personal afectado.

Los horarios de trabajo en el centro de trabajo de Ceuta se desarrollará en oficina, de lunes a viernes, de 8.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 18.00 horas, sin embargo desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre se desarrollara en jornada intensiva de 7,30 a 15,30 horas.

De la misma manera, el horario de los trabajadores adscritos al turno en el centro de trabajo, que no sean de oficina, según el ciclo que les corresponda, será:

Mañana: 06.00 a 14.00 horas

Tarde: 14.00 a 22.00 horas

Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el primer párrafo de este artículo.

Con carácter general, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% del valor de la hora ordinaria.

La dirección de la empresa, podrá sustituir la compensación económica por descanso, que se considerará como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada anual de 1.826, siendo el tiempo de descanso de una y treinta minutos por hora extraordinaria.

En cualquier caso,, las horas extraordinarias serán voluntarias y no podrán exceder de los límites establecidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, excepto cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 14.- Descanso semanal y días compensatorios.

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,

Artículo 15.- Vacaciones anuales.

Los trabajadores disfrutarán dentro de cada año natural de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o prorratea de tiempo trabajado, si hubiera que remunerarlas su importe se calculara a razón de salario base y promedio de pluses que el trabajador perciba en el año natural de su devengo.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realicen, por la Dirección de la Empresa, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, al menos, con dos meses de antelación.

Las vacaciones podrán dividirse en dos períodos distintos, a excepción del personal de turno que estará a lo que se acuerde, sin que ninguno de los mismos pueda ser inferior diez días. Por causas excepcionales y siempre que organizativamente sea posible, se podrán disfrutar días de vacaciones por períodos inferiores a diez días.

Artículo 16. Permisos no retribuidos.

Previa solicitud de la persona interesada con al menos un año de antigüedad en la empresa, y siempre que se preavise con una antelación mínima de dos meses; la dirección de la empresa podrá conceder hasta un máximo de dos meses de permiso no retribuido por cada año natural, fraccionables en períodos no inferiores a cinco días, siempre que existan causas que, a juicio de la dirección de la empresa justifiquen la concesión de dicho permiso y que las necesidades de la organización del trabajo lo permitan.

El trabajador que se encuentre en esta situación conservará el derecho a reingresar en su mismo puesto de trabajo, una vez que finalice el permiso que le fue concedido.

Durante este permiso no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social, sin embargo, será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 17.- Permisos retribuidos.-

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, previo aviso, por escrito y justificación al responsable del centro de trabajo, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y tiempo:

- 1.- Por matrimonio, 15 días naturales.
- 2.- Fallecimiento de padres, cónyuge o hijo: dos días naturales, si es en la misma localidad, y cuatro días naturales, si es fuera de ella.
- 3.- Fallecimiento de suegros, nietos, cuñados/as: dos días naturales, si es en la misma localidad y cuatro días naturales si es fuera de ella.
- 4.- Matrimonio de hijos: un día natural si es en la misma localidad y tres naturales si es fuera de ella.
- 5.-Nacimiento de hijos: dos días naturales.
- 6.- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo hospitalario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días hábiles en la misma localidad y cuatro hábiles fuera de ella.
- 7.- Por traslado de domicilio habitual: un día natural.
- 8.- Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal en las condiciones previstas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 9.- Dos días naturales por asuntos propios, sin que se pueda otorgar a la vez a dos trabajadores del mismo turno o en la misma jornada.

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

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

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 económicas**

Artículo 19.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por los conceptos que figuran en el Anexo I y que se percibirán en catorce mensualidades, doce pagas mensuales y dos extraordinarias que se percibirán en los meses de Junio y Diciembre las mismas se devengarán con carácter semestral. En el expresado salario, y respecto de las categorías laborales que lo justifican, están incluidos los complementos de turnicidad, nocturnidad, y festivo.

Artículo 20.- Salario Base.

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

Artículo 21.- 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 22.- Plus de vinculación a la bonificación.

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

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

Artículo 23.- Plus de puesto de trabajo.

Se comprenden en este Complemento Salarial la turnicidad, nocturnidad, disponibilidad, trabajos en festivos, peligrosidad y toxicidad. Las personas comprendidas en el campo de aplicación de este convenio que presten sus servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde o noche, disponibilidad, festivos, percibirán un plus de puesto de trabajo, por el importe que se detalla en la Tabla salarial adjunta a este convenio.

TURNICIDAD.- Las personas comprendidas en el campo de aplicación de este convenio que presten sus servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde o noche, percibirán el 20% del plus de puesto de trabajo por el importe que se detalla en la Tabla salarial adjunta a este convenio.

NOCTURNIDAD.- Las personas comprendidas en el campo de aplicación de este convenio que presten sus servicios alguna semana mensual entre las 10,00 horas y las 6,00 horas, percibirán el 20% del plus de puesto de trabajo por el importe que se detalla en la Tabla salarial adjunta a este convenio.

FESTIVOS.- Se abonará el 20% del plus de puesto de trabajo conforme al importe establecido en las tablas salariales, respecto a aquellos trabajadores que trabajen mensualmente algún festivo.

DISPONIBILIDAD.- Se abonará el 20% del plus de puesto de trabajo conforme al importe establecido en las tablas salariales, respecto a aquellos trabajadores que tengan disponibilidad de jornada flexible, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio.

TOXICIDAD/PELIGROSIDAD.- La empresa garantizará y se asegurará el cumplimiento riguroso y estricto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no dando lugar a la exposición de los trabajadores a productos tóxicos o peligrosos. Atendiendo a la naturaleza de los productos que se manipulan, Se abonará el 20% del plus de puesto de trabajo conforme al importe establecido en las tablas salariales, respecto a aquellos trabajadores que trabajen habitualmente

Artículo 24.- Especial Responsabilidad.

Se abonará un plus de 100,00euros mensuales, por catorce pagas, en atención a la especial responsabilidad y dedicación que conlleve el desempeño de funciones de Jefe de Equipo, que se otorgara a los trabajadores que nombre la empresa, el presente Plus no será consolidable, y se abonará mientras dure la prestación efectiva del ejercicio de sus funciones como Jefe de Equipo y se mantenga el nombramiento por la Empresa.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, una en Junio y otra en Diciembre, cuya cuantía vendrá determinada por el concepto de una mensualidad, para ello se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Anexo I. Su devengo será semestral.

Artículo 26.- Horas extraordinarias

La retribución de las horas extraordinarias, de optar la Empresa por la no compensación con igual número de horas de descanso incrementadas en un 50%; será la que resulte de incrementar en un 50% el valor de la hora ordinaria.

El importe de la hora extraordinaria se establecerá en base al cómputo del salario base, plus de residencia, plus de vinculación y

de especial responsabilidad cuando sea aplicable.

El descanso equivalente por la realización de horas extraordinarias será de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria.

Artículo 27.-Cláusula de revisión salarial.

El incremento salarial para el año 2019 será el equivalente al IPC real experimentado al 31 de diciembre de 2018, más incremento porcentual de 0,5%, aplicado con respecto a los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2018, igualmente para los años 2020 y 2021 se aplicara el incremento del 0,5% sobre el IPC de cada año.

CAPÍTULO IV
Condiciones sociales

Artículo 28 Complemento de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común que no requiera intervención quirúrgica y subsiguiente hospitalización por más de tres días, los 30 primeros días dimanantes de esta situación, el trabajador percibirá su prestación económica conforme a lo previsto en la norma que lo regula, la Empresa complementará hasta el 75% de su salario y, a partir del día 31 de la baja por enfermedad común en estos casos, hasta el 100% de su salario durante un máximo de seis meses.

En caso de enfermedad común que conlleve hospitalización, los trabajadores percibirán con cargo a la Empresa, por el período máximo de un año, la diferencia hasta el 100% de su salario.

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

En todos los casos será necesario avisar a la empresa y presentara la Empresa, 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 que confirmación, en su caso, será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Artículo 29.- Seguro de vida e invalidez

La empresa concertará con todos los trabajadores con contrato en vigor una póliza de seguro de vida y accidente que garantice todos los supuestos de muerte, invalidez permanente total y/o, en su caso, invalidez permanente absoluta, con una indemnización que asegure al trabajador afectado la percepción de 9.015,18 euros, siendo el pago de la prima de seguro por cuenta de la empresa.

Artículo 30.- Fondo de Asistencia social

Se fija en la cantidad de 2.940,00 euros anuales como Fondo de Asistencia Social para el colectivo de trabajadores afectados por el presente convenio. Tal cantidad tiene naturaleza estrictamente indemnizatoria y no salarial, y como tal no sujeta a revisión en ninguno de los años de vigencia de este Convenio

Se percibirá una vez al año, en el mes de Octubre y dicha cantidad se repercutirá en la cuantía personal que, por unanimidad, decidan los trabajadores afectados atendiendo a las urgencias económicas, ayudas escolares y necesidades familiares, sin que el monto total supere la cantidad fijada.

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

Respecto a las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo referente al derecho de maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 48 y apartados 4 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

El permiso de paternidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 48.7 del estatuto de los Trabajadores debiendo ser comunicado, al menos con 5 días de antelación.

CAPÍTULO V
Seguridad Social y Salud Laboral

Artículo 32.- Obligaciones de la Empresa.

La empresa en función del volumen de la plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en casa 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:

- a) Garantizará la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollará una acción permanente de perfeccionamiento de los niveles de protección que existan y aplicará, a tal efecto, las tecnologías accesibles y más adecuadas a la actividad de la empresa.
- c) Cumplirá todos los deberes formales de la ley de prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo contemplen, en particular, la evaluación de riesgos laborales, medidas de protección, controles periódicos y riesgos laborales.
- d) Colaboración con el delegado de prevención
- e) Adopción de medidas de emergencia adecuadas a la actividad del centro de trabajo.
- f) Proveerá del material de seguridad correspondiente y su sustitución, cuando ello fuera necesario.

Artículo 33.- Delegado de prevención

El Delegado de Prevención, que será el delegado de personal, es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de Delegados de Prevención se determinará con arreglo a 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, se les facultará para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a la ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio de trabajo, así como a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- f) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular las previstas en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- g) 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, aun fuera de jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- h) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- i) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin realizar propuestas al empresario.
- j) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.
- k) La compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que le haga el Delegado 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 el procedimiento de urgencia en el plazo de 24 horas.

Los Delegado de prevención, en aras de una eficaz colaboración en la prevención de riesgos laborales, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones como se especifica en los artículos 36.2 a) y c) y 37 de la ley de prevención de Riesgos Laborales. Ello significa que el delegado de prevención no tendrá más crédito de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante de los trabajadores.

Artículo 34.- Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen la obligación prioritaria de observar las normas de prevención de riesgos laborales y de colaborar a su correcto cumplimiento.

En particular:

- a) Deberán usar debidamente, atendiendo a su naturaleza y riesgos específicos, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualesquiera otros medios materiales de que se sirvan para desarrollar la actividad laboral.
- b) Utilizar conforme a las instrucciones recibidas del empresario, los medios y equipos de protección.
- c) Hacer uso correcto y asegurar el funcionamiento correcto de los medios de seguridad existentes o que se instalen en los

- medios materiales relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en que tenga lugar el mismo.
- d) Informar inmediatamente al superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención sobre cualquier situación que pudiere entrañar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente y por el empresario para proteger la seguridad y salud laboral.

La falta de utilización o utilización inadecuada de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones y maquinaria puesta a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones de éstos.

El representante de los trabajadores se comprometen difundir entre la plantilla, del modo más adecuado, la trascendencia de las normas de prevención, utilización adecuada de los equipos y medios y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Capítulo VI

Faltas y sanciones

Artículo 35.- Clases y tipos de faltas.

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

2.- Se considerarán faltas leves:

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

Se considerarán faltas graves:

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

4.- Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de 5 faltas de puntualidad en el plazo de dos meses, siempre que las anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve y/o grave.
- b) Más de 3 faltas de asistencia al trabajo cometidas en el plazo de seis meses, siempre que las anteriores hayan sido objeto de falta leve y/o grave.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo sin autorización de la dirección de la empresa o de un superior jerárquico, cuando cause perjuicios muy graves a la seguridad o al interés de la empresa.
- d) La tolerancia de quien tuviera la potestad disciplinaria en la comisión de faltas graves o muy graves por parte de algún/a subordinado/a.

- e) El consumo de drogas o bebidas alcohólicas en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, que pudiera ocasionar perjuicios muy graves para la seguridad o al interés de la empresa.
- f) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando ponga en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones, causando con ello un perjuicio muy grave para el interés de la empresa.
- g) El abuso de autoridad cuando cause un grave perjuicio a la integridad física o moral de los/las subordinados/as.
- h) El acoso laboral o sexual hacia compañeros/as o subordinados/as.
- i) La utilización de bienes y equipos de la empresa para la realización de trabajos de índole particular que se realicen durante la jornada laboral y cuando causen un perjuicio muy grave al interés de la empresa.
- j) La agresión verbal o física a compañeros/as, superiores jerárquicos, subordinados y clientes cuando se produzca en el centro de trabajo y durante el cumplimiento de la jornada laboral.
- k) El encubrimiento de la comisión de una falta muy grave.
- l) La inhibición en el cumplimiento de las obligaciones laborales cuando de ello se derive un perjuicio muy grave para el interés de la empresa.
- m) La reiteración en la comisión de tres faltas graves en el período de un año, cuando las anteriores hayan sido objeto de sanción.
- n) La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo.

Artículo 36.— PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

Artículo 37.- SANCIONES

Podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

- 1.- Amonestación por escrito.
- 2.- Deducción proporcional de las retribuciones que correspondan a retrasos acumulados de puntualidad.
- 3.- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- 2.- Despido disciplinario.

Capítulo VII **Grupos y Niveles Profesionales**

Artículo 38.- Grupos Profesionales

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

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

Grupo I.- Personal administrativo

Grupo II.- Personal Operativo

Artículo 39.- Grupos Profesionales

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

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

Se establecen como categorías la de Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, siendo sus funciones las que constan en su ficha técnica, elaborada por la empresa, y que se entrega al trabajador, como anexo a su contrato de trabajo.

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



Se establecen como categorías la de Oficial Especialista, Oficial, y Ayudante, siendo sus funciones las que constan en su ficha técnica, elaborada por la empresa, y que se entrega al trabajador, como anexo a su contrato de trabajo.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

Composición Salario Convenio Colectivo								
Categoría	Salario Base	Plus Residencia	Plus Vinculación	Plus de Puesto de Trabajo	Total Pagas Año	Total Pagas Extras	Total Salario Año	Horas Extras
Oficial Especialista	1.062,15	265,54	84,97	355,00	21.211,90	2.825,32	24.037,22	16,25
Oficial	899,03	224,76	71,92	228,38	17.089,09	2.391,42	19.480,51	13,75
Oficial Administrativo	899,03	224,76	71,92	00,00	14.348,52	2.391,42	16.739,94	13,75
Auxiliar Administrativo	735,90	183,98	58,87	00,00	11.744,96	1.957,49	13.702,46	11,26
Ayudante	735,90	183,98	58,87	186,94	13.988,25	1.957,49	15.945,75	11,26

	Plus de Responsabilidad	Total Plus Responsabilidad Anual	Total Pagas Extras	Total Anual	Horas Extras
Designación Jefe de Equipo	100,00	1.200,00	200,00	1.400,00	17,40

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA****575.- ANUNCIO**

Dar publicidad a la Resolución de la Excm. Sra. Consejera de Economía, Hacienda, Administración Pública y Empleo de la ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 28 de agosto de 2018 y número de registro 007224, mediante la que se conceden ayudas públicas relativas al autoempleo, en el marco del Programa Operativo Empleo Juvenil de las personas jóvenes identificadas como beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, Eje prioritario 5, Objetivo Temático 8, prioridad de inversión 8.2 “La integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación o formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginales, también a través de la aplicación de la Garantía Juvenil, Objetivo Específico 8.2.3, Medida 8.2.3.1 “Ayudas al autoempleo

, en virtud de la delegación conferida por el Presidente de la Ciudad, al amparo del artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía por Decreto de fecha 28 de febrero de 2017 y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 de la Ley 7/1985 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/1986, ha resuelto dictar con esta fecha la siguiente:

RESOLUCIÓN

Mediante distintas Resoluciones de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública de 1 de agosto de 2016, publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta nº 5.597, de 5 de agosto de 2016 y de 26 de agosto de 2016 publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta nº 5.603, se establecieron los marcos reguladores de los concursos, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas relativas al autoempleo, en el marco del Programa Operativo Empleo Juvenil de las personas jóvenes identificadas como beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, Eje prioritario 5, Objetivo Temático 8, prioridad de inversión 8.2 “La integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación o formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginales, también a través de la aplicación de la Garantía Juvenil, Objetivo Específico 8.2.3, Medida 8.2.3.1 “Ayudas al autoempleo”, que son gestionadas a través de la Sociedad de Desarrollo de Ceuta –PROCESA-, órgano especializado de la Consejería para continuar con la eficaz administración en la concesión de subvenciones y ayudas públicas a través de los Fondos Estructurales, estableciendo las medidas tendentes a favorecer la transparencia de la gestión de los expedientes administrativos y al tiempo que se potencia la homogeneización de los recursos empleados para tal fin, de conformidad con lo establecido en la Legislación Estatal y Comunitaria de aplicación al efecto.

Considerando lo dispuesto en el Reglamento (CE) 1303/2013, del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, y al Fondo de Cohesión, además de lo previsto en el Reglamento (CE) 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre, relativo al Fondo Social Europeo, en el marco de su función, el FSE está destinado a contribuir a ejecutar las prioridades de la Comunidad en cuanto al refuerzo de la cohesión económica y social, mejorando el empleo y las oportunidades de trabajo, favoreciendo las políticas de pleno empleo.

Mediante Resolución de 2 de agosto de 2016, se aprobó el marco regulador que establece las condiciones que han de regir la concesión de las subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para las ayudas o subvenciones públicas destinadas a fomentar el autoempleo de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en la Ciudad Autónoma de Ceuta, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020(Eje Prioritario 5, Objetivo Temático 8, Prioridad de Inversión 8.2, Objetivo Específico 8.2.3, Medida 8.2.3.1”Ayuda al Autoempleo”), gestionadas por la Ciudad Autónoma de Ceuta, a través de su medio propio la Sociedad Pública de Desarrollo, PROCESA, mediante encomienda de gestión realizada mediante Acuerdo Plenario de la Asamblea de 29 de diciembre de 2015.

Las ayudas que regula esta disposición están incluidas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020, siendo aprobadas, en Sesión Ordinaria de 3 de octubre de 2014, por el Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

En virtud de los criterios de selección de operaciones, aprobados por el Comité de Seguimiento, estas bases reguladoras persiguen obtener al menos uno de los resultados previstos para el objetivo específico 8.2.3. de la Prioridad de Inversión 8.2. del Programa Operativo de Empleo Juvenil, a saber, mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.

El objeto de las ayudas indicadas es mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El proyecto subvencionable será la realización, por jóvenes identificados como beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, de una actividad económica por cuenta propia, en jornada a tiempo completo, cuando concurren los requisitos establecidos en las bases reguladoras de la actuación y en la presente convocatoria.

Asimismo, para la determinación de la subvención para los proyectos destinados a autoempleo, se procederá a la asignación de

una cantidad mediante la aplicación de baremos estándar de costes unitarios calculados mediante un metido justo, equitativo y verificable basado en información objetiva, de conformidad con lo establecido en el art. 67.1 b) y 67.5 a). i) de Reglamento General 1303/2013.

El importe de la subvención ha sido calculado a partir del importe establecido como SMI para el año 2016, calculado sobre un periodo de 12 meses, establecido en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el límite de intensidad de ayuda establecido en las Directrices de Ayudas de Finalidad Regional para el periodo 2014/2020, aprobadas por la Comisión Europea el 28 de junio de 2013, que determina los porcentajes máximos subvencionables, con el límite de intensidad de ayuda de finalidad regional para Ceuta, que asciende al 35% de los gastos subvencionables.

En cuanto al Plan de financiación, estas ayudas se encuentran cofinanciadas por el FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI) en los términos establecidos en el Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020, esto es, serán cofinanciadas por la Ciudad Autónoma de Ceuta en un 8,11% y por el FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI), a través del programa operativo Juvenil 2014-2020, en un 91,89%, siempre que reúnan los criterios de selección de operaciones que determine el comité de seguimiento. La convocatoria tiene asignada un total de CIENTO OCHENTA MIL EUROS (180.00,00 euros), para atender las ayudas individuales únicas para todos los que, cumpliendo los requisitos establecidos, inicien una actividad profesional o económica mediante autoempleo y su cuantía asciende a 3.200,00 euros. Con carácter general, los proyectos subvencionables deberán mantener el proyecto de autoempleo durante un periodo mínimo de 2 años.

Con fecha 28 de junio de 2018 se reúne la Comité Técnico de Evaluación designado, el cual, a la vista de los informes realizados por los Técnicos de esta Sociedad, que comprueba la exactitud de la documentación que debe acompañar a la solicitud incluidos los documentos para la valoración de los criterios establecidos en la base 16 Tramitación del procedimiento, al objeto de proceder a valorar y concretar el resultado final de la concurrencia competitiva de los expedientes, asignándoles la puntuación que por orden les corresponda, así como la asignación económica que le sea atribuida en base a ello, todo ello referido al periodo establecido desde el día 21 de diciembre de 2017 al 20 de febrero de 2018, cuyo crédito presupuestario disponible es de CUARENTA Y OCHO MIL EUROS (48.000 €).

Con fecha 4 de julio de 2018, el instructor del expediente emite la Propuesta de Resolución Provisional que es notificada a todas las personas interesadas en el procedimiento mediante su publicación en el BOCCE de fecha 10 de julio de 2018 número 5.798.

Con fecha 25 de julio de 2018, se emite Propuesta de Resolución Definitiva, publicada en el BOCCE número 5.805 de 3 de agosto de 2018 concediéndose un plazo de 10 días hábiles para prestar conformidad o aceptación de la Propuesta de Resolución Definitiva para la concesión de la ayuda.

Una vez evacuado el plazo para presentar las aceptaciones de las subvenciones concedidas provisionalmente en la Propuesta de Resolución Definitiva, D. Hamza El Yaznani Abdeslam no acepta la subvención inicialmente concedida.

Atendiendo al procedimiento administrativo establecido en las bases reguladoras, se ha procedido a tener por desistidas aquellas solicitudes de participación en el proceso que se indican en el Doc. Anexo I, atendiendo a los motivos específicos que se especifican de forma individualizada en dicho documento anexo (I).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Considerando lo dispuesto en el Reglamento (CE) 1304/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre 2013, relativo al Fondo Social Europeo, en el marco de su función, el FSE refuerza la cohesión económica y social mejorando el empleo y las oportunidades de trabajo favoreciendo el acceso al empleo y la inserción en el mercado de trabajo de las personas inactivas y de las que buscan trabajo, al objeto de evitar el desempleo.

Considerando lo dispuesto en el Reglamento (CE) 1303/2013, del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, y al Fondo de Cohesión. Igualmente se ha atendido al Reglamento CE 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre, relativo al Fondo Social Europeo, destinado a contribuir a ejecutar las prioridades de la Comunidad en cuanto al refuerzo de la cohesión económica y social, mejorando el empleo y las oportunidades de trabajo, favoreciendo las políticas de pleno empleo

A los efectos previstos en el artículo 6 de la Ley General de Subvenciones, las subvenciones concedidas por cualquiera de las Administraciones Públicas definidas en el artículo 3 de la Ley que hayan sido financiadas total o parcialmente con cargo a fondos de la Unión Europea se regularán por la normativa comunitaria y por las normas nacionales de desarrollo o transposición de aquéllas. Además, resultarán de aplicación supletoria los procedimientos de concesión y de control previstos en la citada Ley.

El artículo 125 del Reglamento 1303/2013, de 18 de diciembre, del Parlamento Europeo y el Consejo, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al FSE, FEDER, FC, FEARD y FEMP, en adelante RDC, dispone, entre otras obligaciones, la de establecer un documento de información al beneficiario sobre las condiciones de la ayuda para cada operación, en especial los requisitos específicos relativos a los productos o servicios que deban obtenerse con ella, el plan financiero y el calendario de ejecución, así como los derechos y obligaciones que contrae el mismo con la concesión de la ayuda. Mediante la Guía del DECA, emitida por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 11 de enero de 2016, establece que el documento DECA será la Resolución de concesión o adjudicación de la ayuda.

Estas ayudas están acogidas al régimen de mínimos, establecido en el Reglamento (EU) nº 1407/2013, de la Comisión de 18 de diciembre de 2013 (DO L352 de 24-12-2013) relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimos (publicado en el DOUE núm. 352, de 24 de diciembre de 2013, referencia: DOUE-L-2013-82949).

El citado Reglamento se aplicará a las ayudas concedidas mediante estas bases reguladoras, y no serán acumulables con ninguna otra ayuda correspondiente a los mismos gastos subvencionables, si dicha acumulación da lugar a una intensidad de la ayuda superior a la establecida para cada caso en el Reglamento 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado.

Siendo de aplicación la normativa comunitaria y nacional en materia de subvenciones.

Así mismo, es de aplicación subsidiaria todo lo previsto en las Bases Reguladoras Generales de la Ciudad Autónoma de Ceuta, aprobadas mediante Resolución de la Consejería de Hacienda, Economía y Recursos Humanos de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 12 de diciembre de 2014, publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de 16 de diciembre de 2014, para las ayudas cofinanciadas con Fondos EIE.

PARTE DISPOSITIVA:

Por todo lo cual, basándome en el ejercicio de las facultades que me han sido conferidas y bajo los principios de publicidad, concurrencia y objetividad, HE RESUELTO:

PRIMERO: Denegar la ayuda solicitada que integran la relación del ANEXO I al no haber aceptado expresamente las condiciones de concesión de la subvención solicitada.

SEGUNDO: Comunicar la presente Resolución al solicitante mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

TERCERO: Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso de potestativo de reposición, en el plazo de un mes, de conformidad con el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso administrativo, de conformidad con lo previsto en la Ley de 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 presente notificación, o cualquier otro recurso que estime conveniente en defensa de su derecho.

ANEXO I: SOLICITUDES DENEGADAS

2º PLAZO CONVOCATORIA AUTOEMPLEO							
solicitud	solicitante	DNI/CIF	dirección	actividad	empleo	Punt.	Subvenc.
12/01/2018	Hamza El Yaznasni Abdeselam	45120139G	Calle Trujillo González nº 5	Comercio de productos naturales (652.4)	1	14	0

Ceuta, 31 de agosto de 2018

LA SECRETARÍA GENERAL.
PDF El Técnico de Administración General

Rodolfo Croce Clavero

— o —