



CIUDAD AUTÓNOMA  
DE  
**MELILLA**

# BOLETÍN OFICIAL

**Año XCI**

**Viernes, 3 de febrero de 2017**

**Número 5414**

**Edita:** Consejería de Presidencia y Salud Pública  
Plaza de España, n.º 1. 52001 - MELILLA  
[www.melilla.es](http://www.melilla.es) - correo: [boletin@melilla.es](mailto:boletin@melilla.es)

**Teléfono:** 952 69 92 66  
**Fax:** 952 69 92 48  
**Imprime:** UTE BOME

## SUMARIO

Página

### CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

##### Secretaría Técnica

**75.-** Orden n.º 302 de fecha 26 de enero de 2017, relativa a la concesión de ayudas para la realización de proyectos en materia de fomento de la actividad artesana ejercicio 2016, a D. Hanan El Aabach Ahallal y otros.

219

#### CONSEJERÍA DE HACIENDA

##### Dirección General de Gestión Tributaria

##### Recaudación y Gestión Tributaria

**76.-** Resolución n.º 204 de fecha 31 de enero de 2017, relativa a la aprobación provisional del Padrón de la Tasa por distribución y saneamiento de aguas, correspondiente al ejercicio tercer trimestre de 2016.

220

**77.-** Resolución n.º 206 de fecha 1 de febrero de 2017, relativa a la aprobación provisional del Padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, ejercicio 2017.

221

#### CONSEJERÍA DE HACIENDA

##### Contratación

**78.-** Resolución relativa a la formalización del contrato de "Obra comprendida en el proyecto básico de ejecución y estudio de seguridad y salud de sustitución del sistema de agua caliente sanitaria en el Centro de Reforma de Menores Infractores de Melilla", a la empresa Servinel, S.A.

222

- 79.-** Resolución relativa a la formalización del contrato de “Servicio de vigilancia de seguridad privada en dependencias municipales de la CAM”, a la empresa Eulen Seguridad, S.A. 224

## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES**

### **Secretaría Técnica**

- 80.-** Orden n.º 31 de fecha 30 de enero de 2017, relativa a la celebración de las pruebas teóricas para la obtención de los títulos para el gobierno de motos náuticas, modalidades “A” y “B”. 226

- 81.-** Orden n.º 32 de fecha 30 de enero de 2017, relativa a la celebración de las pruebas para la obtención de los títulos para el gobierno de embarcaciones de recreo. 228

## **MINISTERIO DE FOMENTO**

### **AUTORIDAD PORTUARIA DE MELILLA**

- 82.-** Notificación Acuerdo de iniciación de declaración de abandono de remolques en el Puerto de Melilla. 230

- 83.-** Información pública del procedimiento para ampliación de superficie y objeto-concesión administrativa Hormeco, S.L. 232

## **MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA**

#### **Área de Trabajo e Inmigración**

- 84.-** Resolución de fecha 30 de enero de 2017, relativa al Acuerdo derivado del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Melilla de la Tabla Salarial, para el año 2016. 233

- 85.-** Resolución de fecha 31 de enero de 2017, relativa al I Convenio Colectivo de la empresa Clece S.A. y sus trabajadores auxiliares de servicios y conserjería. 235



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

#### Secretaría Técnica

**75.- ORDEN N.º 302 DE FECHA 26 DE ENERO DE 2017, RELATIVA A LA CONCESIÓN DE AYUDAS PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS EN MATERIA DE FOMENTO DE LA ACTIVIDAD ARTESANA EJERCICIO 2016, A D. HANAN EL AABACH AHALLAL Y OTROS.**

El Excmo. Sr. Consejero de Economía, Empleo y Administraciones Públicas, por ORDEN de fecha de 26 de enero de 2017, inscrita en el Registro al número 302, HA DISPUESTO LO SIGUIENTE:

“En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 de las bases reguladoras de la *Convocatoria para la concesión de ayudas para la realización de proyectos en materia de fomento de la actividad artesana. Ejercicio 2016 (BOME 5351, de 28 de junio de 2016)*, se comunica para general conocimiento que en virtud de las Órdenes de la Consejera de Economía y Empleo de 16 y 19 de septiembre de 2016, que a continuación se relacionan, se procedió a la aprobación de las siguientes subvenciones:

Núm. Orden	Beneficiario	Documento Número	Objeto de subvención	Cantidad Subvencionada
1303	HANAN EL AABACH AHALLAL	44.071.721-H	Adquisición bienes equipo	3.000 euros
1304	ASOCIACIÓN ARTESANAS Y ARTISTAS TRIPLETA	G-52034154	Proyecto artesanal	4.339,25 euros
1305	OUARDA MOHAMED ABDEL-LAH	B-92884766	Adquisición bienes equipo	3.000 euros
1306	ADELA ALEMANY ARREBOLA	45.279.931-S	Promoción	1.000 euros
1307	LORENA MACHADO TORRES	45.307.852-Z	Promoción	1.500 euros
1309	SILVIA MARTÍNEZ BORREGO	45.279.931-S	Promoción	912 euros
1323	MAITE ZUBIGARAY ANGULO	15.400.782-M	Adquisición bienes equipo	1.030 euros

**Dichas subvenciones se realizan con cargo a la partida presupuestaria 2016 02 33000 48000, Núm. Operación: 12016000006727.**

Observaciones: El Consejero de Economía, Empleo y Administraciones Públicas establece mediante Orden n.º 448 de 7 de noviembre de 2016, la denegación de la concesión de la subvención a D.ª GLORIA MARÍA POLONIO MOHAMED.”

Lo que traslado para su publicación.

Melilla, 27 de enero de 2017.  
La Secretaria Técnica,  
Gema Viñas del Castillo



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE HACIENDA

#### **Dirección General de Gestión Tributaria Recaudación y Gestión Tributaria**

**76.- RESOLUCIÓN N.º 204 DE FECHA 31 DE ENERO DE 2017, RELATIVA A LA APROBACIÓN PROVISIONAL DEL PADRÓN DE LA TASA POR DISTRIBUCIÓN Y SANEAMIENTO DE AGUAS, CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERCER TRIMESTRE DE 2016.**

El Viceconsejero de Hacienda, por Resolución número 204 de 31 de enero de 2017, dispone lo siguiente:

“Visto el informe del Servicio de Gestión Tributaria, y en función de lo establecido en la Ordenanza Fiscal General de la Ciudad Autónoma de Melilla, VENGO EN DISPONER se proceda a la aprobación provisional del Padrón de la Tasa por distribución y saneamiento de aguas, correspondiente al ejercicio TERCER TRIMESTRE DE 2016, siendo su importe total: UN MILLÓN QUINIENTOS SESENTA Y UN MIL SETECIENTOS CUARENTA Y TRES CON OCHENTA Y TRES EUROS. (1.561.743,83).

Lo que se publica para su conocimiento, y de acuerdo con la Ordenanza Fiscal General de la Ciudad Autónoma de Melilla, contra la exposición pública de los padrones, y de las liquidaciones de los mismos incorporadas, se podrá interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización del período de exposición pública del padrón.

Melilla, 31 de enero de 2017.  
El Secretario Técnico,



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE HACIENDA

#### **Dirección General de Gestión Tributaria Recaudación y Gestión Tributaria**

**77.- RESOLUCIÓN N.º 206 DE FECHA 1 DE FEBRERO DE 2017, RELATIVA A LA APROBACIÓN PROVISIONAL DEL PADRÓN DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA, EJERCICIO 2017.**

El Viceconsejero de Hacienda, por Resolución número 206 de fecha 1 de febrero de 2017, dispone lo siguiente:

“Visto informe del Servicio de Gestión Tributaria, por el presente VENGO EN ACCEDER a la aprobación provisional del Padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, ejercicio 2017, siendo su importe total 1.599.899,95 euros (UN MILLÓN QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON NOVENTA Y CINCO EUROS), y siendo el número de registros emitidos 64.915.

Lo que se publica para su conocimiento, y de acuerdo con el artículo 170.4 de la Ordenanza Fiscal General de la Ciudad Autónoma de Melilla. Contra la exposición pública de los padrones, y de las liquidaciones de los mismos incorporadas, se podrá interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización del período de exposición pública del padrón.

Melilla, 1 de febrero de 2017.

El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE HACIENDA

#### Contratación

**78.- RESOLUCIÓN RELATIVA A LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE “OBRA COMPRENDIDA EN EL PROYECTO BÁSICO DE EJECUCIÓN Y ESTUDIO DE SEGURIDAD Y SALUD DE SUSTITUCIÓN DEL SISTEMA DE AGUA CALIENTE SANITARIA EN EL CENTRO DE REFORMA DE MENORES INFRACTORES DE MELILLA”, A LA EMPRESA SERVINEL, S.A.**

#### 1.- Entidad Adjudicadora:

- A) Organismo: Ciudad Autónoma de Melilla.
- B) Dependencia que tramita el expediente: Consejería de Hacienda, Negociado de Contratación.
- C) Número de Expediente: 151/2016.

#### 2.- Objeto del contrato:

- A) Tipo de Contrato: OBRAS.
- B) Descripción del objeto: **OBRA COMPRENDIDA EN EL PROYECTO BÁSICO DE EJECUCIÓN Y ESTUDIO DE SEGURIDAD Y SALUD DE SUSTITUCIÓN DEL SISTEMA DE AGUA CALIENTE SANITARIA EN EL CENTRO DE REFORMA DE MENORES INFRACTORES DE MELILLA.**
- C) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación.

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

- A) Tramitación: ORDINARIA.
- B) Procedimiento: NEGOCIADO SIN PUBLICIDAD.
- C) Forma: CON UN SOLO CRITERIO.

**4.- Presupuesto base de licitación:** CIENTO NOVENTA Y NUEVE MIL VEINTIDÓS EUROS CON CUARENTA Y CINCO CÉNTIMOS (199.022,45 €), desglosado en presupuesto: 184.280,05 €, lpsi: 14.742,40 €.

**DURACIÓN DEL CONTRATO:** La duración del contrato es de DOS (02) MESES.

#### 5.- Adjudicación:

- A) Fecha: 4 de enero de 2017.
- B) Contratista: SERVINEL, S.A., con CIF: A-29950151.
- C) Nacionalidad: ESPAÑOLA.

Importe de la Adjudicación: 156.600,00 €, desglosado en: Precio: 145.000,00 €, Ipsi: 11.600,00 €.

**6.- Formalización del contrato:** 20 de enero de 2017.

Melilla, 25 de enero de 2017.  
El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE HACIENDA

#### Contratación

**79.- RESOLUCIÓN RELATIVA A LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE “SERVICIO DE VIGILANCIA DE SEGURIDAD PRIVADA EN DEPENDENCIAS MUNICIPALES DE LA CAM”, A LA EMPRESA EULEN SEGURIDAD, S.A.**

**1.- Entidad Adjudicadora:**

- A) Organismo: Ciudad Autónoma de Melilla.
- B) Dependencia que tramita el expediente: Consejería de Hacienda, Negociado de Contratación.
- C) Número de Expediente: 01/2017.

**2.- Objeto del contrato:**

- A) Tipo de Contrato: SERVICIO.
- B) Descripción del objeto: **VIGILANCIA DE SEGURIDAD PRIVADA EN DEPENDENCIAS MUNICIPALES DE LA CAM.**
- C) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación.

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

- A) Tramitación: ANTICIPADA.
- B) Procedimiento: NEGOCIADO SIN PUBLICIDAD.
- C) Forma: CON UN SOLO CRITERIO.

**4.- Presupuesto base de licitación:** DOS MILLONES CIENTO CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE EUROS CON TREINTA Y TRES CÉNTIMOS (2.145.937,33 €), desglosado en presupuesto: 2.063.401,28 €, Ipsi: 82.536,05 €.

**DURACIÓN DEL CONTRATO:** La duración del contrato es de SEIS (06) MESES MÁXIMO, finalizando automáticamente cuando sea formalizado el contrato que actualmente se está tramitando.

**5.- Adjudicación:**

- A) Fecha: 18 de enero de 2017.
- B) Contratista: EULEN SEGURIDAD, S.A., con CIF: A-28369395.
- C) Nacionalidad: ESPAÑOLA.



Importe de la Adjudicación: 2.141.734,40 €, desglosado en: Precio: 2.059.360,00 €, Ipsi: 82.374,40 €.

**6.- Formalización del contrato:** 23 de enero de 2017.

Melilla, 27 de enero de 2017.  
El Secretario Técnico,  
Sergio Conesa Mínguez



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES

#### Secretaría Técnica

**80.-** ORDEN N.º 31 DE FECHA 30 DE ENERO DE 2017, RELATIVA A LA CELEBRACIÓN DE LAS PRUEBAS TEÓRICAS PARA LA OBTENCIÓN DE LOS TÍTULOS PARA EL GOBIERNO DE MOTOS Náuticas, MODALIDADES “A” Y “B”.

El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Juventud y Deportes, mediante Orden registrada al Número 2017000031 de fecha 30 de enero, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

I.- La Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla, en su artículo 21.1.17, establece que *“la Ciudad de Melilla ejercerá competencias sobre las materias...promoción del deporte y la adecuada utilización del ocio”*.

II.- El artículo 21.2 de la precitada Ley Orgánica, establece que en relación a las materias anteriormente citadas, la competencia de la Ciudad de Melilla comprenderá las facultades de administración, inspección y sanción, y en los términos que establezca la legislación general del Estado, el ejercicio de la potestad normativa reglamentaria.

III.- Mediante el Real Decreto 1384/1997, de 29 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Ciudad de Melilla, en materia de enseñanzas náutico-deportivas, subacuático-deportivas y buceo profesional (BOE de 24 de septiembre), se transfiere, según se establece en su Anexo apartado B) 1 párrafo segundo, entre las funciones que asume la Ciudad de Melilla, *la realización y control de los exámenes para el acceso a las titulaciones para el gobierno de las embarcaciones de recreo*.

IV.- De acuerdo con el apartado tercero del artículo quinto del Real Decreto 259/2002 de 8 de marzo, por el que se actualizan las medidas de seguridad en la utilización de las motos náuticas, *“Los títulos de Patrón de Moto Náutica de las categorías «A» y «B» serán expedidos por las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las funciones y servicios en materia de enseñanzas náuticas de recreo o, en su defecto, por la Dirección General de la Marina Mercante. (...)”*

V.- El párrafo segundo del punto a) del apartado cuarto del artículo quinto del meritado Real Decreto, establece que *“(...) El examen teórico será realizado por las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las funciones y servicios en materia de enseñanzas náutico-deportivas. En aquellas Comunidades que no hayan sido objeto de las citadas transferencias, el examen será realizado por la Dirección General de la Marina Mercante.”*

VI.- El Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla, por acuerdo adoptado el 30 de septiembre de 2016 (BOME Extraordinario número 17, de 30 de septiembre de 2016) atribuye a Consejería de Educación, Juventud y Deportes la competencia, entre otras, en materia de *“Promoción y Gestión del Deporte y de las instalaciones deportivas”*.

**VII.-** El Decreto del Consejo de Gobierno de 13 de marzo de 2009 por el que se regulan la composición, funciones y régimen de sesiones de los tribunales para la realización de pruebas para la obtención de los títulos y la habilitación para el gobierno de embarcaciones de recreo (BOME num. 4609, de 19 de mayo de 2009), en su artículo 2.7 establece *“el Consejero de Deporte y Juventud o el que en cada momento sea competente por razón de la materia, establecerá anualmente el número de convocatorias ordinarias para cada titulación, así como las correspondientes para la habilitación para el gobierno de embarcaciones a vela, y las fechas y lugares de celebración de los exámenes”*.

En virtud de lo anteriormente expuesto, **VENGO EN DISPONER:**

La celebración de las pruebas teóricas para la obtención de los títulos para el gobierno de motos náuticas, modalidades “A” y “B”, que se celebrarán en Melilla, durante las fechas que se detallan a continuación, en el horario y lugar que se determinarán en las respectivas Convocatoria.

Día 24/04/2017: Moto Náutica “A”

Día 24/04/2017: Moto Náutica “B”

Día 23/10/2017: Moto Náutica “A”

Día 23/10/2017: Moto Náutica “B”

Lo que mando publicar, para su general conocimiento y efectos, advirtiéndose que contra **esta Orden, que no agota la vía administrativa**, podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación de la presente.

Dicho recurso podrá presentarse ante este Consejero o ante el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma, como superior jerárquico del que dictó la resolución recurrida, de conformidad con lo establecido en el Art. 92 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME. extraordinario núm. 2 de 30 de enero de 2017) y 121 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de tres meses. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado el recurso de alzada interpuesto.

No obstante, se podrá utilizar cualquier otro recurso, si así se cree conveniente, bajo la responsabilidad del recurrente.”

Melilla, 1 de febrero de 2017.

El Secretario Técnico,

Joaquín Ledo Caballero



## CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES

#### Secretaría Técnica

**81.- ORDEN N.º 32 DE FECHA 30 DE ENERO DE 2017, RELATIVA A LA CELEBRACIÓN DE LAS PRUEBAS PARA LA OBTENCIÓN DE LOS TÍTULOS PARA EL GOBIERNO DE EMBARCACIONES DE RECREO.**

El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Juventud y Deportes, mediante Orden registrada al Número 2017000032 de fecha 30 de enero, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

**I.-** La Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla, en su artículo 21.1.17, establece que *“la Ciudad de Melilla ejercerá competencias sobre las materias....promoción del deporte y la adecuada utilización del ocio”*.

**II.-** El artículo 21.2 de la precitada Ley Orgánica, establece que en relación a las materias anteriormente citadas, la competencia de la Ciudad de Melilla comprenderá las facultades de administración, inspección y sanción, y en los términos que establezca la legislación general del Estado, el ejercicio de la potestad normativa reglamentaria.

**III.-** Mediante el Real Decreto 1384/1997, de 29 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Ciudad de Melilla, en materia de enseñanzas náutico-deportivas, subacuático-deportivas y buceo profesional (BOE de 24 de septiembre), se transfiere, según se establece en su Anexo apartado B) 1 párrafo segundo, entre las funciones que asume la Ciudad de Melilla, *la realización y control de los exámenes para el acceso a las titulaciones para el gobierno de las embarcaciones de recreo*.

**IV.-** El Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla, por acuerdo adoptado el 30 de septiembre de 2016 (BOME Extraordinario número 17, de 30 de septiembre de 2016) atribuye a Consejería de Educación, Juventud y Deportes la competencia, entre otras, en materia de *“Promoción y Gestión del Deporte y de las instalaciones deportivas”*.

**V.-** El Decreto del Consejo de Gobierno de 13 de marzo de 2009 por el que se regulan la composición, funciones y régimen de sesiones de los tribunales para la realización de pruebas para la obtención de los títulos y la habilitación para el gobierno de embarcaciones de recreo (BOME num. 4609, de 19 de mayo de 2009), en su artículo 2.7 establece *“el Consejero de Deporte y Juventud o el que en cada momento sea competente por razón de la materia, establecerá anualmente el número de convocatorias ordinarias para cada titulación, así como las correspondientes para la habilitación para el gobierno de embarcaciones a vela, y las fechas y lugares de celebración de los exámenes”*.

En virtud de lo anteriormente expuesto, **VENGO EN DISPONER:**

La celebración de las pruebas teóricas para la obtención de los títulos para el gobierno de embarcaciones de recreo, que se celebrarán en Melilla, durante las fechas que se

detallan a continuación, en el horario y lugar que se determinarán en las respectivas Convocatoria.

Día 25/04/2017: Capitán de Yate.

Día 25/04/2017: Patrón de Yate.

Día 26/04/2017: Patrón para Navegación Básica.

Día 26/04/2017: Patrón de Embarcaciones de Recreo.

Día 24/10/2017: Capitán de Yate.

Día 24/10/2017: Patrón de Yate.

Día 25/10/2017: Patrón de Navegación Básica.

Día 25/10/2017: Patrón de Embarcaciones de Recreo.

Lo que mando publicar, para su general conocimiento y efectos, advirtiéndose que contra **esta Orden, que no agota la vía administrativa**, podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación de la presente.

Dicho recurso podrá presentarse ante este Consejero o ante el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma, como superior jerárquico del que dictó la resolución recurrida, de conformidad con lo establecido en el Art. 92 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME. extraordinario núm. 2 de 30 de enero de 2017) y 121 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de tres meses. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado el recurso de alzada interpuesto.

No obstante, se podrá utilizar cualquier otro recurso, si así se cree conveniente, bajo la responsabilidad del recurrente."

Melilla, 1 de febrero de 2017.

El Secretario Técnico,

Joaquín Ledo Caballero



## MINISTERIO DE FOMENTO

### AUTORIDAD PORTUARIA DE MELILLA

#### **82.- NOTIFICACIÓN ACUERDO DE INICIACIÓN DE DECLARACIÓN DE ABANDONO DE REMOLQUES EN EL PUERTO DE MELILLA.**

Esta Dirección, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (TRLPEMM), pone en su conocimiento lo siguiente:

1. Visto el informe de la Jefe de Servicio de la Policía Portuaria en que constata que los remolques que se relacionan a continuación permanecen estacionados en la Zona de Servicio del Puerto de Melilla con signos evidentes de abandono y desperfectos que impiden su desplazamiento con sus medios habituales, hallándose en esta situación al menos desde la fecha que consta en el acta levantada en su momento por la Policía Portuaria:

<b>N.º Expte.</b>	<b>Matrícula</b>	<b>N.º bastidor</b>	<b>Marca</b>	<b>Color/tipo</b>	<b>Fecha del Acta</b>	<b>Discordancias</b>
C-2016-00130-01	A-04702R (Falsa)	VV5STNSFRRV945877	Leciñena	Blanco/cerrado	14-06-2012	Matrícula/Bastidor
C-2016-00130-04	AL-02536R (Falsa)	VS9SA3NS2PA013851	Mirofret TRS3	Blanco/cerrado	01-01-2013	Matrícula/Bastidor
C-2016-00130-010	MU-02068R (Falsa)	VS91245PSGA013096	Mirofret	Blanco/cerrado	26-11-2012	Matrícula/Bastidor
C-2016-00130-06	B-05501R (Falsa)	X-339568	Acerbi SP 22	Plataforma con contenedor	01-06-2002	Matrícula/Bastidor

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 106 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial y visto lo establecido en los artículos 17, 49 y 64 del Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del puerto de Melilla, aprobado por O.M. 14 de mayo de 1976, se acuerda la incoación de los expediente de abandono relacionados y por medio de la presente resolución se requiere a sus propietarios o interesados para que procedan a la retirada de los citados remolques, advirtiéndoles que si no lo hicieren en el plazo de quince días (15) contados a partir de la presente notificación se procederá a declarar su abandono, y posteriormente a su venta o, en su caso, a su tratamiento como residuo sólido urbano corriendo en este caso los gastos de su eliminación y almacenaje de cuenta su propietario. Todo ello sin perjuicio de las posibles sanciones que pudieran imponerse, según lo dispuesto en el Reglamento de Servicios, Policía y Régimen General del Puerto y en el TRLPEMM, por incumplimiento del citado requerimiento.”

En caso de venta, el importe del remate, deducidos los derechos de la Hacienda, los gastos de traslado y almacenaje, los producidos por la subasta y cuantos cargos resulten imputables al semirremolque, será conservado durante un año por la Autoridad Portuaria en depósito y a disposición de quíenes en ese plazo acrediten de modo suficiente, a juicio de la administración portuaria, su derecho sobre los objetos abandonados.

Igualmente se le hace saber al interesado que si no fuera de su interés la retirada del remolque indicado solo quedará exento de responsabilidad administrativa si lo cede a la Ciudad Autónoma de Melilla, a un gestor de residuos autorizado, o lo entrega a esta Autoridad Portuaria o a un tercero que lo retire, debiendo en este último caso personarse dentro del plazo indicado en nuestras Oficinas para formalizar los trámites.

3. Dada la discordancia entre la matrícula que portan y el n.º de bastidor no ha sido posible conocer a sus titulares, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas la notificación del presente acuerdo se hará por medio de un anuncio publicado en el "Boletín Oficial del Estado, Boletín Oficial y Tablón de Anuncios de la Ciudad de Melilla y página Web de la Autoridad Portuaria de Melilla.

4. Para cualquier información los interesados se pueden poner en contacto, indicando el número de expediente que figura en el encabezamiento de este escrito, con el número de teléfono 952673600, fax 952684838, mensaje de correo electrónico a la dirección [registro@puertodemelilla.es](mailto:registro@puertodemelilla.es) o bien mediante escrito dirigido a Autoridad Portuaria de Melilla Avenida de la Marina Española n.º 4, 52001 Melilla.

5. Para la tramitación de los expedientes se seguirá lo prevenido en el Título IV, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

6. Plazo para la resolución del expediente: el plazo máximo en el que deberá serle notificada resolución expresa es de seis meses contados a partir de la fecha del acuerdo de incoación.

7. El órgano competente para la declaración el abandono es el Presidente de la Autoridad Portuaria, por delegación del Consejo de Administración (Sesión de 9-11-2016, BOE, 22-11-2016).

La Directora,  
Pilar Parra Serrano



## MINISTERIO DE FOMENTO

### AUTORIDAD PORTUARIA DE MELILLA

#### **83.- INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PROCEDIMIENTO PARA AMPLIACIÓN DE SUPERFICIE Y OBJETO-CONCESIÓN ADMINISTRATIVA HORMECO, S.L.**

El Art. 85.3 del Real Decreto 2/2011, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (TRLPEMM), establece que la Autoridad Portuaria someterá a información pública, durante un plazo no inferior a 20 días, a fin de que se presenten alegaciones sobre la solicitud de concesión que se tramita.

A fin y efecto de tramitar la ampliación de plazo regulada en la Disposición Transitoria Décima del TRLPEMM, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3 del citado Texto Refundido, se somete a información pública el expediente correspondiente a la tramitación de la ampliación de superficie y objeto de la concesión de Hormeco, S.L., durante un plazo de 20 días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOE.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, cualquier persona física o jurídica podrá examinar el expediente y presentar las alegaciones u observaciones que estime oportunas por escrito, en el Registro de la Autoridad Portuaria, sito en Avenida de la Marina Española, n.º 4, 52001, Melilla, de lunes a viernes, de 09:00 horas a 14:00 horas.

Para la efectividad de lo dispuesto, y a efectos de cumplir con los requisitos de información pública legalmente establecidos, se habilita al responsable de dominio público de esta Autoridad Portuaria de esta Autoridad Portuaria para que proceda a la inserción del anuncio en los diarios oficiales correspondientes.

La Directora,  
Pilar Parra Serrano





## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

#### Área de Trabajo e Inmigración

**84.- RESOLUCIÓN DE FECHA 30 DE ENERO DE 2017, RELATIVA AL ACUERDO DERIVADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE MELILLA DE LA TABLA SALARIAL, PARA EL AÑO 2016.**

**Expediente:** 52/01/0019/2016

**Código:** 52000425011982.

**Resolución de fecha 30 de enero de 2017 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el Acuerdo derivado del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Melilla de la Tabla Salarial para el año 2016.**

Visto la incorporación al actual Convenio Colectivo Provincial de Construcción de Melilla, con carácter exclusivo para el año 2016, de la Tabla salarial, por la representación de las partes y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

#### ACUERDA

##### **Primero.**

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo derivado del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

##### **Segundo.**

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 30 de enero de 2017.

El Delegado de Gobierno

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

TABLAS SALARIALES 2016 ( INCREMENTO 0,9% SOBRE 2015)										
	S.base/día	P.Residencia/	Asistencia/día	Herramientas	Transporte/día	Vacaciones	P. Extra	Dieta	M. Dieta	H. Extras
PEON XII	25,89	6,47	2,42	0,00	2,53	1.231,96	1.231,96	38,85	8,31	11,93
PEON XI	26,27	6,57	2,40	0,00	2,53	1.257,57	1.257,57	38,85	8,31	12,45
AYUDANTE X	26,33	6,58	2,49	0,85	2,53	1.259,29	1.259,29	38,85	8,31	12,98
CAPATAZ	28,25	7,06	3,26	0,00	2,53	1.434,67	1.434,67	38,85	8,31	14,53
OFICIAL 1ª	27,37	6,84	3,44	0,85	2,53	1.404,69	1.404,69	38,85	8,31	14,00
OFICIAL 2ª	26,70	6,67	2,09	0,85	2,53	1.318,73	1.318,73	38,85	8,31	13,47
	S.base/día	P.Residencia/	Asistencia/día	Herramientas	Transporte/día	Vacaciones	P. Extra	Dieta	M. Dieta	H. Extras
Aux. Adm. IX	790,45	197,61	77,06	0,00	52,71	1.345,59	1.345,59	38,86	8,31	13,82
NIVEL VIII	805,77	201,44	60,10	0,00	52,71	1.419,26	1.419,26	38,86	8,31	14,15
NIVEL VII	824,28	206,07	51,28	0,00	52,71	1.449,57	1.449,57	38,86	8,31	14,68
NIVEL VI	864,81	216,20	51,28	0,00	52,71	1.521,32	1.521,32	38,86	8,31	15,41
NIVEL V	924,16	231,04	51,28	0,00	52,71	1.621,79	1.621,79	38,86	8,31	16,41
NIVEL IV	966,61	241,65	51,28	0,00	52,71	1.693,55	1.693,55	38,86	8,31	17,16
NIVEL III	983,55	245,89	51,28	0,00	52,71	1.722,23	1.722,23	38,86	8,31	17,43
NIVEL II	1.068,38	267,09	51,28	0,00	52,71	1.865,74	1.865,74	38,86	8,31	18,89



## MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

#### Área de Trabajo e Inmigración

**85.- RESOLUCIÓN DE FECHA 31 DE ENERO DE 2017, RELATIVA AL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLECE S.A. Y SUS TRABAJADORES AUXILIARES DE SERVICIOS Y CONSERJERÍA.**

**Expediente:** 52/01/0001/2017

**Código:** 52100111012017.

**Resolución de fecha 31 de enero de 2017 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo de la empresa CLECE S.A. Y SUS TRABAJADORES AUXILIARES DE SERVICIOS Y CONSERJERÍA.**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa CLECE S.A. Y SUS TRABAJADORES AUXILIARES DE SERVICIOS Y CONSERJERÍA que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2016, por la representación de las partes, y puesto en conocimiento de la Autoridad Laboral telemáticamente el 23 de enero de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

#### ACUERDA

##### **Primero.**

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

## **Segundo.**

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 31 de enero de 2017.

El Delegado de Gobierno,

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

## **I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLECE S.A. Y LOS TRABAJADORES AUXILIARES DE SERVICIOS Y CONSERJERÍA**

### **PREÁMBULO**

Reunida la Plataforma Negociadora del Convenio Colectivo de Auxiliares de Servicios y Apoyo a Porterías de Melilla, cuya actividad principal se dedica al apoyo del personal de servicios en los centros docentes en Melilla, como representación de la parte social acuerdan suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Cristóbal Sánchez Sampalo (CLECE, S.A.)

Alma M.<sup>a</sup> Ruíz Gil (CLECE, SA)

Jalil Driss (UGT)

José Luis Faus Arias (FeSMC-UGT)

María de las Nieves Fernández Belmonte (Delegada de Personal UGT)

### **TÍTULO I. CONDICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO I. Disposiciones generales, ámbito y Comisión Paritaria**

##### **Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva en el sector.**

El presente Convenio Colectivo se ha negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla, sin que resulte de aplicación ningún otro convenio en este sector.

##### **Artículo 3. Ámbito funcional.**

El presente Convenio afectará a todas las empresas que gestionen el servicio que se presta en la Ciudad Autónoma de Melilla.

## **Artículo 4. Ámbito personal.**

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo.

## **Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor 1 mayo de 2016, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2017. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

## **Artículo 6. Denuncia y prórroga.**

De no mediar denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes firmantes, con al menos dos meses de antelación a la finalización del plazo de vigencia regulado en el artículo anterior, se prorrogará tácitamente por períodos anuales. No obstante, las condiciones económicas serán negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

## **Artículo 7. Derecho supletorio.**

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

## **Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible.

## **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, así como, avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de atención y asistencia a personas con discapacidad.

## **Artículo 10. Calidad.**

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

## **Artículo 11. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.**

Las organizaciones negociadoras firmantes de este Convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

2. Las organizaciones representativas firmantes del presente Convenio, acordarán el reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes. Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

Cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrá solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión Paritaria en el mayor breve plazo posible.

3. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice «in situ».

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

5. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.

Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.



## CAPÍTULO III. Contrataciones

### Artículo 12. Régimen jurídico de contratación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia simple para el representante sindical, Comité de empresa o responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y la categoría profesional.

2. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente. La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 25% del personal contratado por la empresa. No será de aplicación lo señalado en el párrafo anterior a las empresas de hasta 10 trabajadores. Este tope del 25% se podrá superar por actividades puntas exigidas por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba se considerarán fijos/as, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

5. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

6. Los delegados de personal o miembros de los Comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

7. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

### Artículo 13. Derechos de información sobre el empleo.

1. Los delegados de personal, los Comités de empresa y los representantes sindicales serán informados sobre el régimen de contratación, contratos y enclaves laborales en los términos establecidos por la legislación vigente.

2. La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

### Artículo 14. Contrato indefinido.

1. Todas las personas afectadas por el presente convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes

y aquellas establecidas por la Ley. Las personas incorporadas en un centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el período de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

2. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

## **Artículo 15. Contrato de interinidad.**

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia.

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

3. Además de los supuestos establecidos en la legislación vigente, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas y para cubrir a los representantes sindicales en los supuestos de uso, por éstos, de las horas sindicales.

## **Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

1. El régimen aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

2. La duración máxima del contrato será de nueve meses dentro de un período de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

En el caso en que se concierte por un período inferior a nueve meses podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los nueve meses citados.

3. Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores y trabajadoras ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, si continúan prestando servicios, pasarán a ser contratados como trabajadores y trabajadoras en régimen de contrato indefinido, y todo ello a los efectos de lo establecido en la Ley 14/2005.

4. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

## **Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.**

1. El contrato para obra o servicio determinado en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de



carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

## **Artículo 18. Contrato en prácticas o para la formación.**

1. Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.

2. Contrato en prácticas.- La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima.

Retribución: Primer año 85% salario convenio según categoría y grupo profesional y del 95% en el segundo año.

3. Contrato para la formación.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima.

Retribución: Primer año 85% y segundo año 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 15% de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de cuatro años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

El número máximo de contratos de formación no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla:

Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado.

Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados.

Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados.

Más de 250 trabajadores/as: 2% de la plantilla.

El personal con discapacidad no computará a los efectos previstos en la limitación anterior.

## **Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.**

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

## **Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.**

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales hace preciso la utilización de esta modalidad de contratación, que se regulará conforme a lo establecido en la legislación vigente. Una vez se produzca la resolución del contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de indefinido a tiempo completo, siempre que el trabajador jubilado haya estado vinculado con la empresa en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo.

## **Artículo 21. Contrato fijo-discontinuo.**

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses. Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

## **Artículo 22. Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y de servicios: Un mes.

Personal no cualificado: Dos semanas.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

## **Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.**

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

## **Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.**

Las empresas con más de cincuenta trabajadores y trabajadoras reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2% establecido en el Art. 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

## **Artículo 25. Extinción de contrato.**

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 26. Jubilación forzosa.**

Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/2005, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el/la trabajador/a afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación forzosa pactada en este artículo se establece en el sector como objetivo de la política de empleo a implantar en las empresas y centros incluidos en su ámbito de aplicación, y viene encuadrada en el conjunto de medidas tendentes a la mejora de la calidad del empleo y al objeto de consolidar el sostenimiento del mismo y la mejora de su estabilidad. A esta finalidad responde las medidas de garantía y estabilidad en el empleo reguladas en los artículos 16, 19, 23 y 24 del presente convenio sobre conversión de contratos eventuales en indefinidos, incorporación de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos a la condición de fijos por tiempo indefinido y a tiempo completo, contrato de relevo y derechos de información en materia de empleo, respectivamente.

## **Artículo 27. Preaviso del trabajador o trabajadora.**

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinidad o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

## **Artículo 28. Subrogación.**

### **1.- 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 cualquiera de las modalidades de

contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios o de otro tipo, en esta concreta actividad, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación.

- A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión 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 esta actividad, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servido, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.
- B) Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de algunos 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 que en el momento de sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.
  - 3.- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a algunos 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 como consecuencia de una ampliación, en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización de aquella.
- C) Todos los supuestos anteriores 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 26.º y en el plazo de diez 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.
- D) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo 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.
- E) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para que las partes a que vincula; empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

## CAPÍTULO IV. Retribuciones

### Artículo 29. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

### Artículo 30. Estructura.

Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los Anexos de este convenio.

Los conceptos retributivos regulados en este convenio tienen la consideración de básicos, pudiéndose establecer otros valores diferentes mediante acuerdos sobre materias concretas.

### Artículo 31. Trabajos de distinta categoría o grupo profesional.

1. La empresa en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar trabajos de distinta categoría o grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2. Cuando se trate de una categoría o grupo superior tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a esta categoría o grupo durante el tiempo real de su ejecución.

Si permanece en esta situación durante más de seis meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría o grupo profesional, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o el Convenio establezcan.

3. Si por necesidades imprevisibles de la empresa ésta precisara destinar a alguien a tareas de categoría o grupo profesional inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría o grupo profesional.

### Artículo 32. Incrementos salariales.

Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán las reflejadas para el año 2015 en las respectivas tablas salariales de los correspondientes anexos de este Convenio Colectivo.

Se acuerdan los siguientes incrementos de las retribuciones:

Para el año 2017 se incrementarán un 1,2% todos los conceptos de la nómina de 2016 recogidos en las tablas salariales de 2016.

Para el año 2018 se incrementarán 1,3% todos los conceptos de la nómina de 2017 recogidos en las tablas salariales de 2017, a expensas de una posible renegociación.

## **Artículo 33. Antigüedad.**

El personal tendrá derecho a un complemento de antigüedad por cada período de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa. El importe será el 4% del sueldo base mensual y cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. Este concepto se abonará en 14 pagas.

## **Artículo 34. Plus de residencia.**

El personal tendrá derecho al abono de un Plus de Residencia mensual consistente en el 25% del salario base.

## **Artículo 35. Bonificación Melilla.**

Aplicar la Bonificación Melilla, determinada por los acuerdos suscritos en Melilla por las patronales y sindicatos, publicados en BOME el 25/1/2013.

## **Artículo 36. Complemento por fin de semana.**

El personal que realice jornadas extraordinarias de trabajo durante los fines de semana, por cada día, percibirá un complemento del 25% del salario diario que percibiese por cada turno trabajado, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.

## **Artículo 37. Complemento por trabajo en días festivos.**

El personal que preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento de 50 € por cada día y 8 horas trabajadas. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo.

## **Artículo 38. Complemento de transporte.**

Se abonará a los trabajadores y trabajadoras un complemento por transporte de 1,11 euros diarios en once pagas durante el 2017, sujeto a los incrementos que se negocien en las tablas salariales de los siguientes años.

## **Artículo 39. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Respecto del régimen de jornada irregular establecida en el artículo 86 tendrán la consideración de horas extraordinarias las que en cómputo semanal excedan de las 40 horas semanales reguladas en el citado artículo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador o trabajadora optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria; en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.



3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción o la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.

4. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas.

## **Artículo 40. Pagas extras.**

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario de convenio y del complemento de antigüedad.

Las pagas extraordinarias se abonarán antes del 30 de junio, y otra paga en el mes de diciembre antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

## **Artículo 41. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.**

Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirá una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio.

Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

1. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

2. Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población, la empresa podrá poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

## **Artículo 42. Prendas de trabajo.**

Las categorías profesionales recibirán una uniformidad cada seis meses –una para verano y otra para invierno–. También se incluye un juego de calzado por año que será repuesto en caso de ser defectuoso. En caso de no facilitarse la uniformidad completa, los trabajadores y trabajadoras recibirán 30 euros anuales por cada uniformidad completa.

## **Artículo 43. Inaplicación de los incrementos salariales.**

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente Convenio, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo establecido en el artículo 33, no será de aplicación cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit

o pérdidas, o que pudieran ver afectada su viabilidad por la aplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

2 El procedimiento para llevar a cabo la aplicación de la presente cláusula de descuelgue salarial, será el siguiente:

- a) La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, o a falta de ésta, a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no aplicación de los incrementos salariales pactados o que evidencien y acrediten la disminución del nivel de producción, importe de las subvenciones públicas concedidas, disminución de unidades concertadas en los centros de educación especial, etcétera.
- b) Constatada la citada situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación de la presente cláusula de descuelgue y, en su caso, la fijación de los aumentos salariales que pudieran establecerse.
- c) En caso de disconformidad con el descuelgue, ambas partes se someterán a los trámites de mediación previstos en el Convenio Colectivo.
- d) La solicitud de descuelgue deberá ser solicitada a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o, a falta de éste, a la Comisión Paritaria, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- e) En caso de prórroga del Convenio la solicitud de descuelgue se podrá solicitar hasta dos meses después de la publicación del acuerdo de dicha prórroga.

3. Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener con la mayor cautela posible la información recibida.

4. Lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá a los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente capítulo, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

## **CAPÍTULO V. La jornada de trabajo**

### **Artículo 44. La jornada de trabajo.**

1. Se estará a lo previsto en este Convenio colectivo en los artículos correspondientes de los Títulos II, III y IV de este Convenio.

2. El calendario de trabajo de cada empresa deberá cumplir con los siguientes límites y cálculos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este Convenio.

### **Artículo 45. Descanso diario y semanal.**

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del/de la trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y



medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real Decreto 1561/1995.

3. La duración del descanso semanal del personal con discapacidad con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

4. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensando con retribución equivalente.

## **Artículo 46. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.**

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.

## **Artículo 47. Calendario laboral.**

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo
- el horario de trabajo y
- las vacaciones.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

## **Artículo 48. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.

2. El período habitual para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal

que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

3. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán de la siguiente manera: el trabajador elegirá el 50% de los días correspondientes y la empresa determinará el otro 50% de las vacaciones no disfrutadas, sin superar el plazo de 18 meses establecido.

4. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## CAPÍTULO VI. Permisos, excedencias, formación

### Artículo 49. Permisos retribuidos.

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este Convenio Colectivo General, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) **Diecisiete días**, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del Registro Civil correspondiente).
- b) **Cuatro días**, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de seis días.
- c) **Un día** por traslado del domicilio habitual.
- d) **Un día** por boda de un hijo o un hermano.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Así mismo, la asistencia a consultas médicas, tanto públicas como privadas, acompañando a hijos/as menores de edad o aquellos no emancipados sin recursos económicos propios. Se comunicará a la empresa con la debida antelación la cita médica y se deberá posteriormente justificar su asistencia.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

## **Artículo 50. Permisos no retribuidos.**

Todo el personal podrá solicitar hasta dos meses de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales.

## **Artículo 51. Excedencias.**

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

2. La empresa concederá excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etcétera.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre-adoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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.

## **Artículo 52. Excedencia por cuidado de familiares.**

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el/la trabajador/a al/a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

3. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

## **Artículo 53. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

## **Artículo 54. Excedencia voluntaria y Especial.**

### **ARTÍCULO 25.º Excedencias**

#### **Excedencia Voluntaria.**

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El reingreso a partir del primer año, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en el nivel funcional propio y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

#### **Excedencia Especial.**

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.

- Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

El resto de excedencias no reguladas en éste y anterior artículo, se registrarán por lo previsto en la legislación vigente.

Al personal en situación de excedencia especial, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará la retribución de ningún tipo salvo en lo establecido en el supuesto del apartado anterior.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia, y en el caso de pérdida o sustracción, lo será en el plazo de cinco días.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en el nivel funcional propio del excedente especial y sí existiera en nivel funcional inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su nivel funcional, abonándosele, en el primer caso, la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su nivel funcional.

En caso de incorporación de trabajadores que hayan causado excedencia especial, por la circunstancia a que se refiere el n.º 1 de este artículo, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia especial.

## **Artículo 55. Maternidad.**

1. Las empresas, afectadas por este Convenio Colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de

descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

3. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## **Artículo 56. Adopción y acogimiento.**

1. De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009 , en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

## **Artículo 57. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.



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 cómputo y contenido homogéneo supere las aquí planteadas. En este supuesto, se iniciarán negociaciones para incluir en el Convenio los artículos a los que afecten.

## **Artículo 58. Lactancia.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del ET, las trabajadoras, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el/la empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del ET.

## **Artículo 59. Formación.**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un/a trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

La relación de cursos relacionados con el puesto de trabajo de los empleados que promueva la empresa o cualquier otra entidad deberán exponerse públicamente en un lugar visible dispuesto para tal fin.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el/la trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquélla.

## **CAPÍTULO VII. Faltas y sanciones**

### **Artículo 60. Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

## **Artículo 61. Faltas graves.**

Serán faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

## **Artículo 62. Faltas muy graves.**

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
- c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/as.
- g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- i) El abuso de autoridad.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

## **Artículo 63. Sanciones.**

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al/a la trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.



Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera. Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) **Faltas leves:**

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) **Faltas graves:**

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) **Faltas muy graves:**

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

**Artículo 64. Prescripción.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y, las muy graves, a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## **CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales**

**Artículo 65. No discriminación.**

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

**Artículo 66. Electores elegibles.**

Todo/a trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

**Artículo 67. Garantías.**

Tanto los miembros de los Comités de empresa como los delegados sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

**Artículo 68. Derechos.**

1. De acuerdo con el artículo 8 del Título IV de la LOLS, los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

- c) Recibir información que le remita su sindicato.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados 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 y trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

## **Artículo 69. Acumulación de horas sindicales.**

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las Administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

## **Artículo 70. Reunión.**

Se garantizará el derecho que los trabajadores y trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

## **CAPÍTULO IX. Mejoras sociales**

### **Artículo 71. Incapacidad temporal.**

1. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 30 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

2. A partir del día 31 de la baja por IT, en los supuestos que la IT sea consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común el empresario abonará como complemento salarial al trabajador hasta el 75% de la retribución ordinaria desde la cuantía establecida en el subsidio, todo ello hasta la finalización de la incapacidad temporal.

3. Se acuerda la constitución de una comisión integrada por la representación de los trabajadores y empresas firmantes del presente convenio para el estudio y seguimiento del absentismo laboral en las empresas incluidas en el campo de aplicación del mismo, en orden a la elaboración de la nueva regulación al respecto.

### **Artículo 72. Pólizas de responsabilidad civil.**

1. Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 120.202 euros por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

2. Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del centro.

3. A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

### **Artículo 73. Gratificación por vinculación.**

1. Todo el personal tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicios en la empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas salariales vigentes en ese momento.

Esta gratificación se percibirá cada vez que trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

2. El trabajador o trabajadora perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho período se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.

## **CAPÍTULO X. Seguridad y salud laboral**

### **Artículo 74. Seguridad y salud laboral.**

Los centros, empresas y el personal de las mismas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la Ley establece.

### **Artículo 75. Revisión médica.**

La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento.

### **Artículo 76. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

## **Artículo 77. Planes de autoprotección.**

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de emergencia actualizado que incluya el Plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984\_(BOE de 17 de noviembre), sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE de 25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3. El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

4. Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 78. Delegados de prevención.**

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo,
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

## **Artículo 79. Formación en salud laboral.**

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 62 del presente Convenio. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

## **CAPÍTULO XI. Clasificación profesional**

### **Artículo 80. Ordenación funcional.**

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del servicio por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

De conformidad con este principio de ordenación, el conjunto de puestos de trabajo podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:

*Puestos de actividad normal:* Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.

*Puestos de mando y especial responsabilidad:* Son aquellos cuyo desempeño supone además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan, supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el/la interesado/a podrá incorporarse a un puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

### **Artículo 81. Puestos de actividad normal.**

1. Será facultad de la empresa determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio de acuerdo con sus aptitudes, categoría o grupo, cualificación profesional y con la labor propia del puesto.

2. Se entiende por aptitud profesional la capacidad y/o adecuación del/de la trabajador/a para desempeñar una profesión u oficio, así como obtener un nivel de competencia correcto.

## **Artículo 82. Clasificación profesional.**

Los trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

## **Artículo 83. Definición de los grupos profesionales.**

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se pueden desarrollar en el centro asistencial dentro de las divisiones orgánicas funcionales que puedan integrarlo, tales como asistencia, mantenimiento, servicios, administración, informática, etcétera.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo son, entre otros, los siguientes:

**I.- Conocimiento.-** Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias. Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

**II.- Iniciativa.-** Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

**III.- Responsabilidad.-** Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del centro.

**IV.- Autonomía.-** Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

**V.- Complejidad.-** Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.



## **Artículo 84. Clasificación profesional.**

### **Grupo IV**

Corresponde a funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos o informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Responsable de Limpieza.
2. Conductor/a.
3. Conserje.
4. Ordenanza.
5. Personal no cualificado.

## **Artículo 85. Carácter enunciativo.**

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades del centro no lo requieren, al igual que las funciones asignadas en el Anexo a cada categoría, especialidad y grupo.

## **CAPÍTULO XII. Tiempo de trabajo**

### **Artículo 86. Jornada de trabajo.**

Los trabajadores y trabajadoras de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.729 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una *duración máxima de 40 horas* semanales de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas.

El desfase entre las horas reales realizadas anualmente y el máximo recogido en este artículo se podrá compensar de dos maneras:

1. **Compensación económica.** El desfase de horas se recompensará según el valor de cada hora en la correspondiente categoría profesional de su sueldo completo.
2. **Período de descanso.** Dado que existen turnos de distinta duración se establece lo siguiente:
  - a. Para los turnos de mañana y tarde, el desfase se dividirá entre 8,0 y el resultado serán los días a compensar. Si el primer decimal es menor de 5, se cogerá el entero correspondiente; si es superior, el entero siguiente.

- b. Para los turnos de noche, el desfase se dividirá entre 10,0 y el resultado serán los días a compensar. Si el primer decimal es menor de 5,0, se cogerá el entero correspondiente; si es superior, el entero siguiente.

En el caso de que el trabajador sufriera una IT, se aplicará lo contemplado en la Ley General de la Seguridad Social.

## **Artículo 87. Permisos retribuidos.**

Junto a lo previsto en el artículo 49 con carácter general, los trabajadores y trabajadoras de los centros asistenciales, previo aviso y justificación, disfrutará de 4 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. La empresa deberá justificar, siempre por escrito, la denegación del permiso solicitado en un plazo no superior a 48 horas.

## **Artículo 88. Trabajo a turnos.**

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o durante el periodo de lactancia, cuando el desempeño de su trabajo suponga un riesgo de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

## **Artículo 89. Distribución irregular de jornada.**

Atendiendo a la naturaleza de la actividad que en el centro Gámez Morón se realiza, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año que deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995.

## **ANEXO 1. Categorías profesionales**

Para cada uno de los puestos de trabajo relacionados en el articulado, se define en el presente Anexo su competencia general, entendida como un resumen de los cometidos y funciones esenciales de dicho puesto.

En determinados supuestos se señala asimismo la referencia en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a los efectos de mejor comprender las realizaciones profesionales, los criterios de realización y la formación necesaria para el mejor desempeño de dicho puesto.

## *A. Centros de atención especializada.*

### IV. Personal de administración y servicios generales.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

#### Subgrupo V.2. Personal de servicios generales

##### 1. Conserje.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

##### 2. Ordenanza.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

##### 3. Personal no cualificado.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

## **ANEXO 2. Ámbito de prestación del servicio**

La empresa deberá prestar, respecto a los centros docentes de la Ciudad Autónoma de Melilla, el servicio de apoyo consistente en atender las siguientes tareas:

- Apertura y cierre de puertas.
- Conexión y desconexión de equipos y alarmas e iluminación.
- Recepción, entrega y custodia de llaves.

- Información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones.
- Control del buen uso de las instalaciones.
- Control del acceso a servicios e instalaciones.
- Control del tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida.
- Recepción, comprobación de usuarios, así como de orientación de los mismos.
- Atender a peticiones generales de información relativas a su centro escolar de destino, personal y telefónicamente.
- Recepción de material.
- Distribución y entregas de documentos, materiales, etc. Que se le encomiende a estos efectos.
- Realización del traslado de material entre las dependencias de su centro escolar de destino o hasta vehículo que los haya de transportar, cuando sea oportuno.
- Confección del parte de incidencias que resulte pertinente.
- Información a la Dirección del centro, con la mayor brevedad posible, de cualquier hecho que se considere amenaza para la seguridad de las instalaciones.
- Notificación inmediata de cualquier incidencia que interfiera en el funcionamiento de los servicios.

## TABLA SALARIAL I

### CONVENIO COLECTIVO

#### AUXILIARES DE SERVICIOS Y CONSERJERÍAS

	Salario Base	Plus Residencia	Trienio
Grupo IV			
Conserje	818,54	204,64	32,74
Ordenanza	818,54	204,64	32,74
Personal no cualificado	818,54	204,64	32,74