



## SUMARIO

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 199.-** I.C.D.-Decreto de la Consejera de Juventud y Deporte, de 24 de enero de 2022, por el que se aprueba el convenio de colaboración con la Universidad de Cádiz, a través de la Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Radioelectrónica de dicha Universidad para la realización de exámenes teóricos para el gobierno de embarcaciones de recreo, correspondientes a la convocatorias relativas al año 2022. **Pag. 569**

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

- 196.-** Convenio Colectivo de la Empresa UTE IDAM CEUTA, en expediente 51/01/0014/2021. **Pag. 570**

### AUTORIDADES Y PERSONAL

#### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 197.-** Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 3 de marzo de 2022, por el que se cesa a D. Álvaro Guzmán Esteban como personal eventual en el puesto de Asesor Grupo Político (MDyC). **Pag. 591**
- 198.-** Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 4 de marzo de 2022, por el que se nombra a D. Juan Jos, Vilches Espinosa como funcionario de carrera en la plaza de Gestor de Recursos Humanos y Plan de Pensiones. **Pag. 592**
- 200.-** Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 4 de marzo de 2022, por el que se nombra a los aprobados de la convocatoria de 2 plazas de Ayudante de Matarife, como funcionarios de carrera. **Pag. 593**

### OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

- 201.-** Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 8 de marzo de 2022, por el que se aprueba resolución definitiva relativa a la concesión y denegación de las subvenciones a proyectos de interés general 0,7% IRPF de la Ciudad de Ceuta 2021-2022. **Pag. 594**
- 202.-** PROCESA.-Propuesta de Resolución definitiva de subvenciones públicas, dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, destinadas a financiar Programas Mixtos de Empleo y Formación, denominados Talleres Profesionales, en el marco del P.O. Empleo Juvenil 2014-2020. **Pag. 599**

**DISPOSICIONES GENERALES****CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA****199.-****ANUNCIO**

**DECRETO** de la Consejera de Juventud y Deporte, Presidenta del Instituto Ceutí de Deportes, Dña Lorena Miranda Dorado, de fecha 24 de enero de 2022 por el que se aprueba el convenio de colaboración con la Universidad de Cádiz, a través de la Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Radioelectrónica de dicha Universidad para la realización de exámenes teóricos para el gobierno de embarcaciones de recreo, correspondientes a las convocatorias relativas al año 2022.

Este Instituto Ceutí de Deportes considera necesario firmar un Convenio de Colaboración con la Universidad de Cádiz, a través de la Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Radioelectrónica de dicha Universidad, por el que se formaliza la encomienda de gestión por parte de este Instituto Ceutí de Deportes a dicha Universidad, para las convocatorias de exámenes teóricos para la obtención de títulos para el gobierno de embarcaciones de recreo correspondientes al año 2022.

El Estatuto de Autonomía de Ceuta, aprobado por Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, establece en su artículo 21.1.17ª que la ciudad ejercerá -con el alcance previsto en el párrafo segundo de dicho artículo- competencias en materia de promoción del deporte. En el artículo 25 del mismo texto se dispone que la Ciudad de Ceuta ejercerá, además, todas las competencias que la legislación estatal atribuye a los Ayuntamientos, así como las que actualmente ejerce de las Diputaciones provinciales y las que en el futuro puedan atribuirse a éstas por Ley del Estado.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en su artículo 25 determina que el Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal. Ejercerá, en todo caso competencias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, entre otras, en materia de promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre (art. 25.2.1).

Mediante el Real Decreto 34/99 de 15 de enero de 1999, se hace efectivo el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Ciudad de Ceuta, en materia de enseñanzas náutico deportivas. Asimismo se establece, entre otros, que la Ciudad de Ceuta llevará a cabo la realización y control de los exámenes para el acceso a las titulaciones para el gobierno de las embarcaciones de recreo.

Según lo establecido en sus Estatutos, el Instituto Ceutí de Deportes en su artículo 3º apartado f), tiene como fines esenciales, entre otros, "Todos aquellos que sean consecuencia de los traspasos de funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Ciudad de Ceuta...".

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su artículo 11 determina que la realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño.

La Universidad de Cádiz es una Institución de Derecho Público dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio.

Por decreto de 21 de junio de 2019 del Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta, se nombra a la Excm. Sra. Dña. Lorena Miranda Dorado como Consejera de Juventud y Deporte.

Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta de fecha 26 de junio de 2019, se nombra Presidenta del Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes a la Excm. Sra. Consejera de Juventud y Deporte, Dña. Lorena Miranda Dorado.

Según los Estatutos del Instituto Ceutí de Deportes la competencia para autorizar y comprometer el gasto que suponen las obligaciones de contenido económico que para el I.C.D. representa la suscripción del convenio, corresponderá al Presidente del Instituto en el caso de contrataciones y concesiones de obras, servicios y suministros de duración no superior a un año y de cuantía no superior al 5 por 100 de los recursos ordinarios del Presupuesto o a la Junta Rectora en caso de superar los anteriores límites.

Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 26 de junio de 2019, se nombra Presidenta del Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes, a la Excm. Sra. Consejera de Juventud y Deporte, Dña Lorena Miranda Dorado. El artículo 10 a) de los Estatutos del I.C.D. atribuyen a su Presidente la facultad de representar al Instituto Ceutí de Deportes, **HE RESUELTO:**

Aprobar el Convenio de Colaboración con la Universidad de Cádiz, a través de la Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Radioelectrónica de dicha Universidad por el que se formaliza la encomienda de gestión por parte de este Instituto Ceutí de Deportes a la Universidad de Cádiz para la realización de exámenes teóricos para el gobierno de embarcaciones de recreo, correspondientes a las convocatorias relativas al año 2022.

Mediante el presente anuncio, se pone en conocimiento que dicho convenio podrá ser objeto de consulta en las dependencias del Instituto Ceutí de Deportes sitas en Complejo Deportivo Guillermo Molina, C/ Juan Díaz Fernández, s/n, en horario de oficina. Firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada.

LORENA MIRANDA DORADO  
PRESIDENTA DEL ORGANISMO  
(INSTITUTO CEUTÍ DE DEPORTES)  
FECHA 07/03/2022

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

**196.-** VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo de la Empresa **UTE IDAM CEUTA** en la Ciudad Autónoma de Ceuta, que fue suscrito, con fecha 31 de ENERO de 2022, de una parte por el representante de la empresa y de otra por el comité de empresa, representante de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

**ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
ACUERDA**

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

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

DELEGADA DEL GOBIERNO,  
SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO  
FECHA 04/03/2022

**ACTA DE SUBSANACIÓN PARA EL REGISTRO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA  
DESALADORA/ IDAM CEUTA ANTE EL INFORME DE CONTROL DE LEGALIDAD EMITIDO  
POR LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CEUTA**

**Por la Representación Empresarial:**

D. Carlos Cordón Ureña (Gerente  
UTE IDAM Ceuta).  
D. Joaquín Pedriza Bermejillo  
(Asesor UTE IDAM Ceuta).

**Por la Representación de los Trabajadores:**

D. Juan Antonio García Osuna

**Por CCOO:**

D. Emilio Postigo García  
(Secretario General de CCOO  
en la Ciudad Autónoma de Ceuta).  
D. Emilio José Postigo Robles  
(Secretario General de la FSC-CCOO  
en la Ciudad Autónoma de Ceuta).

En Ceuta, siendo las 10:00 horas del día 31 de enero de 2022, se reúnen en el centro de trabajo sito en las instalaciones de la Desaladora de IDAM Ceuta, las personas relacionadas al margen, en su calidad de representante legal de los trabajadores y representantes y asesores de la Organización Sindical a la que pertenece el primero, así como la representación empresarial y sus asesores, al objeto de analizar, valorar y en su caso subsanar las directrices y recomendaciones que constan en el Informe de Control de Legalidad emitido por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta [nº/Ref.: **OS 51/0001753/21**] del **CONVENIO COLECTIVO** que regirá las relaciones laborales de los trabajadores pertenecientes a la mencionada **Desaladora de IDAM Ceuta**.

Ambas partes, reconociéndose mutuamente la legitimación y capacidad para la **SUBSANACION** de los términos del **CONVENIO COLECTIVO DE LA DESALADORA IDAM CEUTA**, para los años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, así como para suscribir el presente **Acta de Subsanación** para la firma definitiva del mencionado Texto Convencional, y en base a ello,

**ACUERDAN:**

**Primero.-** Prestar su conformidad para la firma del presente Acta de Subsanación del **CONVENIO COLECTIVO DE LA DESALADORA IDAM CEUTA**, para los años **2020 a 2025** de conformidad con los acuerdos para las modificaciones y adiciones en el Texto del citado Cuerpo Convencional que se detallan a continuación, todo ello tras el análisis y la valoración del **Informe de Control de Legalidad** emitido por la **Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Ceuta** con nº de referencia **OS 51/0001753/21**.

**Segundo.-** Se alcanza acuerdo para la subsanación del texto del convenio colectivo al que se ha hecho referencia en el apartado Primero y en tal sentido se modifican: el **artículo 8** sobre la Eficacia del Convenio y la inaplicación parcial de sus condiciones de trabajo; se actualiza el **artículo 13** para salvaguardar el artículo 8.4 ET y demás normativa de desarrollo, así como el **artículo 20** modificando la terminología utilizada para el descanso de 20 minutos diarios; asimismo se aceptan y adaptan todas las recomendaciones y directrices del Informe de Control de Legalidad referidas al **artículo 23** del Convenio sobre permisos y licencias; del mismo modo la contenida en el **artículo 35** para la reformulando de la referencia a las personas trabajadoras con discapacidad, entendiéndose el contenido del precepto sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.4 ET y demás normativa de protección de los derechos de maternidad y paternidad. Se actualizan por último los **artículos 37 y 38** del Convenio sobre Excedencias, de conformidad todo ello con las indicaciones contenidas en el mencionado Informe de Control de Legalidad.

**Tercero.-** En otro orden de ideas pero referido igualmente al contenido del Convenio ahora subsanado, las partes hoy comparecientes, con ocasión del requerimiento efectuado por la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Ceuta, y la revisión realizada nuevamente por la Comisión Negociadora del Texto, ha decidido completar las previsiones contenidas en el **penúltimo y último párrafo del Art. 52 sobre Trabajo en Festivos**, de tal manera que se añade la siguiente previsión a continuación del primero (penúltimo párrafo): *“Quedan igualmente excluidas de las previsiones contenidas en este párrafo las jornadas correspondientes a los festivos del 12 de octubre y 1 de noviembre, así como las jornadas del 6 de enero, 25 de diciembre y 1 de enero, respecto de las cuáles habrá que estar a lo estipulado en el artículo 21 del presente Convenio que ya compensaría los dos primeros expresamente y ya valoraría los tres segundos al compensar las jornadas previas a los mismos, es decir, el 24 y 31 de diciembre, y el 5 de enero”*; y queda redactado de la siguiente manera el segundo (por el último párrafo): *“Sin perjuicio de lo anterior, además, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que presten servicios entre las 23:00 horas del día 24 de diciembre y las 7:00 horas del día 25 de diciembre, y entre las 23:00 horas del 31 de diciembre y las 7:00 horas del día 1 de enero percibirán por cada jornada efectiva de trabajo realizada la cantidad de 100€ brutos”*.

**Cuarto.-** Se designa y habilita por parte de ambas representaciones, al efecto de realizar los trámites requeridos para la subsanación que trae causa en el Informe de Control de Legalidad y posterior **Registro** del Texto del **CONVENIO COLECTIVO PARA LA DESALADORA/IDAM CEUTA** a Don Emilio José Postigo Robles, Don Emilio Postigo García y Don Ángel Lara Ostio.

POR LA EMPRESA

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN LA****PLANTA DESALADORA DE CEUTA****CAPÍTULO - I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de los trabajadores adscritos al centro de trabajo en el que opera la Unión Temporal de Empresas integrada por las mercantiles FERROVIAL CONSTRUCCIÓN, S.A. y CADAGUA, S.A. con denominación **UTE IDAM CEUTA**, dedicada a las actividades de Tratamiento y Desalación de Aguas.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

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

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.**

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

Quedan expresamente excluidos:

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

**ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el **01 de Enero de 2020** y su vigencia será de sesenta y dos meses, finalizando por tanto el **31 de diciembre de 2025**.

**ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRORROGA.**

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

**ARTÍCULO 6.- GARANTIAS PERSONALES.**

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

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

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

**ARTÍCULO 8.- EFICACIA DEL CONVENIO. INAPLICACIÓN PARCIAL DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en este sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

**Materias aplicadas.**

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) Régimen Salarial
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Sistemas de remuneración

### Causas

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos a su situación y perspectivas económicas pueden verse afectadas negativamente, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderá que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por empleado” (es decir dicho resultado dividido entre el número de empleados promedio de empleados equivalente a jornada completa del correspondiente período) o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio, o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los últimos doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que se inaplicase el Convenio.

### Procedimiento

1.- Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los Sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos, se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

2.- El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los Trabajadores, o Comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el “Resultado de Explotación” o de “ventas” se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3.- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo afectado, quién a su vez remitirá copia a la Autoridad Laboral.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores, como en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, al acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio colectivo relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de “jornada” y “horario y distribución de tiempo de trabajo”, en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.- En caso de desacuerdo, y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del convenio afectado la documentación aportada, acompañada de las alegaciones que respectivamente hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en los puntos anteriores. Si se considera necesario, la Comisión recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales, disponiendo de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. Igualmente, deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas, como el plazo máximo de inaplicación.

5.- En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consulta y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 9.- LEGISLACION SUPLETORIA.**

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

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

#### **ARTÍCULO 10.- COMISIÓN PARITARIA.**

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

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

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

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

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

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

### **CAPÍTULO II**

#### **CONTRATACION Y CLASIFICACION DEL PERSONAL**

#### **ARTÍCULO 11.- CONTRATACIÓN.**

Como regla general podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de SEIS meses, dentro de un período de DOCE meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, pasando al final de este período a ser fijo el trabajador afectado de continuar el trabajador.

Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias, sustitución de un trabajador por excedencia o vacaciones ó fuerza mayor.

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

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

#### **ARTÍCULO 12.- PARTICIPACION EN LA CONTRATACIÓN.**

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

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 8.4 ET y demás normativa de desarrollo, al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectará al trabajador, entregando una copia al interesado.

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

**ARTÍCULO 14.- PERIODOS DE PRUEBA.**

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

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

**ARTÍCULO 15.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.**

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

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

**ARTÍCULO 16.- PROVISION DE VACANTES.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Tribunal fijará el baremo a aplicar en cada fase del concurso oposición. Finalizadas las pruebas, levantará Acta de resultado, a la que adjuntará propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación.

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

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

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

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

**ARTÍCULO 18.- CATEGORIAS PROFESIONALES.**

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

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

**Grupo I**

Personal Titulado

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

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Planta.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Laboratorio.
- Auxiliar Técnico Titulado

**Grupo II**

Técnicos y Administrativos

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

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

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

**Grupo III**

Oficios Varios y Subalternos

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

Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

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

Las personas trabajadoras encuadradas dentro de la categoría de Peón de Operador del Grupo Profesional III no podrán desarrollar las funciones propias de esta categoría por tiempo superior a un año dentro de un período de 36 meses, siendo que en el supuesto en el que la persona trabajadora superase estos umbrales podrá reclamar el ascenso a la categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo profesional o, en su caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa.

**ARTÍCULO 19.- ASIGNACION DE NIVEL RETRIBUTIVO.**

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

**Grupo I Personal Titulado Nivel**

- Jefe de Planta	1
- Jefe de Mantenimiento	2
- Jefe de Laboratorio	2
- Auxiliar Técnico Titulado	3

**Grupo II Técnicos y Administrativos**

- Encargado General	2.B
- Encargado de Mantenimiento	3
- Analista de Laboratorio	4
- Oficial de Mantenimiento	4
- Operador de Planta	5

**Grupo III Oficios Varios y Subalternos**

- Ayudante de Operador	6
- Ayudante de Mantenimiento	6
- Auxiliar Administrativo	6
- Ayudante de Laboratorio	6
- Ayudante de Operador B	7
- Ayudante de Mantenimiento B	7

**CAPITULO IV****CONDICIONES LABORALES****ARTÍCULO 20.- JORNADA LABORAL Y HORARIOS.**

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

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

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

La jornada de trabajo estará distribuida de la siguiente manera:

a) Personal de Mantenimiento, Administrativo y de Laboratorio:

De 07.30 a 15.00 horas de lunes a viernes, con descanso de sábados y domingos. Durante los días correspondientes de los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de cada año, la jornada diaria se reducirá en 30 minutos de trabajo efectivo, a la entrada o salida y de lunes a viernes, al objeto de ajustar la jornada anual de 1600 horas de trabajo efectivo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se consideran días no laborables y no recuperables los días 5 de enero, 12 de octubre, 1 de noviembre y 24 y 31 de diciembre.

Para el personal sujeto a turnos y que entren en turno de mañana, tarde y noche, algunos de los días anteriormente descritos, se les compensará con una jornada de descanso por cada uno de los turnos trabajados en cualquiera de estos días.

El personal sujeto a turnos y que estando de descanso, se les llamara para cubrir una baja o licencia, en sábado o domingo, dichos días se les compensaría con el sábado o domingo más próximo a cubrir por el corretornos, siempre y cuando se cumpla con el cómputo anual de horas (1600 horas)

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 22.- VACACIONES.**

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorratea del tiempo trabajado a razón de salario base, antigüedad consolidada, plus de residencia, complementos personales y demás pluses que perciba el trabajador.

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

A petición del trabajador las vacaciones podrán dividirse en tres períodos distintos, sin que uno de ellos pueda ser inferior a siete días.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad.

#### **ARTÍCULO 23.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

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

- a) Matrimonio: 16 días naturales.
- b) Nacimiento o Adopción de un hijo/a: 3 días laborales. Se ampliará a 5 días naturales, en aquellos casos que se requiera desplazamiento fuera de Ceuta.
- c) Matrimonio de familiares con segundo grado de consanguinidad, Primera Comunión o Bautizo (o celebraciones análogas de otras confesiones religiosas), 1 día Natural. El día corresponderá siempre y cuando coincida la celebración con el día de trabajo efectivo. No corresponderá si la coincidencia se produce por cambio de turno. Se ampliará a 2 días Naturales, en aquellos casos que se produzca desplazamiento fuera de Ceuta.
- d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de Parientes hasta el Segundo Grado por Consanguinidad o por Afinidad, 2 días Laborables, se ampliará a 4 días naturales, en aquellos casos que se requiera desplazamiento fuera de Ceuta.
- e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días Naturales.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o para acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los pre-

ceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas inexcusable para la obtención de un Título Oficial.
- i) La situación de las personas que convivan regularmente en régimen de pareja, declarada pareja de hecho inscrita en el registro oficial correspondiente, en el Organismo que corresponda, será equiparada a los efectos de los derechos y obligaciones recogidos en este Convenio Colectivo, como consanguinidad o afinidad.
- j) 4 días de Asuntos Propios. El disfrute de dichos días será de común acuerdo entre empresa y trabajador y no serán acumulables en años sucesivos.
- k) 11 horas de Asuntos Propios para el personal de Mantenimiento, Administración y de Laboratorio. El disfrute de dichas horas será de común acuerdo entre empresa y trabajador y no serán acumulables en años sucesivos.

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

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

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

#### **ARTÍCULO 25.- SEGURIDAD y SALUD.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 26.- SEGURO COLECTIVO**

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

#### **ARTÍCULO 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS:**

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

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

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

Retribución Anual sin Antigüedad/Nº de Horas Cómputo Anual Convenio = valor Hora Ordinaria.

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

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

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

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

Previamente a su implantación deberá informarse a los trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, medidas o sistemas productivos, que puedan modificar las condiciones de trabajo de las distintas categorías. En el caso de que un

puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones, la dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a los nuevos cambios, que en ningún caso tendrá una duración mayor de tres meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

#### **ARTÍCULO 29.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA.**

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

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 30.- TRABAJO DE INFERIOR CATEGORIA.**

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

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

Durante el tiempo que dure esta prestación, los trabajadores que la realicen percibirán el salario de su categoría, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

#### **ARTÍCULO 31.- TRASLADOS.**

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

#### **ARTÍCULO 32.- MODIFICACIONES TECNOLOGICAS.**

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

#### **ARTÍCULO 33.- VESTUARIO.**

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES**ARTÍCULO 34.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

**ARTÍCULO 35.- OTROS ASPECTOS SOCIALES**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.4 ET y demás normativa de protección de los derechos de maternidad y paternidad la trabajadora, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en ½ hora, que deberá disfrutarse al principio o final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas. En casos de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las 16 semanas.

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

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

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

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

protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

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

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

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conserva un derecho de reingreso preferente a su puesto o a puesto de similar categoría. Todo ello sin perjuicio del régimen previsto para la excedencia voluntaria en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 39.- EXCEDENCIA FORZOSA.**

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

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

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- El trabajador de excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

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

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

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

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

- a) A partir de 10 años 2 mensualidades integras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.
- b) A partir de 15 años 3 mensualidades integras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.
- c) A partir de 25 años 4 mensualidades integras, incluido pluses y complementos según Categoría y Convenio.

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

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

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 43.- JUBILACIÓN.**

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

#### **ARTÍCULO 44.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

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

#### **ARTÍCULO 45.- RESPONSABILIDAD CIVIL.**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CAPITULO - VI**

#### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 48.- RETRIBUCIONES**

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

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

**ARTÍCULO 49. SALARIO BASE**

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

**ARTÍCULO 50.- PLUS DE RESIDENCIA**

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

**ARTÍCULO 51.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO**

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 52.- TRABAJO EN FESTIVOS. PLUS FESTIVO TRABAJADO. COMPENSACIÓN NOCHE BUENA/ NOCHE VIEJA.**

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

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

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

Retribución Anual sin Antigüedad Consolidada/Nº de Horas Cómputo Anual Convenio = Valor Hora Ordinaria.  
Valor Hora extraordinaria festiva = Valor Hora Ordinaria X 2.

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

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

Acumulando un día, por cada festivo trabajado; siempre que haya superado las cuatro horas de trabajo, excepto el personal con horario de turno.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras incluidas en un sistema de turnos rotativo que les corresponda realizar jornadas de trabajo ordinario en días festivos, independientemente del Grupo Profesional al que pertenezcan, percibirán la cantidad de 80€ brutos por cada día Festivo de trabajo efectivo. Este importe podrá ser sustituido, a opción del empresario, por una jornada ordinaria de descanso equivalente a disfrutar antes del último día del mes de enero correspondiente al año siguiente en curso, salvo pacto entre Empresa y trabajador en cuyo caso se podrá dilatar dicho período. Para la determinación del día de descanso compensatorio la empresa tendrá en cuenta las peticiones realizadas por la persona trabajadora siempre y cuando se garantice el Servicio desde punto de vista organizativo. Este complemento no se abonará ni compensará cuando se trabaje en dichos días realizando horas extraordinarias, en cuyo caso habrá que estar a la compensación que se recoge en párrafos precedentes para las horas extraordinarias. Quedan igualmente excluidas de las previsiones contenidas en este párrafo las jornadas correspondientes a los festivos del 12 de octubre y 1 de noviembre, así como las jornadas del 6 de enero, 25 de diciembre y 1 de enero, respecto de las cuáles habrá que estar a lo estipulado en el artículo 21 del presente Convenio que ya compensaría los dos primeros expresamente y ya valoraría los tres segundos al compensar las jornadas previas a los mismos, es decir, el 24 y 31 de diciembre, y el 5 de enero.

Sin perjuicio de lo anterior, además, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que presten servicios entre las 23:00 horas del día 24 de diciembre y las 7:00 horas del día 25 de diciembre, y entre las 23:00 horas del 31 de diciembre y las 7:00 horas del día 1 de enero percibirán por cada jornada efectiva de trabajo realizada la cantidad de 100€ brutos.

**ARTÍCULO 53.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

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

**ARTÍCULO 54.- PLUS DE TRANSPORTE**

Todos los trabajadores percibirán por el concepto de Plus de Transporte las cantidades que se detallan a continuación, por mes efectivamente trabajado (11 meses).

A efectos de cobro de esta cantidad, el importe total anual de las 11 mensualidades se prorrateará en 12 mensualidades.

Para el año 2020 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2019 incrementado en el 0,8 por ciento, que equivale al IPC real 2019.

Para el año 2021 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2020 con la actualización correspondiente al IPC real de 2020, salvo que este índice arroje resultado negativo, en cuyo caso tal cantidad no experimentará variación.

Para el año 2022 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2021 con la actualización correspondiente al IPC real de 2021, salvo que este índice arroje resultado negativo, en cuyo caso tal cantidad no experimentará variación.

Para el año 2023 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2022 con la actualización correspondiente al IPC real de 2022, salvo que este índice arroje resultado negativo, en cuyo caso tal cantidad no experimentará variación.

Para el año 2024 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2023 con la actualización correspondiente al IPC real de 2023, salvo que este índice arroje resultado negativo, en cuyo caso tal cantidad no experimentará variación.

Para el año 2025 se percibirá por este concepto el importe correspondiente a 2024 con la actualización correspondiente al IPC real de 2024, salvo que este índice arroje resultado negativo, en cuyo caso tal cantidad no experimentará variación.

**ARTÍCULO 55.- PLUS DE TURNICIDAD**

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

**ARTÍCULO 56.- PLUS DE DISPONIBILIDAD**

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

**ARTÍCULO 57.- PLUS DE PUESTO DE TRABAJO**

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

**ARTÍCULO 58.- PLUS MEDIOAMBIENTAL**

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

**ARTÍCULO 59.- DIETAS y VIAJES**

El trabajador que por necesidades de la empresa o con autorización de ésta, tenga que desplazarse fuera de Ceuta, percibirá por el concepto de dietas el importe de 147,70 euros, cantidad que se desglosa para su aplicación en: Alojamiento: 92,30 euros y Manutención: 55,40 euros. Así mismo, previa presentación de las facturas correspondientes, los gastos producidos por el viaje correrán a cargo de la empresa.

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

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

## CAPITULO VII

**DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 60.- DELEGADOS DE PERSONAL.**

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

**ARTÍCULO 61.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.**

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

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

- A) Notificación por escrito a la Dirección de la Empresa, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.
- B) La duración mínima de la acumulación será de un año, salvo en casos excepcionales que podrán pactarse con la Empresa por un periodo inferior.
- C) Los días sindicales que coincidan en días de descanso o vacaciones, en cualquiera de los miembros de los delegados, tanto en las reuniones conjuntas con la Empresa como las convocadas por organismos Oficiales, se acumularán para posterior descanso.

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

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

Se facilitará oportunamente a los delegados los siguientes documentos:

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

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

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

**ARTÍCULO 62.-ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.**

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

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

**ARTÍCULO 63.- GARANTIAS SINDICALES.**

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

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

**ARTÍCULO 64.- COBRO DE CUOTA SINDICAL.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 65.- DELEGADOS SINDICALES**

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

1. Representar y defender los intereses de los afiliados y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular.
3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las horas de trabajo.
4. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley que los delegados de personal o miembros de comité de empresa en su caso.

#### **ARTÍCULO 66.- SUBROGACIÓN EMPRESARIAL**

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

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

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

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

Los documentos de la empresa sustituida deben facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

- 1.- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidente de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- 2.- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- 3.- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- 4.- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados
- 5.- Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
- 6.- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- 7.- Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el periodo que lleva en tal situación y causas de la misma. Así como los que se en-

cuentren en excedencia siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan expresamente la suspensión del concepto y tratamiento del complemento de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que hasta la fecha se venía contemplando y aplicando en el artículo 51 de convenios colectivos anteriores. En consecuencia, queda suspendido el contenido íntegro del citado artículo 51, así como cualquier otra norma sobre dicho concepto que contradiga lo dispuesto en la presente disposición transitoria.

Segunda.- Como consecuencia de lo acordado en la disposición transitoria primera del presenta convenio colectivo, se asume como contrapartida los siguiente compromisos:

- 1) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento personal de antigüedad a fecha 31 de Diciembre de 2016. El importe consolidado a dicha fecha y durante el período de suspensión acordado se mantendrá como un complemento retributivo "*ad personam*". Dicho complemento retributivo se reflejará en los recibos oficiales de nómina con la denominación de Antigüedad Consolidada. El importe así consolidado se verá revisado en las mismas condiciones que el resto de conceptos salariales, no pudiendo ser objeto de absorción o compensación.
- 2) La suspensión acordada lo es por tiempo indefinido, no obstante se acuerda expresamente que, solo y exclusivamente en el caso de que por parte de la Ciudad Autónoma de Ceuta procediera a abonar expresamente el concepto de antigüedad a la UTE IDAM CEUTA (CADAGUA – FERROVIAL CONSTRUCCIÓN, S.A.), se levantará la suspensión acordada y en los términos aceptados y abonados por la Ciudad Autónoma de Ceuta.





TABLA SALARIAL AÑO 2021 CON IPC 0 ( al haber sido -0,5)												
	106	52	138	10	48	11						
	PLUS RESIDEN.	PLUS DISPON.	PLUS PTO/TRAB.	PLUS MEDI/AMB.	PLUS TURNOS	PLUS NOCTUR	TOTAL MES	PAGA JUNIO	PAGA MARZO	PAGA SEP	PAGA DICIEMBRE	TOTAL
SALARIO BASE	1.190,19 €	297,60 €	1.168,60 €	1.231,46 €	408,88 €	0,00 €	4.296,73 €	4.296,73 €	1.487,79 €	1.487,79 €	4.296,73 €	63.129,83
NIVEL 1	1.145,91 €	286,62 €	962,70 €	1.029,42 €	343,05 €	0,00 €	3.767,60 €	3.767,60 €	1.432,43 €	1.432,43 €	3.767,60 €	55.611,27
NIVEL 2	1.046,90 €	278,79 €	712,54 €	699,13 €	331,97 €	0,00 €	3.069,33 €	2.944,33 €	1.308,46 €	1.308,46 €	2.944,33 €	45.337,98
NIVEL 3	1.046,90 €	261,56 €	668,51 €	655,92 €	311,46 €	0,00 €	2.944,33 €	2.944,33 €	1.308,46 €	1.308,46 €	2.944,33 €	43.837,54
NIVEL 4	999,00 €	249,79 €	532,61 €	560,38 €	296,78 €	0,00 €	2.638,56 €	2.638,56 €	1.248,78 €	1.248,78 €	2.638,56 €	39.437,41
NIVEL 5	999,00 €	249,79 €	354,00 €	473,64 €	294,42 €	199,64 €	2.640,37 €	2.640,37 €	1.248,78 €	1.248,78 €	2.640,37 €	39.462,72
NIVEL 6	967,15 €	241,81 €	222,45 €	292,90 €	273,27 €	193,47 €	2.258,88 €	2.258,88 €	1.208,96 €	1.208,96 €	2.258,88 €	34.042,21
NIVEL 7	803,65 €	140,00 €	130,00 €	200,00 €	180,00 €	120,00 €	1.628,65 €	1.628,65 €	1.100,00 €	1.100,00 €	1.628,65 €	25.001,10
NIVEL 7	803,65 €	140,00 €	220,00 €	270,00 €	195,00 €	0,00 €	1.628,65 €	1.628,65 €	1.100,00 €	1.100,00 €	1.628,65 €	25.001,10
*Aclaración incremento en las tablas salariales:												
2020(= 2019+IPC2019)												
2021= 2020												
En el 2021 se añaden los grupos 2.B y 7 los cuales se empezarán a aplicar a partir de la firma del convenio, posiblemente octubre 2021												
Años siguientes:												
2022= 2021+IPC 2021 ( si fuese negativo = 0)												
2023= 2022+IPC 2022 ( si fuese negativo = 0)												
2024= 2023+IPC 2023 ( si fuese negativo = 0)												
2025= 2024+IPC 2024 ( si fuese negativo = 0)												

**AUTORIDADES Y PERSONAL****CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA****197.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 3 de marzo de 2022, por el que se cesa a D. Alvaro Guzmán Esteban como personal eventual en el puesto de Asesor Grupo Político.**

Por escrito de fecha 23/02/2022 de la Portavoz del Grupo MDyC se solicita el cese de D. Alvaro Guzmán Esteban como Asesor Grupo Político MDyC.

De acuerdo con lo dispuesto en:

El artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, en relación con el artículo 176 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril y el artículo 41.14 d) del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, señala que: “1.- El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

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

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

El artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge que es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin (apartado 1); y que el nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento (apartado 3).

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034 de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se cesa a D. Alvaro Guzmán Esteban como personal eventual en el puesto de trabajo de Asesor Grupo Político MDyC, con efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Segundo.- Lo que le comunico, significándole que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 132.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH  
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA  
FECHA 07/03/2022

**198.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 4 de marzo de 2022 por el que se nombra al aprobado de la convocatoria de una plaza de GESTOR DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN DE PENSIONES, como funcionario de carrera de la Ciudad Autónoma de Ceuta.**

Con fecha uno de marzo de dos mil veintidós se publica la lista del aprobado de la convocatoria para la provisión de una plaza de GESTOR DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN DE PENSIONES de la Ciudad de Ceuta, de la plantilla de funcionarios de la Ciudad, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2019 (B.O.C.CE Extraordinario nº 52, de nueve de julio de dos mil veintiuno).

De acuerdo con lo dispuesto en:

La base 11 de la convocatoria dispone que por el órgano competente en materia de personal de la Ciudad se efectuará el nombramiento del aspirante aprobado como funcionario de carrera de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad. La toma de posesión de dicho aspirante se efectuará en el plazo de un mes, contado desde la fecha de publicación de su nombramiento.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034 de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se nombra al personal que a continuación se relaciona como funcionario de carrera de la Ciudad de Ceuta en la plaza de GESTOR DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN DE PENSIONES, debiendo tomar posesión en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de su nombramiento.

DNI	Apellido 1º	Apellido 2º	Nombre
4*06***9*	VILCHEZ	ESPINOSA	JUAN JOSE

Segundo.- Lo que le comunico, significándole que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 132.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH  
 CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA  
 Y FUNCIÓN PÚBLICA  
 FECHA 07/03/2022

**200.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 4 de marzo de 2022 por el que se nombra a los aprobados de la convocatoria de dos plazas de AYUDANTE MATARIFE, como funcionarios de carrera de la Ciudad Autónoma de Ceuta.**

Con fecha uno de marzo de dos mil veintidós se publica la lista de los aprobados de la convocatoria para la provisión de dos plazas de AYUDANTE MATARIFE de la Ciudad de Ceuta, de la plantilla de funcionarios de la Ciudad, mediante el sistema concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad para el año 2017 (B.O.C.CE Extraordinario nº 25, de 20 de mayo de 2019).

De acuerdo con lo dispuesto en:

La base 11 de la convocatoria dispone que por el órgano competente en materia de personal de la Ciudad se efectuará el nombramiento de los aspirantes aprobados como funcionarios de carrera de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad. La toma de posesión de dichos aspirantes se efectuará en el plazo de un mes, contado desde la fecha de publicación de sus nombramientos.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034 de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se nombra al personal que a continuación se relaciona como funcionarios de carrera de la Ciudad de Ceuta en la plaza AYUDANTE MATARIFE, debiendo tomar posesión en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de sus nombramientos.

DNI	Apellido1º	Apellido 2º	Nombre
*509***5*	DE HOYOS	SANCHEZ	JUAN LUIS
4*08*0***	MOHAMED	MOHAMED	YAMAL

Segundo.- Lo que le comunico, significándole que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 132.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH  
 CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA  
 Y FUNCIÓN PÚBLICA  
 FECHA 07/03/2022

**OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS****201.-****ANUNCIO**

Los Presupuestos Generales del Estado establecen que se destinarán a subvencionar actividades de interés general consideradas de interés social, en la forma que reglamentariamente se establezca, el 0,7 por ciento de la cuota íntegra del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el 0,7 por ciento de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades correspondientes, en ambos casos, a los contribuyentes que manifiesten expresamente su voluntad en tal sentido.

El reparto del tramo autonómico entre las comunidades y ciudades autónomas se realizará con los mismos criterios y metodología aprobados en 2020. Es decir:

- *El reparto se basará en los 13 criterios y ponderaciones ya aprobados, actualizándose los indicadores a sus valores disponibles más recientes, con los cuales se obtiene una suerte de “población ajustada” por sus características, por la situación socio-económica y por las características del territorio que pueden influir en la prestación de determinados servicios sociales*

Por tanto, le corresponde a la Ciudad Autónoma de Ceuta, la suma de **2.081.342€**.

El procedimiento de concesión de estas subvenciones se rige por el acuerdo de Consejo de Gobierno, de 11 de septiembre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de Subvenciones a programas de interés general dirigidas a fines de interés social a desarrollar por Entidades del Tercer Sector en la Ciudad Autónoma de la Ceuta, con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas, publicada en el BOCCE nº 6027, de 18 de septiembre de 2020.

El 22 octubre de 2021, se aprueba en Consejo de Gobierno, la convocatoria para la referida subvención, por una cantidad de **2.081.342€**, partida presupuestaria 480.36.231.3.010 “Convocatoria Subvenciones proyectos de interés general 0,7% IRPF”, publicándose el extracto de la convocatoria en BOCCE 6143 de 29 de octubre y el texto completo en la base de datos nacional de subvenciones.

Con fecha 25 de enero de 2022, se publica en BOCCE nº 6168, la propuesta de resolución provisional de la referida subvención.

En base al artículo 33 de la Ley 39/2015, se concedió a las personas interesadas, un plazo de diez días hábiles desde el día siguiente de la publicación, para presentar alegaciones, reformular o aceptar/renunciar a la subvención. Transcurrido el plazo y tras el **estudio de las alegaciones realizadas**, se procede a aceptar las alegaciones presentadas por dos asociaciones, siendo denegadas las demás, conforme a lo determinado en las bases, convocatoria y la legislación aplicable en cada caso.

Se procedió a formular nueva propuesta de resolución, conforme a lo establecido en el artículo 24.4 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, de 17 de noviembre, publicándose en BOCCE 6.176 de 22 de febrero 2022.

Transcurrido el plazo y tras el **estudio de las alegaciones y reformulaciones realizadas**, se procede según lo recogido en el artículo 15 de la convocatoria a resolver el procedimiento de concesión, con la conformidad del órgano Colegiado a las memorias adaptadas, previa autorización del Consejo de Gobierno, según lo previsto el artículo 5 del Reglamento General de Subvenciones de la Ciudad de Ceuta.

Expuesto lo anterior, el Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en sesión extraordinaria celebrada 8 de marzo de 2022, acordó:

- 1.- Aprobar la resolución definitiva de la Convocatoria de Subvenciones a los proyectos de interés general 0,7% IRPF de la Ciudad Autónoma de Ceuta 2021-22, conforme a lo recogido en el ANEXO I.
- 2.- Ratificar las subvenciones denegadas, conforme al ANEXO II.
- 3.- Notificar esta resolución definitiva mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

La concesión de la subvención al amparo de esta resolución no comporta obligación alguna por parte de la Consejería de Servicios Sociales, de adjudicar subvenciones en los siguientes ejercicios económicos para programas similares.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa podrá interponer **Recurso Potestativo De Reposición** ante el mismo órgano que dictó la resolución en el plazo de un mes contando desde el día siguiente al de notificación o interponer directamente **Recurso Contencioso-Administrativo** ante los Juzgados de lo contencioso administrativo de Ceuta en el plazo de dos meses contando desde el día siguiente al de notificación de la resolución, todo ello sin perjuicio de que pueda interponer, en su caso, cualquier otro que estime procedente.

DUNIA MOHAMED MOHAND  
CONSEJERA DE SERVICIOS SOCIALES  
FECHA 08/03/2022



ENTIDADES	CIF	COLECTIVO	PROYECTOS	IMPORTE PROGRAMA	SUBVENCIÓN A CONCEDER	SUBVENCIÓN PARA GASTOS CORRIENTES	SUBVENCIÓN GASTOS DE INVERSIÓN	SUBVENCIÓN GASTOS DE GESTIÓN Y ADMON
ACCEM	G79963237	INMIGRANTES	Atención y acogida a migrantes en situación de alta vulnerabilidad	100.404,36 €	99.410,26€	Personal: 88.310,26€ Actividades y mantenimiento: 11.100€ Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
ACEFEP	G11957297	DISCAPACIDAD	Rehabilitación psicosocial, acompañamiento integral.	42.220,79€	25.541,60€	Personal: 25.541,60€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
ACEFEP	G11957297	DISCAPACIDAD	Promoción de la salud mental y prevención de la exclusión.	43.339,27€	28.858,45€	Personal: 28.858,45€ Actividades y mantenimiento: 295,54€ Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
ACEFEP	G11957297	EXCLUSIÓN SOCIAL	Rehabilitación de personas con enfermedad mental interna en centro penitenciarios. Apoyo a la rehabilitación psiquiátrica.	12.697,04€	10.263,68€	Personal: 10.263,68€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
ACEFEP	G11957297	EXCLUSIÓN SOCIAL	Programa Puente de reincorporación socio comunitaria	12.391,41€	4.007,59€	Personal: 4.007,59€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
ACEFEP	G11957297	DISCAPACIDAD	Programa de ocio y tiempo libre para personas con problemas de salud mental	44.477,57€	11.445,58€	Personal: 11.445,58€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
A.E.C.C	G28197564	URGENCIA SOCIAL	Necesidades básicas a pacientes oncológicos en riesgo de exclusión social	20.553€	17.390€	Personal: 7.185€ Actividades y mantenimiento: 9.605€ Dietsas y viajes: 0	0,00€	600€
AUTISMO	G51025005	DISCAPACIDAD	Terapia de Integración Sensorial	46.773,30€	29.340,33€	Personal: 27.709,39€ Actividades y mantenimiento: 1.066,38€ Dietsas y viajes: 0	564,54€	0,00€
AUTISMO	G51025005	FAMILIA	Programa de descanso familiar, ocio y tiempo libre.	33.826,53€	23.678,53€	Personal: 21.998,57€ Actividades y mantenimiento: 1.680€ Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
AFA	G11967056	DISCAPACIDAD	Ayuda Técnicas y cuidados en los domicilios a familias con un enfermo de Alzheimer a su cargo	148.256,39€	20.962,64€	Personal: 20.962,64€ Actividades y mantenimiento: 0€ Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
AFA	G11967056	DISCAPACIDAD	Apoyo y formación socio sanitaria a personas cuidadoras	53.550,45€	34.708,58€	Personal: 34.708,58€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
AFA	G11967056	DISCAPACIDAD	Atención socio sanitaria en Centro de Día	145.496,29€	89.003,06€	Personal: 75.297,59€ Actividades y mantenimiento: 10.487,99€ Dietsas y viajes: 0	0,00€	3.217,19€
CÁRITAS	R1100436C	URGENCIA SOCIAL	Punto de distribución de artículos de primera necesidad Virgen de África.	69.022,28€	58.768,12€	Personal: 58.768,12€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
CEPAIM	G73600553	INMIGRANTES	+Adelante	135.180€	26.292,30€	Personal: 116.704,97€ Actividades y mantenimiento: 8.352,42€ *Dietsas y viajes: 200€	0,00€	969,86€
CEPAIM	G73600553	INMIGRANTES	Atención de urgencia social a personas y familias vulnerables	74.994€	72.994€	Personal: 45.646€ Actividades y mantenimiento: 25.148€ Dietsas y viajes: 200€	0,00€	2.000€
COCEMIFE	G11967585	DISCAPACIDAD	Transporte en vehículo adaptado	100.752,9€	88.858,73€	Personal: 88.858,73€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
COCEMIFE	G11967585	DISCAPACIDAD	Atención integral a personas con discapacidad física y/u orgánica	129.686,02€	114.447,60€	Personal: 114.447,60€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€
COCEMIFE	G11967585	DISCAPACIDAD	Prevención y reducción discapacidad pacientes post-covid	70.101,6€	63.143,53€	Personal: 63.143,53€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y viajes: 0	0,00€	0,00€



ENTIDADES	CIF	COLECTIVO	PROYECTOS	IMPORTE PROGRAMA	SUBVENCIÓN A CONCEDER	SUBVENCIÓN PARA GASTOS CORRIENTES	SUBVENCIÓN GASTOS DE INVERSIÓN	SUBVENCIÓN GASTOS DE GESTIÓN Y ADMON
CRUZ ROJA	Q2866001G	URGENCIA SOCIAL	Atención urgente a las necesidades básicas	102.873,68€	95.598,66 €	Personal: 29.598,66€ Actividades y mantenimiento: 66.000€ Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00€
CRUZ ROJA	Q2866001G	DISCAPACIDAD	Transporte en vehículo adaptado	29.655,8 €	17.432,24 €	Personal:12.332,24€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y Viajes: 0	5.100€	0,00€
CRUZ ROJA	Q2866001G	MAYORES	Teleasistencia domiciliaria.	100.547,09€	77.281,51€	Personal: 64.281,51€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y Viajes: 0	13.000,00€	0,00€
CRUZ ROJA	Q2866001G	DISCAPACIDAD	Centro de día para personas mayores que padecen algún tipo de demencia	218.341,59€	43.595,32 €	Personal: 29.597,52€ Actividades y mantenimiento: 13.000€ Dietsas y Viajes: 0	997,80€	0,00€
CRUZ ROJA	Q2866001G	MAYORES	Atención integral a las personas mayores: ayuda a domicilio complementaria, enred@te y salud constante	49.894,77 €	45.298,66€	Personal:29.598,66€ Actividades y mantenimiento: 700€ Dietsas y Viajes: 0	15.000€	0,00€
CRUZ ROJA	Q2866001G	JÓVENES	Acompañamiento socio-educativo a la inserción de jóvenes ex-tutelados y/o riesgo social, piso tutelar	95.666,03€	89.408,74€	Personal: 59.197,32€ Actividades y mantenimiento: 28.511,42€ Dietsas y Viajes: 0	1.700,00€	0,00€
CRUZ ROJA	Q2866001G	INFANCIA	De Intervención con infancia y juventud	25.601,03€	23.117,53 €	Personal: 21.817,53€ Actividades y mantenimiento: 1.300€ Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00€
DOWN	G11959251	DISCAPACIDAD	Preparación social y vida independiente	30.144,93€	2.163,45€	Personal: 2.163,45€ Actividades y mantenimiento: 0 Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00€
FUNDACION CRUZ BLANCA	G91397570	URGENCIA SOCIAL	Programa de urgencia social supermercado social TAO	504.008,13€	122.008,13€	Personal: 84.431,33€ Actividades y mantenimiento: 30.000€ Dietsas y Viajes: 0	1.576,80€	6.000,00€
FUNDACION CRUZ BLANCA	G91397570	MUJER	Atención a la salud de las mujeres que ejercen la prostitución.	52.982,12€	35.302,56€	Personal: 29.113,40€ Actividades y mantenimiento: 1.882,12€ Dietsas y Viajes: 0€	1.483,87€	2.823,17€
FUNDACION CRUZ BLANCA	G91397570	JOVENES	Acogida integral a menores no acompañados	99.003,56€	81.017,88€	Personal: 71.629,66€ Actividades y mantenimiento:5.819,19€ Dietsas y Viajes: 0	1.5729,28€	1.939,73 €
FUNDACION CRUZ BLANCA	G91397570	JOVENES	Atención infancia desarrollo académico y social	55.290,18€	43.140,48€	Personal: 32.579,54€ Actividades y mantenimiento: 7.298€ Dietsas y Viajes: 0	1.438,43€	1.824,5€
FUNDACIÓN EDUARDO GALLARDO	G51027555	MAYORES	Prevención de la dependencia y tratamiento de personas adultas mayores a través de estimulación cognitiva y física	24.255,46€	18.633,31€	Personal: 10.413,45€ Actividades y mantenimiento: 7.912,57€ Dietsas y Viajes: 0	307,28€	0,00€
FUNDACION GERON	G41656109	MAYORES	Terapia acuática para personas con discapacidad funcional, física o sensorial	84.885,06€	76.400€	Personal: 75.002€ Actividades y mantenimiento: 500€ Dietsas y Viajes: 0	898€	0,00€
FUNDACION GERON	G41656109	MAYORES	Estimulación cognitiva neuropsicología	52.137,91€	46.887€	Personal: 43.863,36€ Actividades y mantenimiento: 300€ Dietsas y Viajes: 0	2.623,64€	0,00€
FUNDACIÓN MARGENES Y VÍNCULOS	G11408606	INFANCIA	Prevención y Atención del maltrato y otras formas de violencia a niños/as y adolescentes	119.869,03€	119.069,03€	Personal: 100.515,49€ Actividades y mantenimiento: 17.777,64€ Dietsas y Viajes: 0	0,00€	775,88 €
HERMANOS FRANCISCANOS CRUZ BLANCA	R1100349H	DISCAPACIDAD	"Porque fuimos lo que sois"	22.317,92€	17.691,76€	Personal: 15.242,65€ Actividades y mantenimiento: 2.449,11€ Dietsas y Viajes: 0	0,00€	0,00 €



ENTIDADES	CIF	COLECTIVO	PROYECTOS	IMPORTE PROGRAMA	SUBVENCIÓN A CONCEDER	SUBVENCIÓN PARA GASTOS CORRIENTES	SUBVENCIÓN GASTOS DE INVERSIÓN	SUBVENCIÓN GASTOS DE GESTIÓN Y ADMON
PLENA INCLUSIÓN CEUTA	G11903143	DISCAPACIDAD	Apoyo a familiares de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.	55.645,61 €	<b>53.545,50€</b>	Personal: 53.145,50€ Actividades y mantenimiento: 400€ Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00 €
PLENA INCLUSIÓN CEUTA	G11903143	DISCAPACIDAD	Salud mental y enfermedad dual en personas con discapacidad intelectual y/o desarrollo	57.171,9€	<b>51.021,96€</b>	Personal: 50.521,96€ Actividades y mantenimiento: 500€ Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00€
PLENA INCLUSIÓN CEUTA	G11903143	DISCAPACIDAD	Atención a personas con discapacidad intelectual en situación de vulnerabilidad o en riesgos de exclusión social.	46.475,24 €	<b>41.475,24€</b>	Personal: 40.875,24€ Actividades y mantenimiento: 600 € Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00€
PLENA INCLUSIÓN CEUTA	G11903143	DISCAPACIDAD	Autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo	50.075,48€	<b>44.625,48€</b>	Personal: 43.825,48€ Actividades y mantenimiento: 800€ Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00€
PLENA INCLUSIÓN CEUTA	G11903143	DISCAPACIDAD	Apoyo integral al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo	46.475,24€	<b>41.475,24€</b>	Personal: 40.875,24€ Actividades y mantenimiento: 600€ Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00 €
PLENA INCLUSIÓN CEUTA	G11903143	DISCAPACIDAD	Apoyo al envejecimiento activo de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo	46.475,24€	<b>41.475,24€</b>	Personal: 40.875,24€ Actividades y mantenimiento: 600€ Dietsas y Viajes: 0	0,00 €	0,00 €
PROI	G51032480	DISCAPACIDAD	Proi agenda accesible	8.123,96€	<b>7.296,06€</b>	Personal: 0 Actividades y mantenimiento: 4.906,22€ Dietsas y Viajes: 0	2.389,83€	0,00€
YEHUDI	G82260283	INFANCIA	MUSE	51.700€	<b>15.000€</b>	Personal: 14.500€ Actividades y mantenimiento: 500€ Dietsas y Viajes: 0	0,00€	0,00€
YEHUDI	G82260283	INFANCIA	SOLIDARIZARTE	45.600€	<b>12.500€</b>	Personal: 12.200€ Actividades y mantenimiento: 300€ Dietsas y Viajes: 0	0,00€	0,00€

## ANEXO II. LISTADO PROVISIONAL DE EXCLUIDOS

ENTIDAD	PROYECTO	MOTIVO EXCLUSIÓN
Luna Blanca	Atención social urgente	Entidad no alcanza baremación mínima exigida
Andalucía Acoge	Marhaba	Entidad no alcanza baremación mínima exigida
Andalucía Acoge	Salam	Entidad no alcanza baremación mínima exigida
Betel	Vivienda rehabilitación drogodependientes	Entidad no alcanza baremación mínima exigida
Fibromialgía	Compra mobiliario y material	Entidad no alcanza baremación mínima exigida
Hermanos Franciscanos Cruz Blanca	Mejora servicio lavandería	Proyecto no alcanza baremación mínima exigida
Plena Inclusión	Apoyo a mujeres con discapacidad intelectual/desarrollo	Proyecto no alcanza baremación mínima exigida
Cocemfe	Nuevas tecnologías	Proyecto no alcanza baremación mínima exigida
Cocemfe	Banco préstamo productos de apoyo	Proyecto no alcanza baremación mínima exigida
Proi	Proiadapt II	Proyecto no alcanza baremación mínima exigida

## 202.- PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEFINITIVA DE SUBVENCIONES PÚBLICAS, DIRIGIDAS A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y DESTINADAS A FINANCIAR PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN, DENOMINADOS TALLERES PROFESIONALES

Mediante Resolución de la Consejería de Economía, Hacienda, Administración Pública y Empleo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 13 de febrero de 2018, publicada en el BOCCE núm. 5.760 de fecha 27 de febrero de 2018, se aprueban las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a promover y facilitar la inserción en el mercado de trabajo de las personas jóvenes, identificadas como beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través de la impartición de programas mixtos de empleo y formación, denominados **Talleres Profesionales**, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020 (Eje 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 marginadas, también a través de la aplicación de la garantía juvenil”), y mediante Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 10 de diciembre de 2021, se convocan, en régimen de concurrencia competitiva, las citadas subvenciones públicas.

Estas subvenciones van **dirigidas a entidades sin ánimo de lucro** y destinadas a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación, denominados Talleres Profesionales.

Así mismo, en el citado Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 10 de diciembre de 2021, se autorizó el gasto correspondiente a esta convocatoria por importe de **TRESCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL CIENTO VEINTE EUROS CON OCHO CÉNTIMOS (376.120,08€)**, con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020.

De conformidad con lo estipulado en la base 12 del documento regulador, la instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponde al órgano instructor, esto es, PROCESA, SOCIEDAD DE DESARROLLO DE CEUTA S.A. El órgano instructor realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse propuesta de resolución.

Con fecha 21 de febrero de 2022, el Comité Técnico de Evaluación emite informe en el que verifica que el crédito consignado en la convocatoria es suficiente para atender las solicitudes presentadas, no siendo necesario, por tanto, fijar un orden de prelación entre las mismas.

A la vista del citado informe, este órgano instructor dictó la Propuesta de Resolución Provisional, notificada a los interesados mediante su publicación en BOCCE Nº 6177 de fecha 25 de febrero de 2022, concediendo a los interesados un plazo de 10 días hábiles para formular alegaciones, o en su caso presentar el documento de aceptación o renuncia. Resultando en dicha Propuesta lo siguiente:

- Solicitudes presentadas: 2
- Propuesta provisional de solicitudes admitidas: 2
- Cuantía total de las ayudas concedidas provisionalmente: 367.068,02 €

Evacuado el trámite de audiencia todos los interesados aceptan de forma expresa la subvención propuesta como provisional.

**En base a lo anteriormente expuesto,**

### SE PROPONE

**PRIMERO.** – Conceder de manera definitiva a las entidades que más abajo se relacionan, la subvención destinada a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación, cofinanciada por la Ciudad Autónoma de Ceuta y por el FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI), a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020, en la cuantía que se indica a continuación:

Nº EXPTE.	PROYECTO	ENTIDAD SOLICITANTE	CIF	CUANTÍA
01E-2022-T	TALLER PROFESIONAL "DISEÑO DE PRODUCTOS GRÁFICOS"	COMISIONES OBRERAS DE CEUTA	G11952264	179.007,98 €
02E-2022-T	TALLER PROFESIONAL "GESTIÓN COMERCIAL Y CALL CENTER"	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	188.060,04 €
				<b>367.068,02 €</b>

**SEGUNDO.**- Notificar a las entidades interesadas dicha propuesta, otorgándoles un plazo de 10 días hábiles, a contar desde la publicación de la presente Propuesta de Resolución Definitiva en el Boletín Oficial de la Ciudad, para comunicar la aceptación. La Propuesta de Resolución Provisional y la Propuesta de Resolución Definitiva no crearán derecho alguno a favor de las entidades propuestas frente a la Administración, mientras no se haya notificado la Resolución Definitiva de concesión.

**Ceuta, 8 de marzo de 2022**  
**Director de PROCESA**  
**José Diestro Gómez**

————— o —————

Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta  
Plaza de África s/n - 51001 - CEUTA  
Depósito Legal: CE. 1 - 1958  
Diseño y Maquetación - Centro Proceso de Datos