



BOLETIN OFICIAL

DE LA CIUDAD DE MELILLA

Año LXXIX

- Viernes 15 de Julio de 2005 -

Número 4208

Edita: Consejería de Presidencia y Gobernación
Plaza de España, s/n. 52001 - MELILLA
Imprime: COOPERATIVA GRÁFICA MELILLENSE
www.melilla.es - correo: boletin@melilla.es

Teléfono 95 269 92 66
Fax 95 269 92 48
Depósito Legal: ML 1-1958
ISSN: 1135 - 4011

SUMARIO

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

Presidencia - Secretaría Técnica

1269.- Extracto de los acuerdos adoptados por el Consejo de Gobierno en sesión ejecutiva extraordinaria celebrada el día 4 de julio de 2005.

Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio - Contratación

1270.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Mediterráneo de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1271.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Anselmo Pardo de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1272.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Juan Caro Romero de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1273.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Reyes Católicos de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1274.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Real de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1275.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Infantil y

Primaria Pintor Eduardo Morillas de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1276.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Especial de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1277.- Concurso público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "Limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria España de la Ciudad Autónoma de Melilla".

1278.- Subasta pública, procedimiento abierto y tramitación ordinaria para la contratación de las obras "Construcción de Pistas de Padel, Minigolf y Putting Green en el Camping de Rotrogordo".

Consejería de Bienestar Social y Sanidad Viceconsejería de Sanidad y Consumo

1279.- Notificación de expediente sancionador n.º 52-SA-27/04 a, D.ª Sabrina Diez García.

Consejería de Educación, Juventud y Mujer Secretaría Técnica

1280.- Orden n.º 1207 de fecha 5 de junio de 2005, relativa a resolución de la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de proyectos y actividades de las Asociaciones de Vecinos para el año 2005.

Consejería de Fomento

Dirección General de la Vivienda

1281.- Orden n.º 1351 de fecha 4 de julio de 2005, relativa a listado de subvenciones concedidas y denegadas del (Plan Estatal de Vivienda 2002/2005).

Consejería de Seguridad Ciudadana Policía Local

1282.- Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 4 de junio de 2005, relativo a "Normas de Ordenación y Funcionamiento de la Escuela de Formación de Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla."

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN

1283.- Aviso, relativo a exposición del censo de la corporación.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Delegación del Gobierno - Area Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales

1284.- Resolución de la comisión negociadora sobre el Convenio Colectivo de "Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad de Melilla."

1285.- Resolución de la mesa negociadora sobre el Convenio Colectivo de la Empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para la Limpieza Pública Viaria, Limpieza de Playas y Recogida de Residuos de la Ciudad Autónoma de Melilla."

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Instituto de Mayores y Servicios Sociales

Dirección Provincial de Melilla

1286.- Notificación de resolución en expediente de prestaciones LISMI a D. Mohamed Abdelkader, Fadma.

MINISTERIO DE JUSTICIA

Juzgado de 1.ª Instancia Núm. 2

1287.- Notificación a D. Abdelmajid Boukarouit en procedimiento Juicio Verbal 487/04.

Juzgado de 1.ª Instancia Núm. 5

1288.- Procedimiento declaración de fallecimiento 225/05 de F. José Sierra Vallejo.

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

PRESIDENCIA SECRETARÍA TÉCNICA

A N U N C I O

1269.- EXTRACTO DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS POR EL CONSEJO DE GOBIERNO EN SESIÓN EJECUTIVA EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 4 DE JULIO DE 2005.

* Aprobación Actas de las sesiones anteriores celebradas los días 27 y 29 de junio pasado.

* Queda enterado de Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Melilla, recaída en Procedimiento Ordinario nº 276/04, interpuesto por la Autoridad Portuaria.

* Queda enterado de Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Melilla, recaída en Procedimiento Abreviado núm. 51/2005, interpuesto por Doña M^a. Dolores Rueda Moyano.

* Personación en Procedimiento Ordinario nº 269/2004, Doña Mimona Mohand Mohand.

* Personación en Procedimiento Ordinario nº 34/2005, D. Wenceslao García Chica.

* Personación en Procedimiento Abreviado nº 246/2005, Doña María de los Santos Medina Balaguer.

* Personación en Procedimiento Abreviado nº 198/2005, Ferrovial-Agroman, S.A.

* Aprobación propuesta Consejería de Bienestar Social y Sanidad en relación con expediente de responsabilidad patrimonial D. Abdelhakim Abdelkader Ahmed.

* Aprobación propuesta Consejería de Bienestar Social y Sanidad en relación con expediente de responsabilidad patrimonial D. José M^a. Rizo García Talavera.

* Queda sobre la Mesa propuesta relativa a modificación artículo 11.c) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Bienestar Social y Sanidad.

* Aprobación Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Juventud y la Consejería de Educación, Juventud y Mujer.

* Aprobación Convenio de Colaboración entre la Consejería de Educación, Juventud y Mujer y la Universidad de Granada para la realización de Proyecto de Investigación.

* Aprobación Propuesta para el establecimiento del Carné > 26 Melilla.

* Aprobación Convenio de Colaboración entre la Ciudad Autónoma de Melilla y la Entidad "La Caixa" para el desarrollo, promoción y difusión del Programa Carné Joven Euro < 26 y del Carné + 26 en la C. Autónoma de Melilla.

* Aprobación Normas de Ordenación y Funcionamiento de la Escuela de Formación de Policía Local de la C. Autónoma de Melilla.

* Licencia de Primera Ocupación a Right Management, S.L. para 80 viviendas y zonas comunes correspondientes a la 2^a. Fase de la promoción de viviendas entre calles Mar Chica, Azucena y Andalucía (Edificio Raga, portales 1, 2 y 5).

* Adjudicación subasta para contratación obras de pavimentación y renovación de los servicios urbanísticos de las calles Acera Negrete, Pedro Mendoza, Magallanes y adyacentes del Barrio de Batería Jota.

* Adjudicación concurso para contratación obras de proyecto básico y de ejecución de jardinería y riegos del Parque Forestal "La Granja de Melilla".

* Aprobación Bases convocatoria para provisión dos plazas de Maestro de Educación Infantil.

* Aprobación Bases convocatoria para provisión una plaza de Técnico de Administración General.

* Aprobación Convenio Colaboración con la Empresa Forum Filatélico para difusión de la IX Semana Náutica de Melilla.

Melilla, 8 de julio de 2005

El Secretario del Consejo.

José A. Jiménez Villoslada.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,

CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO

CONTRATACIÓN

ANUNCIO

1270.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2680 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación

ordinaria, para la contratación del servicio "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA MEDITERRÁNEO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA"

TIPO DE LICITACIÓN: 57.692,90 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 1.153,86 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES:

Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfno: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACIÓN DE PLICAS:

Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. _____, domiciliado en la Ciudad de _____, calle núm. _____, titular del DNI. _____, mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa _____, con domicilio en _____, calle _____, núm. _____, conforme acreditado con poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Mediterráneo de la Ciudad Autónoma

de Melilla, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de _____ Euros, tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO
CONTRATACIÓN
ANUNCIO

1271.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2677 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA ANSELMO PARDO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA".

TIPO DE LICITACIÓN: 81.476,21 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 2.564,06 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES: Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfno: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACIÓN DE PLICAS: Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguiente

tes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. , domiciliado en la Ciudad de , calle núm. , titular del DNI. , mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa , con domicilio en , calle , núm. , conforme acredito con poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Anselmo Pardo de la Ciudad Autónoma de Melilla, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de Euros, Tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA, CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO CONTRATACIÓN ANUNCIO

1272.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2676 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio. "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA JUAN CARO ROMERO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA"

TIPO DE LICITACION: 128.202,94 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 2.564,06 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES:

Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfos: 952699131/ 51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACION DE PLICAS:

Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. , domiciliado en la Ciudad de , calle núm. , titular del DNI. , mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa , con domicilio en , calle , núm. , conforme acredito con poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Juan Caro Romero de la Ciudad Autónoma de Melilla, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de Euros, tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y

cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO
CONTRATACIÓN
ANUNCIO

1273.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2678 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA REYES CATÓLICOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA".

TIPO DE LICITACIÓN: 57.339,65 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 1.146,79 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES:

Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001, Melilla. Tlfnos: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACION DE PLICAS:

Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. , domiciliado en la Ciudad de , calle núm. , titular del DNI. , mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa , con domicilio en , calle , núm. , conforme acredito con poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Reyes Católicos de la Ciudad Autónoma de Melilla, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de

Euros, tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO
CONTRATACIÓN
ANUNCIO

1274.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2679 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA REAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA".

TIPO DE LICITACIÓN: 57.339,65 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 1.146,79 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES:

Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfos: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACIÓN DE PLICAS:

Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. _____, domiciliado en la Ciudad de _____, calle _____ núm. _____, titular del DNI. _____, mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa _____, con domicilio en _____, calle _____, núm. _____, conforme acredito con poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del Colegio de Educación Infantil y Primaria Real de la Ciudad Autónoma de Melilla, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de _____ Euros, tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO
CONTRATACIÓN
ANUNCIO

1275.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2675 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio. "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA PINTOR EDUARDO MORILLAS DE LA CIUDA AUTÓNOMA DE MELILLA".

TIPO DE LICITACIÓN: 57.339,65 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 1.146,79 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES:

Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfos: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACIÓN DE PLICAS: Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. , domiciliado en la Ciudad de , calle núm. , titular del DNI. , mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa , con domicilio en , calle , núm. , conforme acreditado con poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del Colegio Público Infantil y Primaria Pintor Eduardo Morillas, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de Euros, tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO
CONTRATACIÓN
ANUNCIO

1276.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2682 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA".

TIPO DE LICITACIÓN: 57.339,65 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 1.146,79 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES: Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta

Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfno: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACIÓN DE PLICAS:

Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. , domiciliado en la Ciudad de , calle núm. , titular del DNI. , mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa , con domicilio en , calle , núm. , conforme acreditado con poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del colegio público de Educación Especial de la Ciudad de Melilla, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de Euros, tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO
CONTRATACIÓN
ANUNCIO

1277.- El Consejero. de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2681 de fecha 16 de junio de 2005, aprobó el expediente de Concurso Público, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, para la contratación del servicio. "LIMPIEZA DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA ESPAÑA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA".

TIPO DE LICITACIÓN: 77.631,21 €.

DURACIÓN DEL SERVICIO: El plazo de duración del contrato será de un año a contar desde el día 01 de septiembre de 2005, siendo la ejecución de:

De 01 de septiembre de 2005 a 23 de diciembre de 2005.

De 09 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006.

FIANZA PROVISIONAL: 1.552,62 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

PLIEGOS DE CONDICIONES:

Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfnos: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACIÓN DE PLICAS: Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación, durante los 15 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de .Plenos de la Asamblea de Melilla, al quinto día hábil siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

D. , domiciliado en la Ciudad de , calle. núm. titular del DNI. , mayor de edad, en nombre propio (o en representación de la empresa , con domicilio en , calle , núm. , conforme acreditado con

poder Bastanteado) una vez enterado de las condiciones exigidas para optar a la adjudicación del contrato de servicio de limpieza del Colegio Público Infantil y Primaria España de la Ciudad de Melilla, se compromete a realizarlo con sujeción al proyecto presentado y al Pliego de cláusulas Administrativas particulares, por la cantidad de Euros, tasas e Impuestos incluidos 8 en letras y cifras). Asimismo, declara reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Ciudad Autónoma de Melilla.

Melilla, 7 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE HACIENDA,
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO
CONTRATACIÓN
ANUNCIO

1278.- El Consejero de Hacienda, Contratación y Patrimonio, por ORDEN núm. 2617 de fecha 21 de junio de 2005, aprobó el expediente de Subasta Pública, procedimiento abierto, y tramitación ordinaria, para la contratación de las obras "CONSTRUCCIÓN DE PISTAS DE PADEL, MINIGOLF Y PUTTING GREEN EN EL CAMPING DE ROSTROGORDO".

TIPO DE LICITACIÓN: 371.697,99 €.

DURACIÓN DE LAS OBRAS: TRES (03) MESES, desde la firma del acta de comprobación del replanteo.

FIANZA PROVISIONAL: 7.433,96 €.

FIANZA DEFINITIVA: El 4% del importe de la adjudicación.

CLASIFICACIÓN DEL CONTRATISTA: Grupo C, subgrupo 2, grupo C, subgrupo 6, categoría d.

PLIEGOS DE CONDICIONES: Están de manifiesto en el Negociado de Contratación de esta Consejería de Hacienda, Contratación y Patrimonio (Palacio de la Asamblea, Plaza de España s/n. 52001 Melilla. Tlfnos: 952699131/51, fax: 952699129), de 09 a 14 horas todos los días hábiles.

PRESENTACIÓN DE PLICAS: Las proposiciones se presentarán en el Ngdo. de Contratación,

durante los 26 días naturales, a contar del siguientes a la publicación del anuncio en el BOME. y hasta las catorce horas del último día, que si cae en sábado se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

APERTURA DE PLICAS:

En la Sala de Plenos de la Asamblea de Melilla, al décimo primer día natural siguiente a la conclusión del plazo de presentación de proposiciones, que si cae en sábado, se entenderá referido al primer día hábil de la semana siguiente.

MODELO DE PROPOSICIÓN:

Se redactara conforme al modelo que se inserta a continuación: D. , con DNI natural de , mayor de edad y con domicilio en C/. actuando en nombre propio o de la empresa que represente) conforme con todos los requisitos y condiciones que se exigen para adjudicar mediante el procedimiento abierto, mediante la forma de concurso para la CONTRATACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE PISTAS DE PADEL, MINIGOLF y PUTTING GREEN EN EL CAMPING DE ROSTROGORDO y del pliego de condiciones administrativas y de prescripciones técnicas, que han de regir dicha licitación y en la representación que ostenta se compromete a asumir el cumplimiento de dicho contrato por el precio alzado de euros, según presupuesto detallado que se adjunta. Lugar, fecha, firma y sello.

Melilla, 6 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

J. Ignacio Rodríguez Salcedo.

CONSEJERÍA DE BIENESTAR

SOCIAL Y SANIDAD

VICECONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCIÓN GENERAL DE

SANIDAD Y CONSUMO

1279.- No habiéndose podido notificar a la interesada la Resolución correspondiente al Expediente Sancionador núm. 52-SA-27/04, mediante los procedimientos usuales, tras tres intentos efectuados por el Servicio de Correos, mediante el presente anuncio, conforme a lo establecido en el apartado 4 del artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, redactado conforme a la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/92, se notifica mediante publicación en el BOME.

NOMBRE: D.^a SABRINA DÍEZ GARCÍA

D.N.I.: 45.303.492-R

La interesada antes anunciada podrá tener acceso al texto íntegro de la Resolución del Expediente Sancionador núm. 52-SA-27/04 en la Viceconsejería de Sanidad y Consumo, sita en C/ . Duque de Ahumada, s/n (Edificio Mantelete), de esta Ciudad, por un plazo de quince días hábiles, a contar a partir del siguiente de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Melilla, 30 de junio de 2005.

La Directora General de Sanidad y Consumo P.S., La Directora General de Servicios Sociales(BOME núm. 4161, de 01/02/05). Rocío Ortega Ortega.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN,

JUVENTUD Y MUJER

ORDEN DE LA CONSEJERÍA DE

EDUCACIÓN, JUVENTUD Y MUJER

1280.- RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE LAS ASOCIACIONES DE VECINOS PARA EL AÑO 2005.

El Excmo. Sr. Consejero de Educación, Juventud y Mujer, mediante Orden número 1207, de 5 de julio de 2005, ha dispuesto lo siguiente:

"De conformidad con las bases de la "CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE LAS ASOCIACIONES DE VECINOS PARA EL AÑO 2005" aprobadas por acuerdo del Consejo de Gobierno del día 4 de abril de 2005 y publicadas en el BOME núm. 4182, de 15 de abril de 2005, una vez evaluados por la Comisión de Valoración los proyectos presentados, VENGO EN ORDENAR la resolución de la citada convocatoria, concediendo subvención a las siguientes asociaciones, para la realización de los proyectos y en la cuantía, en euros, que asimismo se determinan:

La denegación de subvención a determinadas asociaciones se fundamenta en la causa en cada caso indicada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Melilla, 11 de julio de 2005.

El Secretario Técnico.

Andrés Vicente Navarrete.

ASOCIACION	PROYECTO	CONCEDIDO
LAS PALMERAS	FIESTA DEL BARRIO	Asociación no registrada
LAS PALMERAS	ACONDICIONAMIENTO DE LOS NUEVOS LOCALES Y MANTENIMIENTO DE LOS MISMOS PARA ACTIVIDADES DE LA ASOCIACIÓN	Asociación no registrada
	TOTAL	0
AGORA	MANTENIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN	1500
AGORA	ADQUISICION DE MATERIAL BANDA DE MÚSICA	550
	TOTAL	2050
TIRO NACIONAL II	CURSO DE SALÓN INFORMATICO MONTADO A TRAVES DEL PROGRAMA EQUAL-MELILLA	550
TIRO NACIONAL II	MANTENIMIENTO NECESARIO PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	3000
TIRO NACIONAL II	AMPLIACIÓN BIBLIOTECA Y LUDOTECA	1500
TIRO NACIONAL II	FIESTA DEL BARRIO	550
TIRO NACIONAL II	LINEA ADSL Y SEGURIDAD SEDE SOCIAL	700
	TOTAL	6300
ESTOPIÑAN	MANTENIMIENTO PAGUINA WEB Y LINEA ADSL	600
ESTOPIÑAN	MANTENIMIENTO DE LOCALES IMPRESCINDIBLE PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	2500
ESTOPIÑAN	AMPLIACION Y MANTENIMIENTO DEL AULA DE INFORMATICA	1500
ESTOPIÑAN	CURSO DE CORTE Y CONFECCION	550
ESTOPIÑAN	MANTENIMIENTO BIBLIOTECA Y VIDEOTECA	1500
ESTOPIÑAN	XXVIII ANIVERSARIO DE LA ASOCIACION. SEMANA CULTURAL RECREATIVA	550
	TOTAL	7200
FEAVEME	CURSOS DE INFORMATICA EN SEIS AULAS O SALONES INFORMATICOS DE OTRAS TANTAS ASOCIACIONES DE VECINOS PERTENECIENTES A LA FEDERACION	5500
FEAVEME	MANTENIMIENTO NECESARIO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	2500
FEAVEME	MANTENIMIENTO DE PAGINAS WEB	700
	TOTAL	8700
MUJERES VECINALES DE MELILLA	CURSO DE PUNTO Y GANCHILLO	Asociación no registrada
MUJERES VECINALES DE MELILLA	MANTENIMIENTO NECESARIO PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	Asociación no registrada
MUJERES VECINALES DE MELILLA	FIESTA DE LA ASOCIACION	Asociación no registrada
	TOTAL	0
OLIMPO	MANTENIMIENTO DE LOCALES NECESARIO PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	2500
OLIMPO	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE AULA DE INFORMATICA	2500
OLIMPO	FIESTA DEL BARRIO	550
	TOTAL	5550

HISPANO MUSULMANA FUTURO	CURSO DE ALFABETIZACION	Pendiente de justificar otras subvenciones
HISPANO MUSULMANA FUTURO	FIESTA DEL BORREGO	Pendiente de justificar otras subvenciones
HISPANO MUSULMANA FUTURO	AYUDAS: ALIMENTICIAS, VESTUARIO, PAGO DE ALQUILERES, MEDICAMENTOS, FAMILIAS NECESITADAS DEL BARRIO.	Pendiente de justificar otras subvenciones
	TOTAL	0
BARRIO DE LA VICTORIA	CURSO DE MANUALIDADES	550
BARRIO DE LA VICTORIA	POTENCIACION AYUDA Y MANTENIMIENTO DE LA BIBLIOTECA	1500
BARRIO DE LA VICTORIA	POTENCIACION DEL AULA DE INFORMATICA	1500
BARRIO DE LA VICTORIA	FISTA DEL BARRIO	550
BARRIO DE LA VICTORIA	SEGURIDAD DEL EDIFICIO	550
BARRIO DE LA VICTORIA	MANTENIMIENTO TOTAL DE LOS LOCALES. ELECTRICIDAD. LIMPIEZA. MANTENIMIENTO DEL EDIFICIO. REPARACIONES VARIAS	2500
	TOTAL	7150
HIPODROMO	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE AULA DE INFORMATICA	2500
HIPODROMO	AMPLIACION DE BIBLIOTECA-LUDOTECA	1500
HIPODROMO	CELEBRACION DE LA VIRGEN DEL CARMEN. PATRONA DEL BARRIO	550
HIPODROMO	MANTENIMIETO DE LOCALES NECESARIOS PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	1500
	TOTAL	6050
EL PUEBLO	FIESTA DEL BARRIO	550
EL PUEBLO	BIBLIOTECA-LUDOTECA	1500
EL PUEBLO	MANTENIMIENTO LOCAL SOCIAL	1500
	TOTAL	3550
CIUDAD DE MALAGA	CONEXIÓN INTERNET LINEA ADSL MANTENIMIENTO	470
CIUDAD DE MALAGA	SEMANA CULTURAL Y RECREATIVA DEL BARRIO	550
CIUDAD DE MALAGA	MANTENIMIENTO DE LOCALES IMPRESCINDIBLES PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS REPRESENTADOS	1500
CIUDAD DE MALAGA	INSTALACION ALARMA LOCAL	300
	TOTAL	2820
HISPANIDAD	LINEA ADSL Y SEGURIDAD SOCIAL	755
HISPANIDAD	FIESTA DEL BARRIO	550
HISPANIDAD	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE AULA DE INFORMATICA	2500
HISPANIDAD	MANTENIMIENTO DE LOCALES EMPRESCINDIBLE PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	1500
	TOTAL	5305
MINAS DEL RIF	AULA DE INFORMATICA	2500
MINAS DEL RIF	BANDA DE CORNETAS Y TAMBORES	550
MINAS DEL RIF	MANTENIMIENTO DE LA ASOCIACION	1500
MINAS DEL RIF	EQUIPO DE SONIDO DE 600W Y LIBROS PARA LA BICBLIOTECA / LUDOTECA	1500

	TOTAL	6050
RUSADIR	CURSO DE PIROGRABADOS	550
RUSADIR	FIESTAS PATRONALES BARRIADA	550
RUSADIR	CURSO DE INFORMATICA Y MANTENIMIENTO SALON INFORMATICO	2500
RUSADIR	MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD	2500
	TOTAL	6100
CONVIVENCIA	MANTENIMIENTO DE LOCALES	3500
CONVIVENCIA	CURSOS DE FORMACION, CURSO DE MANUALIDADES Y OTROS	550
CONVIVENCIA	FIESTAS PATRONALES DEL BARRIO Y CELEBRACION ANIVERSARIO FUNDACION	550
CONVIVENCIA	AMPLIACION BIBLIOTECA Y LUDOTECA	1500
CONVIVENCIA	AMPLIACION Y MANTENIMIENTO DEL AULA DE INFORMATICA	1500
	TOTAL	7600
ACROPOLIS	MANTENIMIENTO DE LA ASOCIACION DE VECINOS	1500
ACROPOLIS	AMPLIACION TALLER DE INFORMATICA	1500
ACROPOLIS	BIBLIOTECA-LUDOTECA-AUDIOTECA	2500
ACROPOLIS	TALLER DE CERAMICA, COCIDO Y PINTURA	550
	TOTAL	6050
PROGRESO	MANTENIMIENTO DE LOCALES NECESARIO PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	2000
PROGRESO	FIESTA DEL BARRIO Y DIA DE LA MADRE	550
PROGRESO	CURSO DE CORTE Y CONFECCION	550
PROGRESO	CREACION Y MANTENIMIENTO DE LA BIBLIOTECA-LUDOTECA	2500
	TOTAL	5600
LOS PINARES	CURSOS DE ALFABETIZACION Y COSTURA GENERAL	Pendiente de justificar otras subvenciones
LOS PINARES	CELEBRACION FIESTA RELIGIOSAS	Pendiente de justificar otras subvenciones
LOS PINARES	DEPORTES EN GENERAL	Pendiente de justificar otras subvenciones
LOS PINARES	MANTENIMIENTO DEL LOCAL DE LA ASOCIACION	Pendiente de justificar otras subvenciones
	TOTAL	0
ALHAMBRA	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE AULA DE INFORMATICA	1500
ALHAMBRA	CURSO DE CORTE Y CONFECCION	550
ALHAMBRA	FIESTA DEL BARRIO	550
ALHAMBRA	MANTENIMIENTO DE LOCALES NECESARIO PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS	1500
	TOTAL	4100
TESORILLO	MANTENIMIENTO NECESARIO PARA LA REALIZACION DE LOS PROYECTOS SOLICITADOS	3500
TESORILLO	AMPLIACION DE LIBROS PARA LA BIBLIOTECA	1500
TESORILLO	CELEBRACION DIA DE LA PATRONA DEL BARRIO	550
TESORILLO	SEGURO Y ALARMA PARA EL LOCAL	1225
TESORILLO	CURSOS	550
TESORILLO	COMPRA DE ORDENADORES PARA SALON DE INFORMATICA Y LINEA ADSL	2500
	TOTAL	9825

Lo que se hace público para general conocimiento

Melilla, 11 de julio de 2005.

El Secretario Técnico. Andrés Vicente Navarrete.

CONSEJERÍA DE FOMENTO

DIRECCIÓN GENERAL DE LA VIVIENDA

1281.- El Excmo. Sr. Consejero de Fomento de la Ciudad Autónoma de Melilla, por Orden nº 1351/2005 de fecha 4 de julio de 2005, ha dispuesto lo siguiente:

ORDEN DEL CONSEJERO

I.- Mediante Real Decreto 1721/2004, de 23 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005, se crearon nuevas líneas de actuaciones protegidas para fomentar el arrendamiento de viviendas (BOE nº 181, 28/07/2004).

II.- Al amparo de dicha norma se aprobó la Convocatoria en Régimen de Concurrencia Competitiva para el Otorgamiento de Ayudas al Arrendamiento de Viviendas con Cargo al Cupo del Año 2004, dentro del Plan Estatal de Vivienda 2002/2005, publicado en el BOME nº 4138, de fecha 12/11/2004.

III.- De acuerdo con el Real Decreto 1721/2004, podrán obtener las subvenciones al alquiler los inquilinos preferentemente jóvenes con edad no superior a los 35 años que formalicen un contrato de arrendamiento de vivienda con posterioridad al 29/07/2004, cuyos ingresos familiares no excedan de 15.792 euros y la renta anual a satisfacer por aquellos suponga, como mínimo, el dos por ciento y, como máximo, el nueve por ciento del precio máximo a que se refiere el artículo 20.2, último párrafo.

IV.- Asimismo y en todo caso, la cuantía máxima anual de la subvención no excederá del 40 por ciento de la renta anual a satisfacer, ni de un máximo absoluto de 2.880 euros.

V.- En aplicación de la normativa citada, se han examinado por el Órgano Colegiado creado al efecto todas las solicitudes de ayuda presentadas, pero sólo en cuanto al cumplimiento individualizado de los requisitos para acceder a la subvención, prescindiendo de la baremación de las demás circunstancias que hubieran otorgado preferencia de unos expedientes frente a otros, ya que el número de solicitudes presentadas es inferior al Cupo de que dispone esta Consejería para reconocer.

Por consiguiente y de conformidad con la propuesta elevada, por esta Consejería SE RESUELVE:

I.- Reconocer a las personas relacionadas en el Anexo adjunto a la presente Orden la subvención al alquiler según los importes mensuales que se expresan, con una duración máxima de 24 meses condicionada a que se mantengan las circunstancias que dieron lugar al reconocimiento inicial del derecho a la ayuda.

II.- Los beneficiarios de la ayuda, a los seis meses del reconocimiento de la ayuda, deberán acreditar que siguen reuniendo los requisitos para ser preceptor de la misma, denegándose en caso contrario.

III.- El incumplimiento de las condiciones y requisitos exigidos para el otorgamiento de la subvención, conllevará, en todo caso, además de las sanciones que correspondan por la naturaleza de la infracción cometida, la pérdida de la subvención otorgada así como el reintegro de la ayuda percibida incrementada con el interés legal correspondiente desde la fecha del abono de la subvención.

Todos los beneficiarios quedan sometidos a las actuaciones de comprobación que pueda efectuar la Consejería de Fomento y a las de control financiero que correspondan a la Intervención de la Ciudad Autónoma o del Estado.

IV.- El pago de la ayuda se efectuará por trimestres vencidos, previa presentación por el beneficiario de los recibos originales correspondientes al trimestre objeto de la ayuda, y se realizará por la Oficina de Rehabilitación de la Vivienda de EMVISMESA, como órgano colaborador del Plan de Vivienda, mediante transferencia bancaria a la cuenta que haya indicado el beneficiario en su solicitud.

V.- Contra la presente Orden, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la publicación.

El recurso podrá presentarse en esta Consejería o ante el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad.

VI.- Publíquese la presente Orden en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla y en el Tablón de Anuncios de la Consejería de Fomento, de conformidad con lo establecido en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Melilla, 5 de abril de 2005.

El Secretario Técnico Accidental.

José Luis Matías Estévez.

**LISTADO DE SOLICITUDES DE AYUDA AL ARRENDAMIENTO
AÑO 2004 (Plan Estatal de Vivienda 2002/2005)**

PROPUESTA DE AYUDAS ADMITIDAS

Exp	Nombre y Apellidos	DNI/NIE	Vivienda	--- AYUDA CONCEDIDA ---		
				Inicio	Fin*	Importe
89	ABDOU AMJAHAD	X01674527N	Antonio San José, nº 39, 1º	mar/05	ene/07	1.440,72 €
90	MOHAMED MOHAMED MOHAMED	45306014Q	Infanta Elena, 34	dic/04	nov/06	2.400,00 €
91	GLORIA NÚÑEZ BENALÍ	45299122R	Méndez Núñez, 18, 1º (Entrada por S	jul/05	jun/07	1.584,00 €
93	SOLIMÁN AHMED AOSTAMN	45285822H	Pedro Madrigal, 62, 1º, Dcha.	may/05	abr/07	1.584,00 €
94	RACHID MOH CHAIB	45295512W	Plaza de Velázquez, nº 3, 1º	abr/05	mar/07	1.786,08 €
95	AICHA MUSA AL-LAL	45277108K	Teniente Mejías, 16, 1º, (2º)	oct/04	sep/06	1.296,00 €
96	MIMOUN ABDESLAM AMAR	45292038R	Haití, 35	mar/05	feb/07	1.152,00 €
97	FRANCISCO MARTÍNEZ LUCENA	45272691C	SERRANO RUIZ, 11, 1º, DERECHA	may/05	abr/07	1.008,00 €
98	EL MUSTAPHA MAHA	X3045892W	Ibáñez Marín, nº 23, Bajo, derecha	ene/05	dic/06	1.344,00 €
99	JOSÉ TRUJILLO ROJAS	24691394C	Infantería, 25 (actual, 19)	feb/05	ene/07	720,00 €
100	FARID MOHAMED MIMÚN-KADDUR	45292138D	C/ El Viento, nº 40, planta 1, puerta B	jun/05	may/07	1.728,00 €
101	MINA TAHAR MOHAMED	45293818X	Castellón de la Plana, 8, Bajo	abr/05	mar/07	1.152,00 €
102	YAMINA MOHAMED MOHAMED	45293323K	Alfárez Sanz, nº 2, Atico, Izquierda	dic/04	nov/06	1.009,68 €
103	FARIDA ABDELKADER MOHAMED	45292372J	2ª Travesía de Méjico, n 8, 2º, B	abr/05	mar/07	1.731,02 €
104	BEGOÑA RIO SÁNCHEZ	25082302C	Covadonga, nº 1, 1º, C	jun/05	may/07	1.776,00 €
105	HASSANA HAMED HAMED	45283457E	Explorador Badía, 1, 1º, Izquierda	oct/04	sep/06	1.440,00 €
106	MOHAMED HAMED MOHAMED	45278931G	Nicaragua, 16	ene/05	dic/06	864,00 €
107	AURORA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	45309280Q	Miguel Zazo, nº 6, Bajo B	jun/05	may/07	1.632,00 €
108	HAQUIMA HOSSAIN AMAR	45287545Q	Cuba, nº 22	jun/05	may/07	1.440,00 €
109	AICHA DALLIOU	X1323545X	Carlos r. DE Arellano, Nº 7, 2º, Derech	jul/05	jun/07	1.224,00 €

PROPUESTA DE AYUDAS DENEGADAS

Exp	Nombre y Apellidos	DNI/NIE	Observaciones
92	ARLETTE JESÚS SANDOVAL FRIGOLETT	X3022422S	Abril Mayo, junio Deuda C.A. No fraccionada

Melilla, a 05 de mayo de 2005

El Viceconsejero de Fomento. Juan a. Iglesias Belmonte.

El Director General de la Vivienda. José Luís Matías Estévez.

El Jefe del Negociado de V.P.O. Privadas. José García González.

CONSEJERÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA

POLICÍA LOCAL

ANUNCIO

1282.- El Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el día 4 de Julio de 2005 aprobó, entre otros expedientes, la Propuesta de la Consejería de Seguridad Ciudadana de aprobación de las "Normas de Ordenación y Funcionamiento de la Escuela de Formación de Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla".

Se hace público su texto para general conocimiento.

Melilla, 12 de julio de 2005.

La Secretaria Técnica. Gema Viñas del Castillo.

NORMAS DE ORDENACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA DE FORMACION DE POLICIA LOCAL DE LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA

Exposición de motivos

La experiencia demuestra que para el adecuado y eficaz desarrollo de las funciones policiales no es suficiente la superación de las pruebas teóricas de una oposición. El policía local es un funcionario que debe enfrentarse cada día a multitud de situaciones que exigen una adecuada preparación humana y técnica en materias muy dispares, ya no solo puramente policiales, sino humanas, jurídicas, psicológicas, etc... Sólo una adecuada preparación permite una respuesta inmediata y eficaz a las circunstancias de cada caso, acorde con los postulados de nuestro Ordenamiento Jurídico y atento a las necesidades de la sociedad melillense. El funcionario de policía debe saber y conocer en cada momento, sin dudas, cual debe ser la respuesta más eficaz y correcta a cuantas situaciones se le puedan plantear.

Por otro lado, las diferentes categorías profesionales que integran el Cuerpo de Policía Local, exigen conocimientos especializados en determinados aspectos técnicos-profesionales y de conocimiento de la función y técnicas de mando, dirección y coordinación de personal propiamente dichas, que exceden la formación inicial exigida al funcionario para acceder al cuerpo.

TÍTULO I

CAPÍTULO PRIMERO

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art.1.-

La Escuela desarrollará las siguientes competencias:

- a) La formación, reciclaje, perfeccionamiento y especialización de nuevas promociones de los Cuerpos Municipales de Seguridad, así como del personal y mandos que componen las distintas unidades de estos Cuerpos.
- b) La realización de cursos para la promoción y ascenso a categorías superiores para todos los empleados de la Policía Local.
- c) La participación por medio de Convenios de servicios, en selección, formación y reciclaje, así como la promoción de mandos de los Policías Locales de otros Municipios.
- d) La investigación, estudio y divulgación de las materias que forman el campo de las funciones de seguridad, así como lo referido a las técnicas formativas.
- e) Las demás competencias que la Consejería de Seguridad Ciudadana de la Ciudad Autónoma expresamente le atribuya.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Art. 2º.-

La actividad de la Escuela se desarrollará, bajo la dependencia orgánica de la Consejería de Seguridad Ciudadana de la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de los siguientes órganos:

- a) Coordinador de formación.
- b) Órganos de Dirección:
 - Jefe de Estudios.
 - Secretaría de la Escuela.

Artículo 3.

El Coordinador de formación y el Jefe de Estudio de la Escuela podrán ser designados por el Consejero de Seguridad Ciudadana, sin que necesariamente tenga que tener relación funcional o laboral con la Ciudad Autónoma de Melilla

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Artículo 4. Órganos de dirección

Son Órganos de Dirección los que, con carácter general, tienen como principales funciones la organización, coordinación, planificación y supervisión de las actividades que la Escuela desarrolla.

Artículo 5.- Coordinador de Formación

- 1.- El Coordinador de la Escuela controlará y coordinará la actividad desarrollada por ésta, asumiendo el gobierno y la gestión de la Escuela, dentro de los límites establecidos en las presentes normas.
- 2.- El Coordinador es un órgano unipersonal con capacidad de informe, propuesta y, en su caso, resolución.

Artículo 6.-

Serán competencias específicas del Coordinador de la escuela las siguientes:

- a) Aprobar el programa de actuación, objetivos y prioridades.
- b) Determinar el régimen académico del claustro de profesores y alumnos.
- c) Controlar y coordinar los planes de actividades, programación, formación, selección, promoción, especialización, etc... y en definitiva, la realización de las actividades encaminadas al adecuado desarrollo de las funciones propias de la Escuela.
- d) Expedir Diplomas y Certificados de los cursos, seminarios, y demás actividades que se realicen en la Escuela, con el Visto Bueno del Presidente.
- e) Redactar el programa de actuación de la Escuela.
- f) Proponer a la Ciudad Autónoma la aprobación del Proyecto de Reglamento Interno, así como sus posteriores modificaciones.
- g) Cualquier otra función que por acuerdo del Pleno, o la Presidencia se le encomiende.
- h) Representar a la Escuela en los actos en los que ésta intervenga.
- i) Convocar, presidir, dirigir, suspender y levantar las sesiones del Conjunto directivo y docente de la Escuela.
- j) Cualesquiera otras facultades que le competan o le sean delegadas o desconcentradas.

Artículo 7.-

- 1.- El Coordinador se reunirá con el Jefe de Estudios, Secretario y con el profesorado, perceptivamente y de forma ordinaria mensualmente, y de forma extraordinaria cuando lo acuerde él mismo o cualquiera de los órganos antedichos.

Artículo 8.- Jefe de Estudios

Serán competencias específicas del Jefe de Estudios de la escuela las siguientes:

- a) Elaborar los anteproyectos de dotaciones de la Sección Presupuestaria de la Escuela, así como las propuestas de modificaciones y/o habilitaciones con cargo a las mismas.

- b) Confeccionar el programa de actuación, objetivos y prioridades.
- c) Estructurar y prepara todos los gastos y pagos que tengan consignación económico-funcional en la correspondiente Sección Presupuestaria del Ejercicio Anual.
- d) Elaborar los programas de formación y en general el Presupuesto y los Gastos de cada Ejercicio, a los efectos de su ulterior aprobación.
- e) Participar, con voz y voto en las sesiones del Conjunto directivo y docente de la Escuela.
- f) Canalizar, ordenar y desarrollar las demandas formativas de alumnos y profesores para su posterior plasmación previa aprobación del director de la Escuela.
- g) Informar todos aquellos asuntos que se relacionen con programas de selección, formación e investigación a desarrollar por la Escuela.
- h) Elevar al Director las propuestas de sanciones académicas de los alumnos, según lo estipulado en el régimen disciplinario de este reglamento.
- i) Dirigir el Fondo Bibliográfico y Documental.
- j) Gestionar la elaboración y edición de la revista de la escuela.
- k) Asumir, en supuestos de ausencia y imposibilidad de actuación por parte del director, las funciones de éste
- l) Cualquier otra función que por acuerdo del Pleno, o la Presidencia se le encomiende

Artículo 9. *Secretaría de la Escuela*

La Secretaría de la Escuela, a cuyo frente estará el Secretario, tendrá la responsabilidad de la gestión administrativa de la Escuela. El Secretario será designado por el Consejero de Seguridad Ciudadana de entre el personal de la Consejería de Seguridad Ciudadana. Para su cese seguirá el mismo procedimiento.

Artículo 10. *Funciones del Secretario*

Secretario tendrá las siguientes funciones:

- a. Dirigir la Unidad Administrativa y supervisar el trabajo del personal a su cargo.
- b. Dirigir el Fondo Bibliográfico y Documental.
- c. Levantar las actas de las reuniones, custodiar el libro de registro de actas.
- d. Organizar los actos protocolarios.
- e. Elaborar las previsiones presupuestarias y controlar la ejecución del gasto.
- f. Planificar la gestión económica y presupuestaria de la Escuela.
- g. Velar por el buen estado y conservación de los medios materiales de la Escuela sus locales e instalaciones; el estudio, planificación y propuesta de necesidades materiales del centro.
- h. Elevar al Consejero de Seguridad Ciudadana las propuestas sobre adquisición de material didáctico y necesidades del profesorado.
- i. Cumplimentar los expedientes individuales de los alumnos; custodiar los expedientes docentes de los alumnos y miembros de los cuerpos y servicios integrados pertenecientes a la Ciudad Autónoma de Melilla, asegurando su carácter reservado.
- j. Custodiar y mantener actualizada la base de datos en la se recogen las actividades realizadas por los alumnos y las impartidas por la Escuela.
- l. Canalizar las relaciones docentes de la Escuela.
- ll. Velar por el cumplimiento de las presentes Normas.
- n. Elaborar el calendario del programa de actuación de la Escuela.
- m. Cualquier otra relacionada con la gestión administrativa.

TÍTULO III

CAPÍTULO PRIMERO

DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

Artículo 11. *Planificación y desarrollo de la formación*

La planificación y desarrollo de la formación se estructura mediante la configuración de cursos y Áreas de Conocimientos o Departamentos Didácticos.

Artículo 12. *Áreas de Conocimientos*

Las Áreas de Conocimientos o Departamentos Didácticos agrupan materias que poseen una mayor afinidad, con objetivos docentes comunes y que por tanto permiten su agrupamiento a efectos didácticos y metodológicos.

Artículo 13. *Tipología de las Áreas de Conocimientos*

Las materias y conocimientos impartidos por la Escuela quedan estructuradas de las siguientes Áreas de Conocimiento o Seminarios Didácticos:

- I. Área Humanística
- II. Área Técnico-Policial.
- III. Área Jurídica.

Artículo 14. *Área Humanística*

Su objetivo general es desarrollar todos los conocimientos y habilidades relacionados con el desempeño de las misiones que los cuerpos de Policía Local tienen encomendados desde el punto de vista de la operatividad de la actuación policial y su participación en el tratamiento humano, adaptando su actuación a las necesidades del ciudadano, de su situación personal y psicológica, atendiéndole de manera adecuada a su demanda. Adquirir los conocimientos necesarios para intervenir en situaciones de estrés o pánico, control de masas de población, velando en todo momento por la seguridad e integridad ciudadana. Igualmente esta área de conocimientos pretende proporcionar la formación necesaria en todas aquellas materias relacionadas con las nuevas tecnologías, en especial las relativas a la informática, Internet y los nuevos sistemas audiovisuales, que se consideran instrumentos imprescindibles para el adecuado desempeño de las funciones y misiones de los destinatarios de la formación que la Escuela imparte.

Pretende proporcionar los conocimientos y las habilidades necesarias para hacer frente a las problemáticas derivadas de la actuación interpersonal (Relaciones con el entorno socio-cultural, Relaciones personales en la organización, con los ciudadanos y con otras organizaciones sociales, las prestaciones sociales).

Esta área está integrada por las siguientes materias:

- a) Ética y deontología Profesional.
- b) Sociología.
- c) Psicología.
- d) Informática.

Artículo 15. *Área Técnico-Policial*

Su objetivo general es desarrollar todos los conocimientos y habilidades relacionados con el desempeño de las misiones que los cuerpos de Policía Local tienen encomendados desde el punto de vista de la operatividad de la actuación policial y su participación en el mantenimiento de la seguridad ciudadana y el desarrollo de las funciones que como policía judicial tienen atribuidas, proporcionar los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones directa o indirectamente relacionadas con la circulación de vehículos y personas, así como con la seguridad y la educación vial y la prevención de accidentes de circulación en especial en el ámbito urbano.

Adquirir los conocimientos teórico-prácticos imprescindibles para el cumplimiento de las funciones relacionadas con la Protección Civil. Igualmente tiene por objetivo dotar de los conocimientos y habilidades necesarios para proporcionar los primeros auxilios en situaciones de catástrofes y accidentes, así como para la prevención de enfermedades y accidentes profesionales.

Esta área está integrada por las siguientes materias:

- a) Atestados e investigación policial.
- b) Tiro y armamento.
- c) Formación física.
- d) Defensa personal.
- e) Conducción policial.
- f) Protección de autoridades.
- g) Protección civil.
- h) Socorrismo.

Artículo 16. *Área Jurídica*

Su objetivo es dotar de los instrumentos jurídico-legislativos necesarios, para el conocimiento básico de la Constitución y de aquellos aspectos del ordenamiento jurídico español que tienen una especial incidencia en el desempeño de las funciones encomendadas a los distintos cuerpos y servicios de la Consejería de Seguridad Ciudadana.

Esta área está integrada por las siguientes materias:

- a) Régimen estatutario.

- b) Derecho Constitucional.
- c) Derecho Administrativo.
- d) Derecho Procesal.
- e) Derecho Penal.
- f) Derecho de la Circulación

Artículo 17. *Diplomas y certificados*

La Escuela de Formación de Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla, expedirá un diploma oficial en el que se hará constar que el alumno ha superado o asistido a las actividades que efectivamente ha seguido. La Escuela podrá establecer un número mínimo de horas lectivas que ha de tener un curso por debajo de las cuales no se emitirán diplomas. En todo caso, a petición de los interesados, se emitirá certificación de las actividades realizadas en la Escuela siempre que se haya completado la asistencia exigida. El formato de los certificados será el que la Escuela determine de conformidad con la normativa que en cada caso sea aplicable.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LA FORMACIÓN BÁSICA

Artículo 18. *Formación básica para la Policía Local*

En el caso de la Policía Local, la duración y los programas de los cursos, que se adecuarán a los principios señalados en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y que tendrán carácter profesional y permanente, se establecerán de acuerdo con el nivel académico exigible para cada categoría.

Artículo 19. *Curso de ingreso*

Por tratarse de la segunda fase del sistema selectivo, los cursos de ingreso se ajustarán a lo que puedan establecer las bases de cada convocatoria.

En todo caso los cursos de ingreso deberán tener la duración, los programas, temarios y demás caracteres técnicos-pedagógicos que en su caso fije la normativa aplicable, a efectos de su homologación por el órgano que en cada caso corresponda.

Artículo 20. *No presentación o abandono del curso de ingreso*

Aquellos que hubieran superado la fase de oposición deberán presentarse para la realización del Curso de Ingreso en el día que se señale para su comienzo. La no incorporación al curso, solo podrá excusarse por causas involuntarias que lo impidan, debidamente justificadas y apreciadas por la Consejería de Seguridad Ciudadana, debiendo el interesado incorporarse al siguiente curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realiza el curso. La no incorporación o el abandono de estos cursos, sin causa que se consideren justificadas, producirá la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección realizadas.

CAPÍTULO TERCERO DEL RÉGIMEN ACADÉMICO

Artículo 21. *Admisión en los cursos de ingreso y capacitación*

A los cursos de ingreso y de capacitación, sólo serán admitidas las personas que, en cumplimiento de las bases de las correspondientes convocatorias, sean designados para realizarlos por el órgano competente.

Artículo 22. *Uso de la uniformidad en los cursos*

A los cursos correspondientes a la formación básica, de capacitación y permanente de actualización, deberá asistirse con el uniforme que en cada caso proceda. Al resto de los cursos, la Consejería de Seguridad Ciudadana, en función de sus características, decidirá si debe utilizarse o no la uniformidad reglamentaria o el equipamiento que se considere necesario.

En todo caso el personal de la Policía Local no está obligado a portar las armas reglamentarias y los demás elementos de defensa, durante los cursos programados por la Escuela.

Artículo 23. *Evaluación de las actividades docentes*

Las actividades docentes de la Escuela serán evaluadas de acuerdo con las disposiciones que a estos efectos dicte por la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Artículo 24. *Asistencia mínima exigida*

No podrá superarse ningún curso que imparta la Escuela sin haber asistido, al menos, al 90% de las actividades programadas, cualquiera que sea la causa.

Artículo 25. *Seguridad en las actividades académicas.*

La Consejería de Seguridad Ciudadana, a través de los profesores y monitores bajo cuya dirección se desarrollen cada una de las actividades académicas, en especial las de tipo práctico, será directamente responsable de la seguridad individual y colectiva de los alumnos que las realicen. En este sentido, se adoptarán las medidas y utilizarán los medios necesarios para asegurar su mantenimiento.

Asimismo por los responsables de impartir los distintos cursos se podrán en conocimiento de la Consejería de Seguridad Ciudadana los riesgos potenciales que pudieran conllevar las actividades académicas y, en su caso solicitarán la adopción de las medidas y la adquisición de los medios que en cada caso procedan.

TÍTULO IV CAPÍTULO PRIMERO DEL RÉGIMEN INTERIOR

Artículo 26. *Régimen interior*

El régimen interior de la Escuela de Formación de Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla, abarca el conjunto de normas recogidas en el presente articulado, así como cuantas normas de aplicación posteriormente se dicten por la Ciudad Autónoma de Melilla.

Artículo 27. *Normas de Régimen Interior, de Comportamiento y Uniformidad*

El Consejero de Seguridad Ciudadana aprobará las normas de régimen interior, de comportamiento y de uniformidad, que en cada caso procedan para asegurar un adecuado desarrollo de las actividades docentes y la consecución de los objetivos formativos de cada una de ellas.

Artículo 28. *Observancia de las normas reglamentarias*

Los alumnos y profesores observarán una conducta ajustada a dichas normas, no pudiendo ser sancionados por faltas no previstas en las presentes normas cometidas mientras ostente su condición y sin perjuicio de otras responsabilidades exigibles por su pertenencia al Cuerpo de Policía Local o a otras áreas de la Ciudad Autónoma de Melilla, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 29. *Orden y disciplina en las clases*

Corresponde a todo el profesorado mantener el orden y disciplina dentro de sus clases, dando cuenta al Secretario de aquellas conductas que puedan considerarse como falta así tipificadas.

El Secretario, hechas las averiguaciones oportunas, lo pondrá en conocimiento del Consejero de Seguridad Ciudadana para la apertura del correspondiente expediente disciplinario, en los casos que proceda.

Artículo 30. *Orden y disciplina fuera de las clases*

Corresponde a cualquier persona vinculada a la Escuela la comunicación de cualquier conducta que pueda ser tipificada como falta, cometida fuera del desarrollo de las clases, sin perjuicio de la especial obligación que tienen los mandos destinados en los centros de formación de velar por el cumplimiento de estos extremos.

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHOS Y DEBERES DE LOS ALUMNOS

Artículo 31. *Derecho a una formación adecuada*

Los alumnos tienen derecho a recibir una formación que garantice el desarrollo de cuantos aspectos profesionales y humanos sean necesarios para el eficaz cumplimiento de las funciones encomendadas e inherentes a su labor profesional dentro del marco constitucional de respeto de derechos y libertades.

Artículo 32. *Derecho a la participación en la formación*

Los alumnos tienen derecho a la participación en su proceso formativo, solicitando las resoluciones de dudas que estimen oportunas de los profesores, planteando los problemas que les surjan en torno al desarrollo de la formación y de aquellos que fuera de contexto académico, incidan directamente en el mismo.

Artículo 33. *Representantes de curso*

El instrumento que se habilita para la participación de los alumnos es la figura del representante de curso, que será elegido libremente por éstos y que tiene las siguientes funciones:

- a) Servir de conducto reglamentario entre sus compañeros y la Escuela para la comunicación de cuantas problemáticas vayan surgiendo a lo largo de cada curso. Dichas comunicaciones se realizarán a través del Jefe de Estudios, cuando se trate de cuestiones relacionadas con la formación y del Secretario, cuando se refiera a cuestiones de régimen interior, quienes darán el tratamiento que corresponda a cada caso, sin perjuicio de los derechos de representación que los alumnos tienen como funcionarios.
- b) Aquellas otras que en cada momento determine la Consejería de Seguridad Ciudadana en función de la buena marcha de cada curso.

Artículo 34. *Designación de los representantes de curso*

Será representante de curso, provisionalmente el alumno mejor clasificado según las calificaciones de la oposición cuando se trate de cursos de formación básica y de capacitación. Pasado un plazo de veinte días será elegido por votación entre los miembros del grupo que se presenten a la elección. Si no hubiera candidato seguirá siendo representante el inicialmente designado.

En los cursos correspondientes a la formación permanente, será representante de curso, el alumno de mayor graduación y antigüedad.

Artículo 35. *Derecho a una evaluación objetiva*

Los alumnos tiene derecho a que el sistema de evaluación de su rendimiento académico se establezca de acuerdo a criterios objetivos, a ser informados del mismo y a que sean atendidos en cuanto a la aclaración que necesiten sobre sus calificaciones y progreso académico.

Artículo 36. *Derechos laborales*

Los alumnos tendrán los derechos laborales que en cada caso le correspondan como funcionarios en prácticas, funcionarios de carrera o cualquier otra relación laboral que tengan con la Ciudad Autónoma de Melilla en el momento de la realización del curso.

Artículo 37. *Derechos económicos*

Los alumnos tienen derecho a las remuneraciones y prestaciones que según la normativa vigente les sea de aplicación según su condición de funcionarios o funcionarios en prácticas.

Artículo 38. *Deber de cumplimiento de las obligaciones funcionariales y reglamentarias*

Los alumnos tiene el deber de observar el exacto cumplimiento de cuantas disposiciones les puedan afectar por su condición de funcionario o funcionario en prácticas, a la que se sumará el cumplimiento de las presentes normas y demás disposiciones que se dicten para su aplicación.

Artículo 39. *Obligaciones del alumno*

Por su condición los alumnos deben:

- 1) Asistir con puntualidad a la totalidad de las clases, salvo en los casos y formas debidamente autorizados, con una actitud positiva de aprovechamiento e interés por las mismas.
- 2) Colaborar con la Escuela, profesorado y sus propios compañeros, en el desarrollo de las diferentes actividades académicas, y en general, creando el clima de respeto, participación y afán de superación que deben reinar en todo centro dedicado al estudio y a la enseñanza.
- 3) Comunicar cuantas anomalías observen, a través de los cauces establecidos para ello, cuyo conocimiento y resolución pueda servir de mejoramiento a los objetivos de la Escuela y que obviamente redundará en beneficio de los mismos.
- 4) Someterse a los procedimientos de control, inspección y supervisión, que la Escuela establezca.
- 5) Comunicar a la Escuela antes del inicio de la actividad en la que se está inscrito, la renuncia a la participación en la misma. Igualmente deberán comunicar previamente, la no asistencia a alguna de las actividades o sesiones de los cursos. En todo caso se deberá justificar adecuadamente tanto la renuncia como la asistencia.

CAPÍTULO TERCERO DEL RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 40. *Régimen disciplinario*

El régimen disciplinario de los alumnos de la Escuela de Formación de Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla, se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Las faltas podrán ser leves, graves y muy graves.
- b) Las faltas leves prescribirán al mes, las graves al año y las muy graves a los dos años.
- c) La prescripción se interrumpirá en el momento en que se inicie el procedimiento disciplinario.

Artículo 41. *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves.

- 1) Cualquier conducta constitutiva de un delito doloso.
- 2) Las agresiones físicas contra superiores, alumnos, profesores y personal de la Escuela.
- 3) Las ofensas personales o familiares graves dirigidas hacia las personas significadas en la letra anterior, así como las amenazas de producirles un daño físico o patrimonial.
- 4) La insubordinación individual o colectiva respecto de las decisiones e instrucciones emanadas de órganos directivos o profesores de la Escuela, relativas al desarrollo y ejecución de las actividades académicas o la buen orden en la impartición de las clases. La insubordinación deberá consistir en la negativa a aceptar tales decisiones o instrucciones o a discutir las vehementemente. Asimismo, las manifestaciones públicas e intensas de protesta o desagrado.
- 5) La tenencia de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, así como su consumo.
- 6) La embriaguez manifestada en actos o gestos que demuestren una alteración de las condiciones psicofísicas habituales en situación de sobriedad.
- 7) Sustraer o causar maliciosamente daños a material, documentación o instalaciones de la Escuela, así como a los efectos de los demás alumnos.
- 8) El acceso sin autorización a instalaciones o dependencias de la Escuela que la requieran, forzando cerraduras, instalaciones de seguridad o cualquier sistema que impida al acceso libre y sin obstáculos a su interior.
- 9) Emplear medios que tengan por objeto falsear el resultado de las pruebas, evaluaciones o exámenes.

10) Abandonar las aulas, salas o dependencias donde se esté desarrollando una actividad formativa contra la expresa voluntad del profesor o responsable del acto sin causa de justificación suficiente o bien no personarse en las mismas injustificadamente en más de una ocasión.

Artículo 42. *Faltas graves*

Son faltas graves:

- 1) La falta de la obediencia debida a superiores, profesores y personal de la Escuela en el ejercicio de las funciones académicas.
- 2) Causar por negligencia inexcusable daños graves en la conservación de instalaciones, materiales o documentación relacionados con la Escuela, profesores y alumnos, o dar lugar a su extravío, pérdida o sustracción de estos por la misma causa.
- 3) La notable falta de rendimiento que afecte al desarrollo de las actividades académicas y no constituya falta muy grave.
- 4) La grave desconsideración hacia profesores, superiores, otros alumnos y personal de la Escuela dentro o fuera del ámbito académico, cuando no constituya una falta muy grave.
- 5) Cualquier conducta individual o colectiva que pueda ocasionar una perturbación grave de la vida académica.
- 6) Aquellas conductas dirigidas a evadir el control de la disciplina y el cumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Reglamento o en las normas de obligado cumplimiento establecidas por la Escuela.
- 7) La comisión de tres faltas leves durante el desarrollo de un mismo curso.
- 8) El acceso sin autorización a instalaciones o dependencias relacionadas con la Escuela que la requieran cuando se encuentren estas sin un impedimento físico que impida su acceso.
- 9) No ir provisto en las actividades académicas del uniforme reglamentario cuando su uso sea obligatorio, de los distintivos de la categoría o cargo, del arma reglamentaria o de los medios de protección o acción que se determinen, siempre que no medie autorización en contrario.
- 10) Promover o asistir a encierros en las instalaciones relacionados con la Escuela u ocuparlos sin autorización.
- 11) La tercera falta injustificada a las actividades de la Escuela a las que el alumno tiene obligación asistir.

Artículo 43. *Faltas leves*

Son faltas leves:

- 1) El descuido en el aseo personal y el incumplimiento de las normas de uniformidad, siempre que no constituya falta de mayor gravedad.
- 2) La falta de puntualidad reiterada a las actividades de la Escuela a partir del tercer retraso.
- 3) La falta de asistencia injustificada a alguna de las actividades de la Escuela a las que el alumno tiene obligación de asistir, siempre que no constituya falta de mayor gravedad.
- 4) Dificultar el normal desarrollo de las actividades académicas y la falta de atención suficiente durante el desarrollo de las mismas.
- 5) Causar deterioro del material, mobiliario o instalaciones relacionadas con la Escuela, profesores o alumnos, siempre que no constituya falta de mayor gravedad.
- 6) El trato irrespetuoso a los superiores, profesores, alumnos y demás personal de la Escuela, así como la omisión del saludo cuando se esté obligado a realizarlo.
- 7) La no utilización del conducto reglamentario para comunicar peticiones, anomalías o quejas, cuando existe motivo que lo justifique.
- 8) Las acciones u omisiones que tipificadas como faltas graves y que de acuerdo con los criterios que se establecen en el artículo 40 de las presentes normas merezcan la calificación de falta leve.

CAPÍTULO CUARTO DE LAS SANCIONES

Artículo 44. *Sanciones*

Por razón de las faltas recogidas en este Reglamento cometidas por quienes ostentan la condición de alumno de alguna de las actividades de la Escuela de Formación de Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla, podrán imponerse las siguientes sanciones:

1) Por la comisión de faltas muy graves:

- a) Expulsión del curso que estuviera realizando y prohibición de realizar cualquier otro hasta un periodo máximo de cuatro años.

b) Expulsión del curso que estuviera realizando y prohibición de realizar cualquier otro hasta un periodo máximo de dos años.

c) Expulsión del curso que estuviere realizando.

2) Por la comisión de las faltas graves: Suspensión de actividades académicas y sueldo, desde cinco días hasta dos meses.

3) Por la comisión de faltas leves:

a) Suspensión de actividades académicas y sueldo por menos de cinco días.

b) Apercibimiento.

Artículo 45. *Criterios de graduación de faltas y sanciones*

La calificación de las faltas y de las sanciones a imponer deberá hacerse de conformidad con los siguientes criterios:

a) Intencionalidad.

b) La perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la Escuela.

c) Los daños y perjuicios de todo tipo que puedan ocasionar a la Escuela.

d) El quebrantamiento que pueda suponer de los principios de disciplina y jerarquía.

e) La reincidencia. Se entenderá producida cuando se haya sancionado en ocasiones precedentes alguna falta disciplinaria.

f) La situación y condiciones personales del alumno.

Artículo 46. *Procedimiento sancionador para faltas muy graves y graves*

Las faltas graves y muy graves requerirán la incoación por el Consejero de Seguridad Ciudadana, del oportuno expediente cuya tramitación vendrá caracterizada por los principios de sumaria y celeridad, constando de las siguientes fases:

a) *Iniciación*

1. La instrucción de expediente corresponderá al Secretario de la Escuela.

2. En el escrito de incoación del expediente se nombrará Instructor al secretario, siendo notificado este extremo, así como los hechos imputados tanto al alumno como al Instructor.

b) *Desarrollo*

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y diligencias sean necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y de la delimitación de las responsabilidades a que hubiere lugar, recibiendo declaración del inculcado y de cuantas personas estime convenientes.

2. En un plazo no superior a cinco días desde la incoación del expediente y, a la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor formulará un pliego de cargos en el que se harán constar de forma pormenorizada los hechos imputados y las sanciones que pudieran ser impuestas.

3. El pliego de cargos se notificará al inculcado, disponiendo de cinco días para hacer las alegaciones oportunas, aportar documentos o solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias para su defensa.

4. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo, el Instructor dentro de los tres días siguientes, podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas o denegar motivadamente las que no considere pertinentes.

5. Cumplimentadas todas las diligencias que se consideren necesarias y practicadas en su caso las pruebas propuestas, se dará vista del expediente al inculcado de forma inmediata, disponiendo éste de otros cinco días para nuevas alegaciones.

6. El plazo de los tres días siguientes, el Instructor formulará propuesta de resolución determinando la falta cometida, así como la sanción a imponer, siéndole notificados tales extremos al interesado, que dispondrá de tres días para hacer cuantas alegaciones estime convenientes.

7. Hechas las alegaciones o transcurrido el plazo, se remitirá el expediente completo al Consejero de Seguridad Ciudadana.

c) *Terminación*

1. La resolución pone fin al procedimiento disciplinario, siendo competente para imponer la sanción el Consejero de Administraciones Públicas y por su delegación previa y expresa, el Consejero de Seguridad Ciudadana.

2. La imposición de la sanción será inmediata, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente, pudiendo el

órgano competente ordenar al Instructor la práctica de las diligencias que estime oportunas para lo que dispondrá de un plazo máximo de tres días.

3. La resolución determinará con toda precisión la falta cometida así como la sanción que se impone, pudiendo estimarse en cualquier caso, la inexistencia de falta disciplinaria o de responsabilidad del alumno inculpado.

4. La resolución será notificada al inculpado que dispondrá de los recursos que en cada caso procedan según la legislación vigente.

5. De las sanciones impuestas se dará cuenta al Director de la Escuela de Formación.

Artículo 47. *Mantenimiento de la condición de alumno*

La condición de alumno se mantendrá mientras dure la sustanciación del expediente y se dicte la resolución final.

Artículo 48. *Procedimiento sancionador para faltas leves*

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la instrucción del expediente previsto en el artículo 41. El Secretario, previa incoación por el Consejero de Seguridad Ciudadana, oído el interesado y practicadas las pruebas y diligencias que considere necesarias, propondrá si procede, la imposición de las sanciones previstas en el artículo 39. Será competente para imponer las sanciones el Consejero de Seguridad Ciudadana, previa delegación expresa del Consejero de Administraciones Públicas.

Artículo 49. *Aplicación supletoria de otros regímenes sancionadores*

A los alumnos de la escuela se aplicarán supletoriamente los regímenes disciplinarios que legalmente correspondan a los cuerpos o servicios a los que pertenezcan o vayan a pertenecer.

C Á M A R A

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE MELILLA

AVISO

1283.- Se pone en conocimiento de los comerciantes, industriales y nautas, que el Censo de esta Corporación Oficial estará expuesto en las oficinas de la Cámara, sita en la calle Cervantes, 7 -1 º, por el plazo de 30 días naturales a partir de la fecha de publicación en este Boletín, a fin de ser examinado por los interesados y presentar, en su caso, las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Melilla, 7 de julio de 2005.

La Presidenta. Margarita López Almendáriz.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

AREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1284.- Vista el Acta y Texto de la Mesa Negociadora, sobre el Convenio Colectivo para " LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA" suscrito por la Asociación de Empresarios y por las Centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores.

Primero.- Que dicho Convenio, fue presentado en el Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 1 de Julio de 2005.

Segundo.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que este Area Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

ESTA ÁREA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ACUERDA

1 °.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto original.

2°.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME -.

3°.- Ordenar se notifique este Convenio a la Mesa Negociadora del mismo.

En Melilla, 11 de julio de 2005.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. Manuel Requena Cabo.

IV

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA

CAPITULO I- NORMAS GENERALES.

Art.1 - AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de Trabajo de todas las empresas establecidas en la Ciudad de Melilla, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y que aun no siendo la principal, desarrollen la actividad de limpieza, incluyendo mantenimiento y/o higienización de toda clase de edificios, locales, industrias, aviones, barcos y medios de transporte en general.

Art.2 - AMBITO PERSONAL. Será de aplicación el presente Convenio a la totalidad de trabajadoras y trabajadores que lo hagan por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades señaladas en el artículo 1º del presente Convenio Colectivo.

Art.3 - AMBITO TEMPORAL. El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA (BOME), tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre del año 2006.

La denuncia del Convenio Colectivo, se comunicará por escrito.

La parte que promueva la denuncia, a los efectos indicados, lo comunicará a las otras con una antelación mínima de 30 días de su vencimiento.

En el escrito-denuncia se hará constar la fecha de constitución de la Mesa Negociadora, teniendo que ser esta obligatoriamente aceptada por las partes.

De no ser denunciado en tiempo y forma, o de no llegarse a acuerdos en la nueva negociación, se entenderá prorrogado en sus propios términos, por períodos anuales, y las retribuciones establecidas de la Tabla salarial (Anexo I), se incrementarán con el porcentaje de subida consistente en el IPC final del año anterior establecido / publicado por el INE, más un punto.

Art. 4 - DERECHO SUPLETORIO. En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco vigente, sustitutorio de la derogada Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales aprobada por Orden Ministerial de 15 de Febrero de 1975 y disposiciones posteriores de desarrollo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

En el supuesto de ampliación del mencionado Acuerdo Marco, se iniciará negociaciones para incluir en el Convenio los artículos que le afecten.

Art. 5 - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, siendo dichas condiciones compensables y absorbibles.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de los trabajadores será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que considerada en computo y contenido homogéneo supere a las aquí planteadas.

Art. 6 - COMISION MIXTA PARITARIA. Se crea una comisión mixta paritaria a la que ambas partes convienen someter cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio antes de entablar reclamación ante los organismos competentes.

Dicha comisión estará formada por cuatro representantes de la Asociación empresarial y dos representantes de cada Sindicato firmante. Ambas partes, podrán contar con un asesor que estime oportuno. Los representantes que forman dicha Comisión Paritaria son:

Por la parte empresarial:

- Cuatro componentes de la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales

Por la parte Sindical:

- Cuatro componentes, dos por UGT y dos por CC.OO.

El domicilio a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será: Plaza 1º. De Mayo nº. 1, Bajos para la parte empresarial y Plaza 1º de Mayo nº. 1-1º y 3ª para la parte sindical.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Vigilancia y Seguimiento del cumplimiento de este Convenio

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.

e) Proceder en reclamaciones ante los organismos públicos o privados en contrataciones o concursos que puedan suponer la no aplicación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

f) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan, se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañará cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

d) La Comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual a 15 días.

La Comisión podrá recabar por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de 10 días hábiles a la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, sindical y empresarial respectivamente, firmantes del convenio y cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Los miembros de la Comisión Paritaria de las Centrales Sindicales, tendrán el derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión.

Las cuestiones relativas a la administración, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del Convenio para la Limpieza de Edificios y locales, serán resueltas según el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales y su Reglamento, firmado ambos por U.G.T., CC.OO. Y C.E.O.E.

CAPITULO II- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 7 - CLASIFICACION PROFESIONAL. Los trabajadores sujetos al presente Convenio, se clasifican en los Grupos y Categorías siguientes:

GRUPO I. Personal Directivo y Técnico Titulado.

GRUPO II. Personal Administrativo

Categorías: a) Jefe Administrativo

b) Administrativo

c) Auxiliar Administrativo

GRUPO III. Mandos Intermedios

Categorías: a) Encargado General

b) Supervisor

c) Responsable de Equipo

GRUPO IV. Personal Operario.

Categorías: a) Operario Especialista

b) Limpiador.

Art. 8 - FUNCIONES.

PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO TITULADO. Es aquel que, con título adecuado o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, sus funciones mercantiles en su más amplio sentido, programado, planificando y controlando el trabajo y la política comercial de la empresa.

JEFE ADMINISTRATIVO. Empleado que, provisto o no de poder mercantil limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependiendo de él las distintas secciones administrativas.

ADMINISTRATIVO. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes realiza trabajos que requieren cálculo, estudios, preparación y conocimientos generales de las técnicas administrativas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas e inherentes al trabajo de la oficina.

ENCARGADO GENERAL. Empleado que, con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas de la dirección, gerencia o superiores, adopta las medidas oportunas para el debido ordena-

miento y ejercicio de los servicios. Es a su vez responsable del mantenimiento y disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente, del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a salud laboral, tramitando las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos y productividad del personal, así como la coordinación de los supervisores y responsables de equipo.

SUPERVISOR. Empleado que, a las órdenes inmediatas de la dirección, gerencia o Encargado General, tiene a su cargo el control de dos o más Centros de Trabajo, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos complejos de los oficios de las actividades propias del sector y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, que la limpieza sea efectiva y eficiente, emitiendo los informes correspondientes para su traslado a sus superiores sobre las anomalías observadas, rendimiento de trabajo, partes de producción e informando de las incidencias que hubiere y subsanando las mismas.

RESPONSABLE DE EQUIPO. Empleado que con independencia de su propio cometido como operario especialista o limpiador, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo, organizando para ello el trabajo de forma que los rendimientos y el desarrollo sean eficientes y normales, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza. Puede sustituir al encargado general o supervisor en sus ausencias.

OPERARIO ESPECIALIZADO. Empleado que, dedicado a funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad en el manejo y funcionamiento de los útiles, máquinas y equipos industriales propias para la limpieza, aplicando para ello los tratamientos adecuados con iniciativa, responsabilidad y la habilidad y eficacia que requieren el uso de las mismas. Atendiendo en todo caso a la vigilancia, cuidado y mantenimiento de dichos útiles, necesarios para el desempeño de su labor, así como la realización de trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

LIMPIADOR. Empleado que ejecutará las labores propias de limpieza que no requiera ninguna especialización, tales como fregado, desempolvado, barrido (incluso con aspiradores

de fácil manejo), la realización de trabajos de limpieza de suelos, techos, paredes, mobiliario, así como cristalerías, puertas y ventanas o en escaparates desde el interior de los mismos, de los locales, recintos y centros de trabajo sin que requieran la realización de tales tareas, más que la atención debida y la voluntad de llevarlos a cabo, con la aportación del esfuerzo físico esencial..

CAPITULO III-CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 9 - JORNADA DE TRABAJO. La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 40 horas semanales (1.827 horas anuales) de trabajo en jornada continuada o en jornada partida. Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra mediará como mínimo doce horas, computándose para tal efecto las trabajadas en horas normales.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho al disfrute de 30 minutos de descanso, cuando el trabajador realice jornada completa continuada. Este descanso será de 20 minutos cuando el trabajador realice jornada de al menos 5 horas continuadas en uno o más centros de trabajo.

Este período de descanso se computará desde el momento en que se deja el trabajo hasta el momento en que se inicia de nuevo. Dicho período se retribuirá como trabajado y se computará, a todos los efectos, como efectivamente trabajado.

Art. 10 - HORARIOS. Las empresas elaborarán el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo acondicionarán en los distintos servicios, al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones del horario por el que fue contratado el trabajador.

La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Art. 11 - FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES: El Trabajador, cualquiera que sea su

categoría profesional, y en sistema de trabajo a turno, que hubiera de realizar su trabajo habitual en festivo, deberá:

- Disfrutarla como descanso, pactando la fecha del disfrute con la empresa.

Las partes firmantes del Convenio, recomiendan pactar (empresa-trabajadores), durante el primer mes del año el sistema de disfrute.

Se entenderán como días festivos, los establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Art. 12 - HORAS EXTRAORDINARIAS. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo, excepción hecha de las computadas como descanso compensatorio. Las horas extraordinarias se habrán de abonar, en su caso, con un recargo mínimo del 75% sobre el valor que corresponda a una hora ordinaria. El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 60 horas al año.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias en periodo nocturno y a todos los trabajadores menores de 18 años.

Art. 13 - VACACIONES. El personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de un periodo de 30 días naturales de vacaciones.

El importe a percibir durante las vacaciones estará integrado por los mismos conceptos salariales que componen una mensualidad de trabajo, excepto el plus de transporte y el plus de asistencia.

El personal con contrato de trabajo inferior a un año, disfrutará de vacaciones en la parte proporcional correspondiente al mismo.

Las empresas configurarán un calendario de vacaciones de carácter rotatorio en cuanto a sus turnos, que será conocido por los trabajadores como mínimo en los dos primeros meses del año. El trabajador podrá cambiar su periodo de vacaciones con otro trabajador, debiendo mediar para ello el consentimiento de la empresa.

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya

estado en situación de Incapacidad Temporal, exceptuando si este se produce en el periodo vacacional del trabajador.

Art. 14 - LICENCIAS Y PERMISOS. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para un deber indispensable para un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- e) Por citación judicial, el personal que trabajando de noche deba asistir a juicio, disfrutará de un permiso de 4 horas la noche anterior al mismo.
- f) Como mejora al apartado b), se aumenta en 2 días de licencia y permiso a los establecidos en el apartado anteriormente mencionado (5 días), para los casos de enfermedad que necesiten hospitalización de un hijo menor de 12 años, siempre que ambos padres sean asalariados por cuenta ajena o, tengan la custodia legal del menor. Ampliándose a tres días en caso de desplazamiento fuera de la ciudad (7 días).
- g) Los trabajadores con un mínimo de antigüedad de cuatro meses, tendrán un día de asuntos propios, previa comunicación por escrito a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de tres días.
- h) Las demás establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o normativa legal, relacionada con funciones sindicales, exámenes prenatales, lactancia, etc.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento o, cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación), generarán los mismos derechos que los contemplados en los anteriores apartados.

Art. 15 - EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para tender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 un año, los trabajadores que tengan que 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres, o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de

antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente, superior a un año, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente o, individualmente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga o prórrogas de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

Art. 16 - LACTANCIA Y GUARDA LEGAL.

a) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, siempre que disponga de jornada superior a 5 horas diarias.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de trabajadoras/es con contrato inferiores a 5 horas, se estará en lo dispuesto en la normativa concordante.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la

disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.

Tendrá el mismo derecho quién 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, previstos en los apartados A, B y C de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias entre empresarios y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados A, B y C de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 128 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Ley 39/99 de 7-11-1.999)

Art. 17 - PERIODO DE PRUEBA. El personal de nuevo ingreso en la empresa quedará sometido a un período de prueba que para cada grupo profesional, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes plazos:

a) Personal cualificado, técnico o directivo: DOS MESES.

b) Personal obrero: QUINCE DIAS.

Transcurrido este período el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en el período de prueba, como antigüedad del trabajador en la empresa.

Art. 18 - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA. El personal realizará por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de categoría superior a las que le corresponda y siempre que tengan una duración inferior a tres meses. Durante el tiempo que los realicen percibirá el salario que, según éste Convenio, corresponda a la categoría que circunstan-

cialmente desempeñe, conservando a todos los efectos la categoría profesional que inicialmente tuviera y solo consolidará su categoría profesional en el nuevo puesto de trabajo, cuando la realizase por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables en situaciones temporales distintas a la actividad del centro de trabajo y en los casos de sustitución por incapacidad temporal, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, públicos o sindicales, e cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tengan adquirida, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y legalmente establecido, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. En ningún caso, ésta asignación de trabajos de inferior categoría podrá ir en contra de la formación profesional de los trabajadores o sean constitutivas de vejación o menosprecio de su misión laboral.

Art. 19 - SALUD LABORAL. La empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En esta materia se hace remisión a la legislación vigente y más concretamente a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. El deber de prevención establecido anteriormente, tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en éste artículo, la existencia de un correlativo derecho de los Trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior y en el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

Además de lo anterior, todo el personal tendrá derecho a someterse a un reconocimiento médico anual por cuenta de la empresa.

Art. 20 - FORMACIÓN. A los efectos de este Convenio, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales u Organismos Competentes, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, dirigidos, tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La formación debe constituir un objeto prioritario en el Sector y a tal efecto, se establecerá un Plan de Formación Continuada, orientada a la superación individual y colectiva, para acrecentar la capacitación profesional y para desarrollar un mejor funcionamiento en cada uno de los puestos de trabajo.

Con objeto de planificar y controlar este Plan, se constituirá una Comisión de Formación en el plazo de tres meses a la publicación de este Convenio en el B.O.M.E., integrada por representantes de la Asociación de Empresarios del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la ciudad de Melilla, y representantes de los Sindicatos representativos de este sector que sean designados. La formación profesional se orientará hacia la capacitación, especialización y actualización de los conocimientos específicos de los puestos de trabajo.

Asimismo, las empresas estarán obligadas a realizar un curso de al menos 20 horas anuales para sus trabajadores, donde se formara en materia de prevención de riesgos laborales y del conocimiento y utilización de nuevas maquinarias, productos y técnicas de trabajo.

El tiempo para su desarrollo, será siempre dentro del computo de jornada del trabajador y tendrá carácter retribuido.

La realización del curso y su contenido, deberá acreditarse, mediante certificación de la empresa o cualquier otro documento al efecto (diploma, etc.)

Art. 21 - COMISION DE SALUD LABORAL Y FORMACIÓN. Se constituirá una Comisión Paritaria para el seguimiento y vigilancia de las materias sobre salud laboral y formación, formada por 4 miembros por parte de la representación social, dos de CC.OO. , dos de U.G.T. y cuatro miembros de la asociación empresarial, que asumirán en materia preventiva y de salud laboral las competencias de Comisión Mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos referida al ámbito provincial.

Al margen de ello, en materia formativa, asumirán las competencias que a continuación se recogen, partiendo de la finalidad pretendida por la formación, es decir, la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales. Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Funciones y competencias:

La Comisión Paritaria tendrá las competencias y funciones que se establecen en los artículos 35 a 39 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales y aquellas otras que se determine en el ordenamiento jurídico, el Convenio Colectivo presente, y en el siguiente reglamento de funcionamiento. Destacando expresamente las siguientes:

Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos sobre seguridad y salud laboral.

Solicitar informes a los organismos correspondientes o a los servicios de prevención propios y/o ajenos sobre seguridad y salud en el trabajo sobre riesgos en esta materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.

Adoptar medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por los organismos o servicios de prevención.

Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios de utilización de vestuarios y aseos para el personal de limpieza, las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

Coordinar la actuación de los comités de seguridad y salud de las empresas de limpieza con los demás centros donde se realiza la actividad, con objeto de aplicar lo establecido en el Art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Controlar y velar por el cumplimiento de las revisiones médicas que se deban realizar a los trabajadores/as.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO, ACTUACIÓN Y ACUERDOS:

1.- La comisión paritaria se reunirá cada vez que sea convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, además de aquellas que se establezcan en el presente reglamento.

La comisión paritaria sectorial quedara validamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría absoluta de sus vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptaran por acuerdo conjunto de ambas partes, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

2.- Actuación.- la comisión paritaria sectorial para la prevención de riesgos laborales en el sector ejercerá sus competencias y funciones, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre la materia y en las disposiciones contenidas en este reglamento.

La comisión paritaria sectorial actuara entre otras con las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. Hacer el seguimiento, y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo en el sector, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

3. Estudiar las peculiaridades del sector para la aplicación de la actual normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

4. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.

5. Emitir informes a iniciativa de los miembros de la comisión o cuando se le solicite respecto a los temas de su competencia.

6. Elaborar, poner en marcha y desarrollar planes de formación y proyectos de actuación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo requerir para tal fin la colaboración de organismos, servicios de prevención y de las organizaciones firmantes.

7. Velar para que todos los trabajadores reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

8. Elaborar proyectos y desarrollar cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

9. Incorporar al sector los acuerdos que en materia preventiva puedan adoptarse en ámbitos superiores.

10. Resolver aquellos temas que en materia preventiva le plantee cualquiera de las partes.

11. Promover ante los organismos competentes, el estudio y análisis de las enfermedades profesionales del sector, reconocidas o no.

12. Recabar la información necesaria para atender sus propios fines a través de la administración, las organizaciones sindicales y empresariales, sociales, las empresas y los trabajadores.

13. Para el cumplimiento de sus fines se solicitará de la Fundación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o de la Comunidad Autónoma establecida en el Art. 13 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u Organismos análogos, los recursos para su actuación en los proyectos o actuaciones que procedan según los estatutos de la fundación creada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

14. Cuantas otras sean precisas para el desarrollo de sus fines.

15. Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes cualificaciones.

16. Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de Formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

17. Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

18. Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

19. Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

20. Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autonómico correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas realizadas en las empresas.

Para el ejercicio de las funciones previstas anteriormente, cada uno de los sindicatos firmantes, elegirán a su representación, que deberá ostentar la condición de delegado de personal; Los sindicatos firmantes, dispondrán de un crédito horario retribuido de veinte horas mensuales cada uno de ellos, que distribuirán a su libre elección.

Los Delegados de Prevención de las distintas empresas del sector, dispondrán de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones de Delegados de Prevención y de Personal, además de poder asistir a cursos formativos dentro de su horario laboral. El crédito horario adicional será de dos horas semanales.

Revisiones médicas específicas: Las empresas del Sector deberán obligatoriamente establecer una revisión médica específica para la vigilancia de la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo, con una periodicidad y reiteración que

determinen los servicios técnicos y/o los médicos en función del puesto de trabajo ocupado.

La inscripción será a través de póliza de seguro o con un servicio médico autorizado u homologado específicamente.

Art. 22 - ROPA DE TRABAJO. Como consecuencia de la obligatoriedad de utilizar prendas de trabajo por parte de los trabajadores, la empresa entregará un equipo cada seis meses compuesto por bata, blusa ó pantalón, calzado adecuado al trabajo a realizar, conforme se elija por los trabajadores de cada empresa, y por mediación del comité ó delegados del personal, siendo obligatorio por parte de los trabajadores, a partir de la tercera y sucesiva entrega, la devolución previa de un equipo de los recibidos anteriormente, comprometiéndose en todo caso, la empresa por razones de higiene a eliminar las prendas entregadas.

Igualmente las empresas proporcionaran a sus trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar ó no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva ó mediante medidas, métodos ó procedimientos de organización del trabajo.

Los equipos de trabajo serán de talla adecuada para el trabajador que lo realice, así como se proporcionará una prenda de abrigo adecuada (rebeca, anorak etc.), cada dos años, o cuando por deterioro del mismo sea necesario.

La entrega de la ropa de trabajo de verano se efectuara en el mes de mayo. La entrega de la ropa de trabajo de invierno se efectuará en el mes de septiembre.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en el servicio la empresa entrante estará obligada a hacer entrega a todos los trabajadores de dos equipos completos de las prendas antes mencionadas, estando el trabajador obligado a la devolución a la empresa saliente de los equipos que de ella hubiera recibido.

Art. 23 - FALTAS Y SANCIONES. En este apartado se hace expresa remisión a lo dispuesto en

esta materia en el Acuerdo Marco de 23 de Septiembre de 1996, sustitutorio de la derogada Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales, aprobada por Orden Ministerial de 15 de Febrero de 1975, por lo que todo lo que en éste se estipula se da aquí por íntegramente reproducido.

Art. 24 - ADSCRIPCION DEL PERSONAL. Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas por lo cual, al termino de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la Empresa contratista saliente, pasan a estar adscriptos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniese utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

Primero. Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario cuando la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza hubiese de contratar nuevo personal. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Los trabajadores de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasará al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si

existiese, cualquiera que fuese la modalidad de su contrato de trabajo con al anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque sea inferior a cuatro meses y se acredite la necesidad que dio origen a dicha incorporación.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante aunque su antigüedad sea inferior a cuatro meses, siempre y cuando se acredite la mencionada ampliación, la antigüedad del trabajador en la empresa y en el servicio coincidan y solamente mientras persista la mencionada ampliación.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo y naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de empresa.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratos, deberá pasar a la situación legal de pluriempleado cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, cumpliendo el servicio militar o en situación análoga pasarán a ser adscriptos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos.

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Segundo. La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión.

De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama o acta notarial a la entrante en el plazo de tres días hábiles su cese en el servicio, así como a efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique:

- Apellidos y Nombre
- Domicilio
- Número de afiliación a la Seguridad Social
- Categoría profesional
- Antigüedad
- Jornada
- Horario
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Copia de los contratos de trabajo, prórroga y modificaciones
- Fecha de disfrute de vacaciones
- Período de mandato, si el trabajador fuese representante sindical.

c) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

d) Fotocopia de las cuatros últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales.

e) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

Tercero. El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).

No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando la empresa saliente los trabajadores fuesen socios-cooperativistas, salvo que el socio-cooperativista opte por la contratación en la nueva empresa, en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, incluidas las económicas y previo acuerdo con la empresa, con relación a las categorías profesionales que se precisen.

CAPITULO IV-CONDICIONES ECONOMICAS

Art.25 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS. La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base Convenio, residencia, antigüedad y los pluses y complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determinan en las tablas salariales, (Anexo I), teniendo en cuenta que las mismas se corresponden con jornada completa, percibiéndose la parte proporcional a la señalada en tablas en función de la jornada trabajada, con la excepción del Plus de asistencia que se determina el presente Convenio Colectivo, el cuál su retribución será la misma indistintamente a la jornada laboral que el trabajador tenga determinada.

Art. 26 - SUBIDA SALARIAL. Para el año 2005, se acuerda una subida del 3.6 % sobre la tabla salarial del 2004, en todos los conceptos salariales y extrasalariales. Para el año 2006, el incremento de aplicación en los conceptos retributivos que aparecen en la Tabla Salarial (Anexo I) del presente Convenio Colectivo, será el resultante de aplicar el IPC final establecido para el año 2005 por el INE.

Los atrasos derivados de la firma del presente Convenio Colectivo, se abonaran en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de publicación en el B.O.M.E.

Art. 27 - SALARIO BASE. El Salario Base del Convenio es el que se determina para cada nivel y categoría en la Tabla Salarial (Anexo I), del presente Convenio Colectivo.

Art. 28 - PLUS DE ANTIGÜEDAD. El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios al 4% del Salario Base de cada categoría del convenio. Este complemento se devengará en los mismos días y por los mismos conceptos que se abona el Salario Base del convenio.

La fecha inicial del computo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Art. 29 - PLUS DE RESIDENCIA. El plus de residencia concertado en el presente convenio, es el que se determina para cada nivel y categoría en la tabla salarial del presente Convenio Colectivo, (Anexo I).

Art. 30 - PLUS DE NOCTURNIDAD. Este complemento de puesto de trabajo se establece sobre todas aquellas horas trabajadas, entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Se devengará por 11 mensualidades.

Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de tres o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas

La cuantía del complemento será del 25% del salario base, determinado para cada nivel y categoría y correspondiente a las horas trabajadas en el período de tiempo anteriormente establecido.

Art. 31- PLUS DE TRANSPORTE. Tiene como objetivo retribuir en su caso los gastos de traslados que ocasionen su asistencia al trabajo, y su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría. Se devengará por 11 mensualidades.

Art. 32 - PLUS DE ASISTENCIA. Tiene como objetivo retribuir al trabajador, por día efectivamente trabajado y cuya cuantía será la misma para todos los trabajadores, indistintamente de su jornada laboral (jornada completa, media jornada, etc.), siendo el importe el reflejado en la Tabla salarial Anexo I.

Art. 33 - PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD. Las empresas afectadas por este Convenio dedicarán su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos ó peligrosos que puedan existir. Corresponde a la dirección de la empresa, a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos ó peligrosos, previa solicitud de aquel e informe por parte de los Delegados de Personal, Delegado de Prevención de Riesgos Laborales ó Comité de Empresa, en su caso.

En el supuesto de discrepancia, el/ la trabajador /a afectado, podrá reclamar ante la Comisión

de Salud Laboral y Formación, siguiendo el proceso previsto en el artículo 19 del Convenio, con la única salvedad que, en el curso de la sesión de la Comisión de Salud Laboral y Formación, se recabará la participación de un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales a fin que presten el apoyo técnico necesario.

Una vez alcanzado acuerdo en la Comisión de Prevención de Salud Laboral y Formación, en sede de la Autoridad Laboral ó por existir Sentencia judicial firme, el personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos ó peligrosos, percibirán en tanto no se apliquen por las empresas medios de protección adecuados que eliminen el indicado, un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría siendo su devengo proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá únicamente y exclusivamente mientras el Trabajador desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el Trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado.

Art. 34 - PAGAS EXTRAS. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, las pagas extraordinarias siguientes:

-Paga de VERANO. Su importe será de 30 días de Salario Base más antigüedad. Se percibirá el 15 de Julio y su devengo será desde el 1 de Enero al 30 de Junio del año en que se percibe.

-Paga de NAVIDAD. Su importe será de 30 días de Salario base más antigüedad. Se percibirá el 15 de Diciembre y su devengo será desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en que se percibe.

-Paga de BENEFICIOS. Su importe será de 15 días de Salario Base más antigüedad. Se percibirá el día 31 de Marzo y su devengo será desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al que se abona.

Art. 35 - DETERMINACION VALOR HORA ORDINARIA. Para la determinación del valor hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$V.H.O. = (365 + G) \times (S+A+R)/1.827$$

En dicha fórmula:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

365= el número de días al año.

G= número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Vacaciones.

S= salario base diario

A= aumento por año de servicio (antigüedad)

R= plus de residencia dirario

Art. 36 - FINIQUITO. Todo trabajador podrá solicitar con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo de finiquito para las consultas que estime oportunas.

CAPITULO V - CONTRATACIÓN

Art. 37 - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

Art. 38 - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PRODUCCIÓN. La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición y criterios y condiciones para su utilización.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses , dentro de un período de dieciocho meses, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido y el trabajador no pasará a la situación de indefinido, tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

CAPITULO VI- PRESTACIONES SOCIALES

Art. 39 - PERMISO PARA CONCURRIR A EXAMENES. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como, a una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a exámenes para la obtención de carnet de

conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos para exámenes serán retribuidos como jornada normal de trabajo y como máximo dos convocatorias.

El trabajador dispondrá de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para formación y promoción dentro de la empresa y para los planes de formación aprobados por la Comisión de Formación.

Art. 40 - PLUS DE AYUDA PARA GUARDERÍA.

Se establece para los trabajadores, con una antigüedad mínima de un año y con una jornada superior a 30 horas semanales, un Plus de Ayuda para Guardería, para hijos de 0 a 3 años, que consistirá en 150 Euros anuales por hijo, con un máximo de 450 Euros por unidad familiar.

Esta gratificación será abonada en el mes de Octubre, tras presentar la justificación de matrícula del Centro de Educación Infantil y el justificante del primer pago.

Art. 41 - I.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD COMUN Y MATERINIDAD.-En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el 100% de la base reguladora denominada para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de dicha situación.

En caso de enfermedad común se procederá a complementar por la empresa el 100% del salario habitual desde el primer día hasta el tercero de la baja por I.T., tan solo una vez por año natural en que ocurra dicha situación, asimismo, , en los casos que el trabajador se encuentre en situación de hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% del salario habitual del trabajador, y será solamente a los días correspondiente de permanencia en el centro hospitalario.

En caso de I.T. por maternidad, se estará a lo regulado en esta materia, por la legislación vigente.

Art. 42 - SEGURO DE ACCIDENTES. La empresa establece un seguro de accidentes para los casos de muerte o invalidez permanente, derivada de accidente de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por una cuantía de 6.010,1 Euros.

Art. 43 - JUBILACION ESPECIAL. Conforme a lo establecido en el R.D.L. 1194/85 de 17 de Julio, los trabajadores afectados por el presente Convenio,

podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada uno jubilado.

Art. 44 - COMPLEMENTO POR JUBILACION.

Como política de fomento al empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el mínimo legal de carencia para obtenerla. Si algún trabajador a la edad de sesenta y cinco años no tuviera cubierto al período mínimo referido anteriormente, la jubilación forzosa será efectiva cuando lo tenga cubierto.

No obstante lo anterior, todo trabajador afecto al presente convenio, que opte por jubilarse entre los 60 y los 63 años, percibirá un premio según establece la tabla siguiente:

Edad: 60 años - - - - -	3.005.06 Euros
Edad: 61 años - - - - -	2.404,05 Euros
Edad: 62 años - - - - -	1.803,04 Euros
Edad: 63 años - - - - -	1.202.03 Euros

Este apartado solamente tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan al menos diez años de antigüedad en la misma empresa.

Art. 45 - PREMIO DE PERMANENCIA. El personal que, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, cumpla 25 años de servicio en la misma Empresa o Centro de Trabajo, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido.

Art. 46 - PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente en nuestra ciudad, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las empresas y sus trabajadores.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de las Direcciones de las distintas empresas y de los Trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de las empresas.

La cooperación en materia de medio ambiente entre las Direcciones de las Empresas y los Trabajadores, tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- a) Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- b) Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades que se desarrollan en los locales de las empresas.
- c) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- d) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- e) Conseguir una buena comunicación entre las empresas y la sociedad en esta materia.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente. Las funciones de dicha Comisión serán básicamente:

- a) Definir la política medioambiental de las empresas del sector.
- b) Aprobar el Plan de Gestión Medio ambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- c) Recibir información periódica sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento de las empresas en esta materia.
- d) Ser consultados de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- e) Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de las empresas.

Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este artículo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para las empresas y para el conjunto de la sociedad.

Art. 47 - CODIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

1.- DECLARACION INTRODUCTORIA

"...la libertad, la justicia...tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros..."

Declaración Universal de los Derechos Humanos

El presente Anexo de Conducta Antiacoso y Buenas Prácticas, junto con el posterior Protocolo de Prevención, que la Comisión Paritaria del Convenio elaborará, servirá de guía en materia ética a todas las personas empleadas en las empresas del sector y servirá de referencia a los ciudadanos en general sobre el tipo de conducta que cabe esperar en las relaciones laborales.

El Acoso laboral es una de las peores amenazas que le puede sobrevenir a un trabajador y, por ende, a la empresa y que puede, en los próximos años diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador.

Entenderemos por acoso laboral como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Esta plaga socio-laboral no solo afecta a la salud laboral del trabajador, sino a los beneficios y rendimientos netos de la empresa. La pérdida de eficacia en una organización viene dada por:

- a) el clima del miedo que instaura el acosador, la pérdida de satisfacción laboral y la pérdida de la motivación intrínseca de un trabajo bien hecho, afectando a la productividad
- b) Asunción de una serie de gastos provenientes del deterioro del clima laboral como son las bajas laborales reiteradas.
- c) Fuga del capital más importante de la empresa: el humano, ya que las personas acosadas son normalmente las más valiosas y diligentes.

2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..."

Extracto del artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta.

Por tanto, a través de las Organizaciones Sindicales firmantes y de la Representación Empresarial del sector, instamos a las administraciones con capacidad normativa a que lleven a cabo las modificaciones oportunas para que el acoso laboral demostrado sea tipificado como delito y que sea contemplada en el Estatuto de los trabajadores.

Las partes acuerdan comprometerse a erradicar aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores, comprometiéndose a prevenirlo y caso de que aparezca, investigarlo y erradicarlo.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral digno y saludable, en el que resulte inaceptable e indeseable prácticas que supongan un atentado a la dignidad de las personas, y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso moral en las unidades que están bajo su responsabilidad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, se comprometen a dar la mayor difusión posible a los trabajadores del sector de este acuerdo.

Art. 48 - REGIMEN SOBRE EL ACOSO SEXUAL.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1.991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción,

desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Dada la naturaleza del tema, si existiera un proceso de investigación y sancionador, sólo deben estar implicadas las personas realmente necesarias, de cara a la especialmente a la protección de la víctima.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por esta situación, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo o de turno en la empresa siempre que lo soliciten.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Art. 49 - CLAUSULA DE NO APLICACIÓN. Se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar por parte de alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, con la forma y condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1- La petición de no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente Convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2- La Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por mayoría en la Comisión Paritaria, se podrá, por acuerdo de todas las partes trasladar la petición a la Comisión Paritaria Estatal o por el contrario se entenderá que la propuesta queda rechazada. En este caso será de aplicación íntegramente el régimen salarial pactado.

3- Si durante la vigencia del presente Convenio, la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la objeción de beneficios ó superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4- Condiciones previas para considerar la solicitud:

- La solicitud deberá ir acompañada de un informe que detalle el número de trabajadores afectados, las causas de separación y la duración de la misma. Se acompañará la documentación acreditativa y el informe de la representación de los trabajadores.

- Que la empresa que haga la solicitud, haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente, en el ámbito territorial del convenio de aplicación.

- Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.

- Informe de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

- Acceso a las cuentas de las empresas desde el momento de la petición y de forma complementaria a lo anterior de los representantes de los trabajadores y en caso de no existir, la Comisión Paritaria, tendrá acceso a todas las cuentas de la empresa, aplicando al sigilo profesional según el apartado 2, del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

- La Comisión, que podrá pedir se acredite la situación con el informe pericial de un Censor Jurado o Auditor de Cuentas con cargo a la empresa solicitante, resolverá en el plazo de treinta días, haciendo constar la duración de la separación, así como el régimen salarial aplicable durante ese período. Concluido éste, la empresa se reincorporará al régimen salarial del Convenio Colectivo en los mismos términos que en ese momento estén en vigor y negociará con los representantes de los trabajadores o en su defecto con la Comisión Paritaria, la recuperación de los salarios perdidos durante el período de no-aplicación.

5. La no-aplicación de los salarios establecidos en el Convenio en vigor, en ningún caso excederán de un año.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderán cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 50 - Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimaran costes mínimos repercutibles los siguientes:

COSTE DE CONVENIO	OPERARIO/A ESPECIALIZADO	LIMPIADOR/A
	8,20.- EUROS/HORA	7,80.- EUROS/HORA

En estos costes/hora no se encuentran contemplados los siguientes conceptos:

- Antigüedad
- Gastos generales.
- Beneficio industrial
- I.P.S.I.

Estos costes, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para el año 2006.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES- MELILLA 2005 (+3.6%)

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO		BASE		PLUS DE RESIDENCIA	PLUS DE TRANSPORTE	*PLUS DE ASISTENCIA	TOTALES
	EURO/MES	EURO/DIA	EURO/MES	EURO/MES				

GRUPO I

PERS.DIRECTIVO Y TÉCNICO	802,86				200,71		27,99		0,22	1.031,57 €
--------------------------	--------	--	--	--	--------	--	-------	--	------	------------

GRUPO II

JEFE ADMINISTRATIVO	669,32				167,33		27,99		0,22	864,64 €
ADMINISTRATIVO	589,00				147,25		27,99		0,22	764,24 €
AUX.ADMINISTRATIVO	551,52				137,88		27,99		0,22	717,40 €

GRUPO III

ENCARGADO GENERAL	572,94				143,23		27,99		0,22	744,16 €
SUPERVISOR	562,24				140,56		27,99		0,22	730,79 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	562,24				140,56		27,99		0,22	730,79 €

GRUPO IV

OPERARIO ESPECIALIZADO	551,52			18,38	137,88		27,99		0,22	717,40 €
LIMPIADOR	535,46			17,85	133,86		27,99		0,22	697,31 €

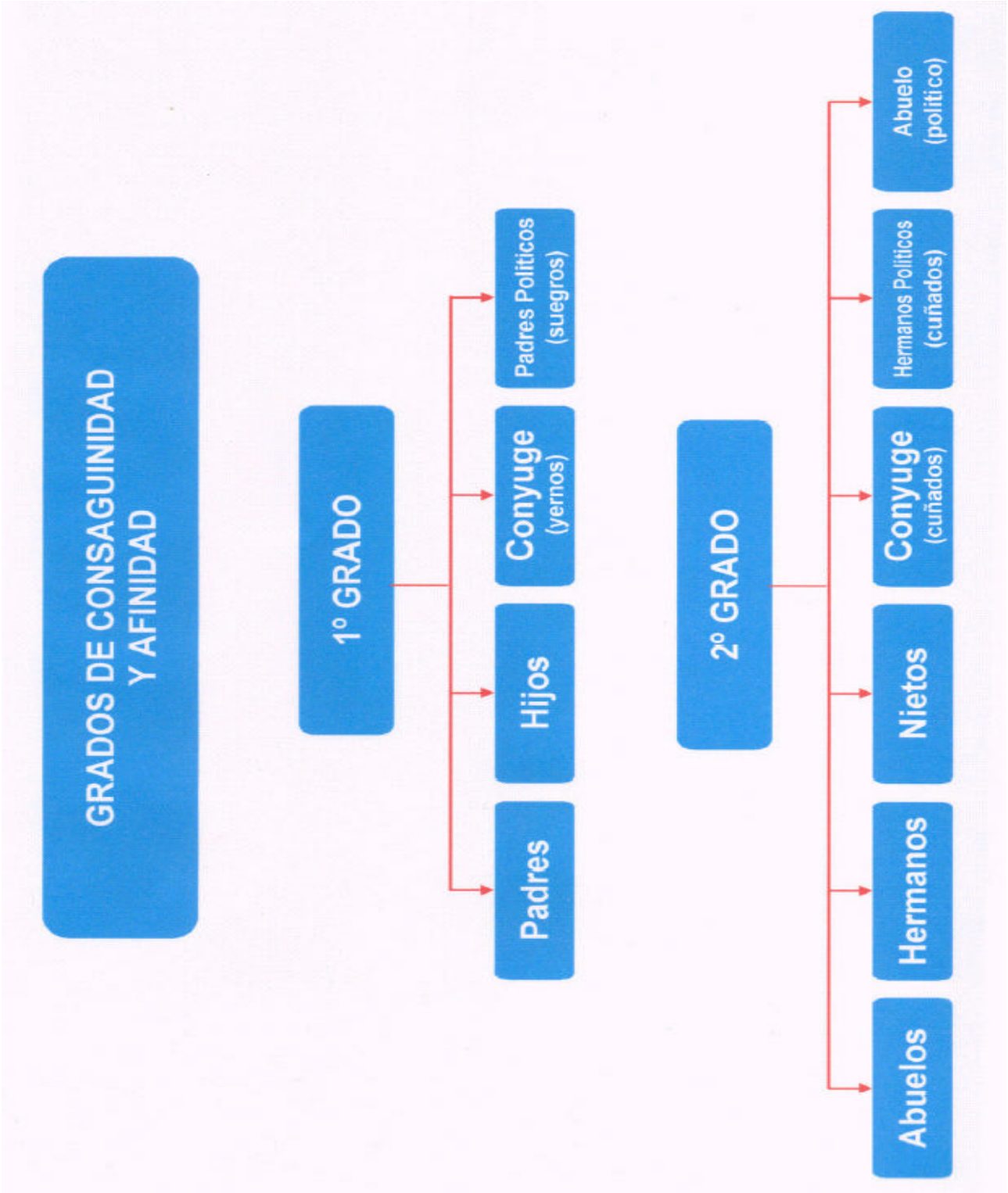
* En el total mensual de la Tabla salarial Anexo I, no se incluye el plus de asistencia, por ser retribuido dicho plus por los días/jornada, efectivamente trabajados.

ANEXO II

Somos conscientes de la discriminación de género que supone la utilización del masculino como término genérico.

Es nuestra voluntad que se interprete esta utilización del masculino en forma no sexista.

ANEXO III - GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD:



DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

AREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1285.- Vistas las Actas y el Texto de la Mesa Negociadora, sobre el Convenio Colectivo en la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A. para "**LIMPIEZA PUBLICA VIARIA, LIMPIEZA DE PLAYAS Y RECOGIDA DE RESIDUOS**", de la Ciudad de Melilla, suscrito por la Representación Empresarial, y la Parte Social (Comité de Empresa) en nombre de los trabajadores.

Primero.- Que dicho Convenio, fue presentado en el Area Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 28 de junio de 2005.

Segundo.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que este Área Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

ESTA ÁREA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ACUERDA

1 °.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto original.

2°.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME-.

3°.- Ordenar se notifique este Convenio a la Mesa Negociadora del mismo.

En Melilla, 11 de julio de 2005.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. Manuel Requena Cabo.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.
CONVENIO COLECTIVO MELILLA 2005, 2006, 2007

CAPITULO 1º.
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza pública, viaria, playas, riegos y recogida de residuos, que presta la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. en la Ciudad de Melilla.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que presten sus servicios para la sociedad mencionada en el artículo anterior, siendo de obligada y general observancia.

Se excluye del ámbito del presente convenio los supuestos contemplados en el artículo 1º.3 y 2º.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Melilla, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

4.1. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla y tendrá una vigencia de 3 años, hasta el 31 de Diciembre de 2.007, con efectos económicos desde el 1 de Enero de 2005.

Una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, de 1 año de duración, continuará rigiendo en su contenido normativo hasta que sea sustituido por otro convenio.

4.2. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios o de otro tipo, en una completa actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicado en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puestos de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años, dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, en virtud de R.D. 1194/85 de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 del Convenio General del Sector y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operara la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Artículo 5.- Denuncia.

La denuncia del presente convenio se entenderá por automáticamente realizada al vencimiento del presente Convenio.

La Comisión negociadora deberá constituirse dentro de los 15 días posteriores a la denuncia señalada en el punto anterior.

Del acta de constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo se enviará una copia a efectos de registro al Area Funcional de la Delegación de Trabajo.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido para la negociación del siguiente convenio.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible que regulan todos los aspectos de las relaciones laborales entre las partes firmantes y serán consideradas globalmente a efectos de su publicación práctica.

Artículo 7.- Derecho supletorio.

Todos los aspectos que en este convenio colectivo no estuvieran expresamente fijados, se regularán por lo dispuesto en el Convenio General del Sector, publicado en el BOE de 7 de Marzo de 1.996, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general, vigentes en cada momento.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Las retribuciones y percepciones comprendidas en este convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas absorbidas estas últimas, manteniéndose en el presente convenio colectivo en sus propios términos y en la forma y condiciones en que queden pactadas.

Artículo 9.- Condición más beneficiosa.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que, consideradas en su globalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, ya sea en virtud de contrato individual o de convenio colectivo suscrito conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de 6 miembros, tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, siendo estos

últimos designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros. Ambas partes podrán a su vez designar dos asesores cada una, que podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

El Presidente de la Comisión será designado por la Empresa y el Secretario por parte de los trabajadores de entre uno de sus miembros. Las actas serán firmadas por todos los miembros de la Comisión.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y previo acuerdo de ambas sobre el lugar, día y hora de celebración, que deberá efectuarse en el plazo máximo de 72 horas desde la solicitud. La reunión comprenderá tantas sesiones como sean necesarias.

Artículo 11.- Funciones de la Comisión Paritaria.

- a) Interpretar la aplicación de la totalidad del contenido del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar y valorar las disposiciones generales promulgadas con posterioridad a su entrada en vigor que afecten a su contenido.
- d) Cuantas otras tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en tu texto.
- e) Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito individual como colectivo, se deberán de plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Paritaria, la que resolverá o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.
- f) Determinación de días así como forma de concesión del sistema de descanso extras consecuencia de mejora del absentismo, según se detalla en el artículo correspondiente.

CAPITULO 2º DEL SALARIO

Artículo 12.- Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios de cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 13.- Percepciones salariales y no salariales.

- a) Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo. Su importe será el que se fija en las tablas salariales anexas conforme a lo pactado en este convenio.

- b) Plus de residencia: Se establece un plus de residencia específico para cada una de las categorías en el presente convenio. Este plus se percibirá en razón a la *cantidad establecida en la tablas salariales anexas conforme a lo pactado en este convenio.*
- c) Plus de nocturnidad: Se establece un plus de nocturnidad según las tablas salariales anexas, para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en los horarios comprendidos entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.
- d) Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad: Se establece un plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad por el importe establecido en las tablas salariales anexas conforme a lo pactado en este convenio.
- e) Plus de transporte: Se establece un plus de transporte por el importe establecido en la tabla salariales anexas.
- f) Plus de actividad: Se establece un plus de actividad a percibir por las categorías y por el importe que se determina en la tablas salariales anexas.
- g) Antigüedad: Para todos los trabajadores se establece un complemento de antigüedad de veinticuatro euros con ochenta y dos céntimos de euro (24,82 euros) cada tres (3) años cumplidos en la empresa. Dicha cantidad será revisada para el año 2005 e incrementada para los años 2006 y 2007 conforme a lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio.

Artículo 14.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres (3) pagas extraordinarias correspondientes a Junio, Navidad y Beneficios, que serán abonadas en la forma siguiente:

- a) Paga extraordinaria de Junio, por una *cuantía de equivalente al 100% de sus retribuciones*, según tabla salarial. Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- b) Paga extraordinaria de Navidad, por una *cuantía equivalente al 100% de sus retribuciones*, según tabla salarial. Se devengará del 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso.
- c) Paga de beneficios del año anterior, por una *cuantía de equivalente al 100% de sus retribuciones*, según tabla salarial. Se devengará del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior, al cual corresponden los beneficios de la misma.

Las fechas de abono de los citados pagos serán para cada una de ellos los siguientes días:

- Paga de Beneficios.- 15 de Marzo
- Paga de Junio.- 15 de Junio
- Paga de Navidad.- 15 de Diciembre

Artículo 15.- Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, la empresa se compromete a reducir en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias. Para el caso de que exista la necesidad de realización de las mismas, su precio para el año 2005 será:

	<u>Normal</u>	<u>Festivo</u>
Peón día	12,34 euros	13,83 euros
Peón noche	13,82 euros	15,68 euros
Conductor día	13,25 euros	15,23 euros
Conductor noche	15,05 euros	17,20 euros
Mecánico	14,93 euros	17,07 euros

Dicha cantidad será revisada para el año 2005 e incrementada para los años 2006 y 2007 conforme a lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio.

Artículo 16.- Abono de salarios.

Los salarios se abonarán por la empresa entre los días 1 y 3 de cada mes o el anterior a este último si fuera festivo.

Artículo 17.- Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral el trabajador percibirá el 100% del salario real que venía percibiendo desde el primer día de la baja, no siendo penalizadas las pagas extraordinarias.

En caso de enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día la cantidad que cubra la seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo según tablas, o parte proporcional, a excepción del plus de transporte, lavado y horas extras.

En caso de enfermedad común con intervención quirúrgica u hospitalización, siendo necesario en ambos procesos el encame hospitalario, la empresa complementará desde el primer día la cantidad que cubra la seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo según tablas, o parte proporcional, a excepción del plus de transporte, lavado y horas extras.

Artículo 18.- Revisión salarial

Año 2005.- Se adjunta como Anexo del presente Convenio Colectivo la tabla salarial, resultante de un incremento del 2%.

Año 2006.- Incremento del 2% sobre la tabla salarial del año 2005.

Año 2007.- Incremento del 2% sobre la tabla salarial del año 2006.

No obstante, para cada uno de los años de vigencia, en caso de resultar superior la cuantía porcentual establecida en el contrato y/o Pliego de Condiciones que regula la relación entre la empresa y la Ciudad Autónoma de Melilla respecto al incremento indicado del 2%, se efectuará una revisión al mes siguiente de la publicación sobre la diferencia resultante de las tablas salariales.

CAPÍTULO 3º CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 19.- Jornada Laboral.

Para los años de vigencia del presente convenio la jornada laboral será de:

Año 2005: 38 horas semana.

Año 2006: 37 horas semana.

Año 2007: 36 horas semana

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo *con la indumentaria pertinente y en disposición de realizar su labor.*

El tiempo establecido para bocadillo no será recuperable y su duración será de treinta (30) minutos.

Quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de 8 años o un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario que le corresponda, ateniéndose en todo momento a lo establecido legalmente.

Artículo 20.- Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones al año. Se disfrutarán entre los meses de Marzo y Octubre por meses completos, disfrutándose los días restantes entre los correspondientes al mes natural y los 32 días, en los meses de Noviembre, Diciembre y Febrero del año en curso, cuya fecha de disfrute será por designación de la empresa. El trabajador podrá solicitar disfrute de estos días restantes en Enero del año siguiente al que esté en curso.

Cualquier trabajador podrá permutar su turno de vacaciones con otro compañero de su misma categoría, siempre que sean del mismo turno de trabajo, se solicite con un mínimo de 15 días de antelación y el cambio sea de 15 días de vacaciones o de mes completo.

Excepcionalmente los trabajadores podrán disfrutar los días restantes de las vacaciones en fecha diferente de las establecidas, previa solicitud y de conformidad con las necesidades del servicio.

Artículo 21.- Permisos retribuidos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, avisando con una antelación de 24 horas, siempre que ello fuera posible, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

1.- Licencias por matrimonio: 18 días.

En el caso de convivencia justificada, se estudiará en la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

2.- Matrimonio de hijos: 2 días en Melilla, 4 días en península. El resto se estudiará en la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

3.- Matrimonio de hermanos: 2 días en Melilla, 4 días en península. El resto se estudiará en la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

4.- Por muerte de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si es en Melilla. Si fallece fuera de Melilla serán 4 días.

5.- Nacimiento de hijos o adopción: 3 días, si concurriera enfermedad grave certificada por el médico de la empresa se ampliará a 4 días.

6.- Enfermedad grave u hospitalización, de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si es en la misma localidad y 4 días si es en península.

7.- Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

8.- Para el caso de renovación u obtención del carnet de conducir de las clases "C, D y E" de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, el tiempo que sea necesario para exámenes y tramitación.

9.- Para la realización de cursos de formación sindical 15 días que serán repartidos entre los sindicatos representados en el Comité de empresa y proporcional a la representación que ostente en el mismo.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber, inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá demostrarse documentalmente.

11.- Los supuestos no contemplados en el presente artículo serán estudiados por la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 22.- Sistema de descansos extras como mejora del absentismo

Se establece la posibilidad de concesión de descansos, asuntos propios, libranzas en la cuantía que se derive entre el porcentaje del absentismo real y el que la empresa tiene recogido en su oferta. Es decir, se establece la linealización anual del personal previsto para cobertura por absentismo, de forma que la diferencia que se cuantifique con respecto al porcentaje antes aludido se transforme en días de permiso a disfrutar por la plantilla.

Para realizar este cálculo, la CMP se reunirá, bien de forma mensual, trimestral o como determinen, al efecto de determinar los días, así como la forma de concesión, bien mediante cuadrante u otra forma que se establezca, si bien el cómputo de disfrute no puede exceder de forma trimestral.

No obstante lo anterior, es requisito indispensable para la concesión que el servicio se realice conforme a la regulación contractual entre la Ciudad Autónoma de Melilla y Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

Teniendo en cuenta que, como media, puede corresponder un día al mes de descanso, lo generarán, disfrutándose al mes o trimestre siguiente, y/o devengarán aquellos trabajadores que en ese mes o trimestre no generen absentismo. Igualmente el personal con alguna ausencia injustificada o sanción disciplinaria no generará derecho al descanso extra durante el trimestre siguiente.

Artículo 23.- Festivos.

Se consideran festivos los días de San Martín de Porres y la Fiesta del Borrego. Si coincidieran con otro día festivo anterior o posterior se trasladaría el día festivo a otro día de la semana. Estos días serán abonables y no recuperables.

Para el caso de un (1) día festivo en el que la Empresa estime necesario realizar un servicio este se realizará por personal voluntario para ello, con la salvedad de que si con dicho personal voluntario no se pudiese cubrir la totalidad de los puestos necesarios, estos se cubrirán por los restantes trabajadores de la plantilla, conforme al cuadrante que se confeccione al efecto.

Para el caso de dos (2) días festivos consecutivos se trabajará uno de ellos, de tal forma que se realizará con personal voluntario para ello, con la salvedad de que si con dicho personal voluntario no se pudiese cubrir la totalidad de los puestos necesarios, éstos se cubrirán con los restantes trabajadores de la plantilla, conforme al cuadrante que se confeccione al efecto.

Para el caso de que exista tres (3) días festivos consecutivos se habrá de prestar servicio necesariamente el segundo día festivo, utilizando la misma fórmula indicada en el párrafo anterior a la hora de cubrir los puestos de trabajos.

Artículo 24.- Promoción y ascensos.

de las actividades de los distritos o zonas y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Personal operario: el grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Conductor.- En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará específicamente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo el manejo y conducción de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del *mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne*, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- **Peón.-** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio de los centros de trabajo.
- **Oficial 1ª Mecánico.-** Operario que con conocimiento teórico – práctico del oficio ejecuta los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.
- **Oficial 3ª Mecánico.-** Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

Grupo administrativo:

- **Oficial de Primera Administrativo.-** Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiera, y tiene a su cargo un servicio determinado, *dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.*

- **Auxiliar administrativo.-** Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales y administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Cualquier otra categoría que exista en el centro de trabajo de Melilla y que no se corresponda a los grupos mencionados arriba se integrarán en alguna de las establecidas en el convenio nacional del sector, conforme a lo que establece la comisión mixta paritaria.

Artículo 26.- Turnos de trabajo.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes dispondrá la estructura de turnos necesarios para la prestación del servicio, así como el cambio de trabajadores de un turno a otro. Asimismo, los trabajadores podrán dirigir solicitudes justificadas en tal sentido; la empresa atenderá dichas solicitudes en función a sus criterios de organización, que le son propios, las solicitudes presentadas y las necesarias del servicio en todo caso.

No obstante, en caso de cambio de turno de noche a día o viceversa, por una duración mínima de 15 días, este será comunicado al trabajador y representación legal de los trabajadores con 72 horas de antelación, excepto en los casos de urgencia debidamente justificados por la empresa.

Será voluntario la realización del servicio de noche para los mayores de 60 años. No obstante, se establece la posibilidad de que, en casos específicos y justificados, la Comisión Paritaria pueda analizar y conceder, si procediese, la voluntariedad del servicio para personas de edad comprendida entre los 55 y 60 años.

La empresa, dentro de sus facultades, podrá realizar un análisis de idoneidad con los trabajadores mayores de 55 años que realicen su trabajo en el turno de noche, al efecto de poder valorar su continuidad o no en ese turno, como medida de protección especial.

Los trabajadores que realicen su jornada en turno partido se les compensará con 2 días de descanso al mes.

De forma excepcional y de cara a la seguridad personal, el trabajo de barrido manual nocturno no se efectuará individualmente.

Artículo 27.- Ropas de trabajo.

Con el fin de proteger al trabajador en el ejercicio de sus funciones, la empresa estará obligada a suministrar a su personal los equipos y prendas de vestuario que se especifican posteriormente.

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, en directa colaboración con el comité, elegirá una misma calidad y modelo para todos los trabajadores, atendiendo en todo caso a las características del servicio que se presta, conforme al color y vestuario de FCC, S.A., preferentemente homologada por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

La empresa se compromete a efectuar la entrega de los diversos equipos el 15 de abril para la época de verano y el 15 de octubre para la época de invierno:

Entrega verano: 15 de Abril

2 pantalones.

2 camisas.

Calzado: según servicios.

Entrega invierno: 15 de Octubre

2 camisas

2 pantalones de invierno.

1 jersey.

1 chaquetilla.

1 anorak.

1 traje de agua cada 2 años.

Calzado: según servicios.

Mediante solicitud

Botas de agua.

Gorras.

Con ocasión de una entrega de ropa cada trabajador estará obligado a devolver la ropa que le fue entregada en la tercera entrega anterior, así, por ejemplo, en la entrega de verano tendrá que devolver el vestuario correspondiente a la entrega de invierno de 2 años atrás.

Los trabajadores irán debidamente uniformados durante la prestación del servicio.

Las prendas que se deterioren por el uso propio de las mismas y que supongan la imposibilidad de su uso serán repuestas por la empresa.

CAPÍTULO 4º

MEJORAS SOCIALES NO SALARIALES

Artículo 28.- Complemento de jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador la empresa abonará en concepto de premio las cantidades que a continuación se detallan:

- a los 60 años	3.245,47 euros.
- a los 61 años	2.596,37 euros.
- a los 62 años	1.947,28 euros.
- a los 63 años	1.298,19 euros.

Este artículo sólo tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan más de 10 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 29.- Jubilación a los 64 años.

Conforme a lo establecido en el R.D.L. 1194/85 de 17 de Julio los trabajadores afectados por el presente convenio podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada uno jubilado. El comité de empresa y las secciones sindicales tendrán potestad de comprobación del exacto cumplimiento de esta normativa.

Artículo 30.- Permisos de conducir.

- 1) En caso que le sea retirado el permiso de conducir a un conductor por acciones cometidas o hechos producidos, ambos dentro de la jornada laboral de trabajo; la empresa le asignará un trabajo o equivalente y tendrá derecho a la percepción de los salarios de su categoría de conductor durante (5 años), transcurrido y finalizado este período, pasará a percibir el salario correspondiente a la categoría que se encuentre desempeñando.
- 2) Si la retirada del permiso de conducir se produce por acciones cometidas o hechos producidos, ambos fuera de la jornada laboral de trabajo, la empresa ofrecerá al conductor que se encuentre en tal circunstancia, un puesto de igual o inferior categoría a la suya, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría que se vaya a desempeñar.
- 3) Los beneficios contemplados en el presente artículo, no serán de aplicación cuando las causas de retirada del permiso de conducir, sean por imprudencia temeraria constituida de delito o caso de embriaguez. Nunca a estos efectos, se considerará imprudencia temeraria cuando el conductor con la debida precaución y usando las señalizaciones de emergencia, circule en sentido contrario al establecido en la calzada y vaya provisto de autorización de la Policía Municipal, tramitado por la Empresa, para circular en sentido contrario.

Artículo 31.- Seguro colectivo de accidentes.

La empresa deberá suscribir una póliza de seguros para los casos de muerte o invalidez, derivados de accidentes de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por una cuantía de treinta y cuatro mil con setenta y siete euros con treinta y nueve céntimos de euros (34.077.39 euros) por trabajador.

Artículo 32.- Ayudas por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, con independencia del motivo del mismo, el o la viudo/a conviviente o familiares con los que convivan, percibirán con cargo a la empresa y para gastos de sepelio; una ayuda de mil cuatrocientos dieciocho euros con once céntimos de euro (1418,11 euros) por una y de una sola vez.

Artículo 33.- Ayuda por matrimonio.

Se establece una ayuda a todo trabajador que contraiga matrimonio, consistente en la cantidad de ciento cuarenta y dos euros con ochenta céntimos de euro (142,80 euros).

Artículo 34.- Fondo Social.

Se crea un fondo social de cinco mil trescientos cincuenta y cinco euros con dos céntimos de euro (5.355,02 euros), destinado para los casos y supuestos inherentes al mismo y con los requisitos que al efecto se determinen en un reglamento que será aprobado por la COMISIÓN MIXTA PARITARIA de este Convenio. Dicho fondo será administrado por la empresa para atender los casos previamente estudiados por la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 35.- Fondo reintegrable.

La empresa habilitará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un fondo reintegrable con una cuantía de diecisiete mil ochocientos cincuenta euros con cinco céntimos de euro (17.850,05 euros), al objeto de que los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a seis meses puedan solicitar un préstamo reintegrable hasta un máximo de seiscientos un euros (601 euros).

Las amortizaciones no serán superiores a 12 meses.

El fondo será administrado por la empresa para atender los casos previamente estudiados por la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 36.- Bolsa de ayuda escolar.

Se establece una bolsa de ayuda escolar de diez mil setecientos un euros con cuatro céntimos de euro (10.701,04 euros) anuales y se repartirá conforme a la forma que determine la Comisión Mixta Paritaria y se abonará con la paga de Septiembre.

Artículo 37.-Trabajadores con la capacidad disminuida.

El trabajador, que por resolución de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, hubiera sido declarado incapaz para la prestación de servicios en su puesto de trabajo habitual, será destinado por la Empresa a trabajos adecuados a sus nuevas condiciones, siempre y cuando la Empresa disponga del mismo y este se adapte a la capacidad disminuida del Trabajador, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría desempeñada.

CAPÍTULO 5º
DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y
SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 38. - Censos Laborales.

La empresa confeccionará anualmente un censo de trabajadores, ordenado por fecha de antigüedad, con el contenido que a continuación se indica:

a) Nombre y apellidos, fecha de ingreso, categoría profesional y D.N.I.

Artículo 39. - Seguridad e higiene en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones reglamentarias que la desarrollen, teniendo los delegados de prevención el mismo crédito horario que los representantes de los trabajadores.

Artículo 40. - Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es un órgano compuesto por los miembros representativos del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

Sus funciones son:

- a) Intervenir ante la Dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de la empresa, ejerciendo en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los órganos y tribunales competentes.
- b) Información y participación en lo que respecta al ingreso de un nuevo trabajador.
- c) En la extinción de los contratos de trabajo, deberá estar informado del documento por el que se declara la terminación de la relación laboral, así como de estar satisfecha las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.
- d) Participar en materia de formación y capacitación del personal de la empresa.
- e) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- f) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente.
- g) Los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales. Este crédito podrá acumularse en uno o varios de sus miembros.

Artículo 41. - Obligaciones de la empresa.

Con respecto a los miembros del Comité de Empresa y miembros de las secciones sindicales representadas en el mismo existirán las siguientes:

1.- Para mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes citados deberán ser informados por la dirección de la empresa sobre los siguientes extremos:

- a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa, en los mismos términos que están establecidos para los socios y las sociedades anónimas.
- b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a sus servicios, que pueda afectar a los

intereses generales de los trabajadores debiendo en tales casos ser oídos.

2.- Será necesario la negociación previa con los representantes de los trabajadores en lo que respecta a las decisiones de la empresa en cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la empresa y en este convenio.

En el curso de las negociaciones de carácter previo los representantes podrán estar asesorados por aquellos expertos que libremente designe.

3.- Asimismo, será preceptiva esta negociación previa en las materias de reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales y reducción de jornadas, así como en lo que se refiere en el traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 42.- De la acción sindical.

a) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

1.- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

2.- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

3.- Recibir información que le remita su sindicato.

b) Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

1.- *Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.*

2.- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3.- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Preaviso y Liquidación

El cese de los trabajadores con contratos comprendidos entre tres y seis meses, se

preavisarán con siete días de antelación.

Con tres días de antelación mínima a la extinción de la relación laboral, se facilitará al trabajador interesado la liquidación que le corresponda para que la someta al examen del órgano, sindicato o asesor de su elección.

SEGUNDA.- Condiciones particulares

Con carácter *ad personam*, se establece que los trabajadores/as D^a. Eva Serrano Tur y D^a Gloria Herrera Martínez, ambas con categoría profesional de Oficial 1^a de Administración, percibirán como plus complementario, la cantidad de 290,13 euros en cada uno de las quince pagas del año.

TERCERA.- Plus Lavado

Este plus, que se abonará por meses efectivos de trabajo, es de carácter indemnizatorio y compensatorio como consecuencia del gasto que ocasiona el hecho de que los trabajadores deban efectuar personalmente la limpieza del uniforme, por un importe que figura en las tablas salariales anexas del presente convenio.

CUARTA.- Se reconoce y fija en Convenio la media hora mensual que actualmente se disfruta para el día de cobro de nómina.

CONVENIO COLECTIVO R.B.U.-L.V., LP, MELILLA

TABLA SALARIAL AÑO 2005

Categoría	S.Base	Tóxico	Residencia	Nocturno	Actividad	Transporte	Lavado	Vacaciones 32 días	Pagos Extras	Total Anual
Peón Día	635,90	127,18	167,28			55,41	19,79	1.051,49	1.005,56	15.129,28
Peón Noche	635,90	127,18	167,28	158,98		55,41	19,79	1.221,06	1.164,53	17.524,52
Conductor Día	705,19	141,04	176,29			94,91	19,79	1.191,92	1.137,22	17.112,96
Conductor Noche	705,19	141,04	176,29	176,30		94,91	19,79	1.379,97	1.313,51	19.769,17
Oficial 3º Taller	646,11	129,22	197,12			57,63	19,79	1.098,75	1.049,87	15.796,90
Ofc. 1º Mecánico	705,19	141,04	176,29		138,00	57,63	19,79	1.299,36	1.237,94	18.630,52
Jefe de Taller	893,31	178,66	223,33		336,00	116,08	21,37	1.863,87	1.768,75	26.626,37
Capataz Día	742,35	148,47	185,59		271,76	86,65	19,79	1.530,48	1.454,61	21.895,03
Capataz Noche	742,35	148,47	185,59	185,59	271,76	86,65	19,79	1.728,44	1.640,20	24.691,19
Jefe Servicio día	937,50	187,50	234,38		724,08	107,48	19,79	2.337,01	2.210,74	33.287,36
Jefe Servicio noche	937,50	187,50	234,38	234,33	724,08	107,48	19,79	2.587,02	2.445,12	36.818,63
Oficial 1º Advo.	640,12		167,28		110,97	55,92	19,79	1.039,25	994,06	14.956,36
Encargado General	937,50	187,50	234,38		745,95	107,48	19,79	2.560,38	2.732,64	33.617,35

MINISTERIO DE TRABAJO

ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS

SOCIALES

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

1286.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones, dictadas por esta Dirección Provincial, recaídas en los expedientes de prestaciones LISMI tramitados a nombre de las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra esta Resolución podrá interponer, dado su carácter provisional, reclamación previa por escrito ante esta Dirección Provincial formulando las alegaciones y aportando las pruebas que estime convenientes, en el plazo de 15 días contados a partir del siguiente a la recepción de esta notificación.

Si en el plazo indicado no ha presentado reclamación, la decisión se elevará a definitiva, pudiendo interponer contra la misma Recurso de Alzada, dentro del plazo de 1 mes contado desde el día siguiente al de esta notificación, ante la Dirección General del IMSERSO (Avda. de la ilustración c/v a Ginzo de Limia, 58-28029 MADRID), directamente o a través de esta Dirección Provincial, de conformidad con el art. 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de RJAP y del Procedimiento Administrativo Común, en redacción dada por la Ley 4/1999.

Exped., 52/0001/05, Apellidos y Nombre, Mohamed Abdelkader, Fadma, DNI/NIE, 45.284.772, Fecha Resolución, 8-6-05.

La Directora Provincial. Francisca Coll Balagué.

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚM. 2

PROCEDIMIENTO JUICIO VERBAL 487/04

EDICTO

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

1287.- En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución con parte dispositiva del tenor literal siguiente:

A U T O

Juez/Magistrado-Juez Sr./a :

FRANCISCO RAMIREZ PEINADO

En Melilla, a catorce de abril de dos mil cinco.

Dada cuenta; visto el estado procesal que mantiene estas actuaciones, es procedente dictar la presente resolución en base a los siguientes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En el presente proceso promovido por el Procurador Sr/a. CONCEPCIÓN SUÁREZ MORÁN, en nombre y representación de PEDRO ANTONIO MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, frente a ABDELMAJID BOUKAROUIT, SEGUROS CNIA ASSURANCE y OFESAUTO, en la celebración de la vista se ha llegado por las partes aun acuerdo, solicitando su homologación por este Juzgado, escrito de transacción judicial, en los siguientes términos:

"La Compañía OFESAUTO abonará el principal de la demanda en cuantía de DOS MIL CINCUENTA Y SEIS EUROS CON CINCUENTA Y SIETE CÉNTIMOS (2.056,57 €), renunciando la actora al resto de intereses y costas. El pago se hará efectivo en el plazo máximo de veinte días a contar a partir del día siguiente al de hoy (14.04.05)".

SEGUNDO.- Los codemandados D. ABDELMAJID BOUKAROUIT y SEGUROS CNIA ASSURANCE han sido citados a vista, sin que hayan comparecido y por la parte demandante se ha solicitado el desistimiento respecto a ellos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Dispone el artículo 19.1 L.E.C., que los litigantes están facultados para disponer del objeto del juicio, excepto cuando la ley lo prohíba o establezca limitaciones por razones de interés general o en beneficio de tercero, añadiéndose, además en el apartado segundo de citado precepto, que si las partes pretendieran, como en este caso, una transacción judicial y el acuerdo fuera conforme con lo anteriormente previsto, será homologado por el tribunal que esté conociendo del litigio al que se pretenda poner fin.

SEGUNDO.- En el presente caso, de los elementos obrantes en los autos, no se desprende que el acuerdo adoptado por las partes esté prohibido por la ley, ni desconozca ninguna de las limitaciones a las que hace referencia el precepto antes citado, por lo que procede la homologación de la transacción, declarando finalizado el proceso.

TERCERO.- Establece el artículo 20.2 de la L.E.C., que el demandante podrá desistir unilateralmente del juicio en cualquier momento, es decir, sin necesidad de dar audiencia al demandado, si éste se encontrare en rebeldía, por lo que procede dictar auto acordando el sobreseimiento, pudiendo el actor promover nuevo juicio sobre el mismo objeto respecto a los codemandados D. ABDELMAJID BOUKAROUIT Y SEGUROS CNIA ASSURANCE.

CUARTO.- No ha lugar a especial pronunciamiento sobre las costas causadas.

PARTE DISPOSITIVA

Se HOMOLOGA LA TRANSACCIÓN JUDICIAL acordada entre la parte demandante, PEDRO ANTONIO MARTÍNEZ FERNÁNDEZ y la parte demandada, OFESAUTO, en los términos expuestos en los antecedentes de esta resolución, que en este lugar se dan por reproducidos.

Se acuerda tener por DESISTIDA a la parte demandante, PEDRO ANTONIO MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, de la prosecución del presente proceso, seguido frente a ABDELMAJID BOUKAROUIT y CNIA ASSURANCE, procediéndose al sobreseimiento del mismo, pudiendo el actor promover otro nuevo sobre el mismo objeto.

Se declara finalizado el presente proceso.

No ha lugar a imposición de costas.

Líbrese la correspondiente certificación literal de esta resolución, que quedará unida a los autos, llevándose la original al libro correspondiente.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de apelación ante este Tribunal en el plazo de cinco días a partir del siguiente al de su notificación.

Así lo manda y firma S.S. Doy fe.

EL/LA JUEZ/MAGISTRADO-JUEZ,

EL/LA SECRETARIO,

Y como consecuencia del ignorado paradero de ABDELMAJID BOUKAROUIT, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Melilla a 15 de abril de 2005.

La Secretaria. Julia Adamuz Salas.

JUZGADO DE 1.^a INSTANCIA NÚM. 5

PROCEDIMIENTO DECLARACIÓN

DE FALLECIMIENTO 225/05

1288.- D. ENRIQUE DE JUAN LOPEZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA N° 5 DE LOS DE MELILLA.

HAGO SABER:

Que en este Juzgado y con el n° 225/2005 se sigue a instancia de ENCARNACIÓN SIERRA AZNAR, con D.N.I. n° 45.268.701-D, expediente para la declaración de fallecimiento de JOSE SIERRA VALLEJO, natural de Fuengirola (Málaga), vecino de Melilla, quien se ausentó de su último domicilio en Melilla en C/. Zamora n° 18, no teniéndose de él noticias desde 1932, ignorándose su paradero. Lo que se hace público para los que tengan noticias de su existencia puedan ponerse en conocimiento del Juzgado y ser oídos.

Dado en Melilla, a 7 de julio de 2005.

El Secretario. Enrique de Juan López.

