



# BOLETIN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA

Año LXXXV - Martes 8 de Noviembre de 2011 - Número 4867

Edita: Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana  
Plaza de España, n.º 1. 52001 - MELILLA  
Imprime: COOPERATIVA GRÁFICA MELILLENSE  
www.melilla.es - correo: boletín@melilla.es

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

## SUMARIO

### CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

#### Consejería de Economía y Hacienda

##### Contratación

**2612.-** Resolución relativa a convocatoria, procedimiento abierto y tramitación ordinaria, con un solo criterio de valoración, para la contratación de la obra de "Construcción de un centro tecnológico I + D + I en tecnología de la información y la comunicación dentro del denominado Fuerte San Miguel en Melilla".

#### Consejería de Administraciones Públicas

##### Secretaría Técnica

**2613.-** Acuerdo del Consejo de Gobierno en sesión ordinaria celebrada el pasado 21 de octubre de 2011, relativo a inclusión en la oferta de empleo público del año 2005 de la Ciudad Autónoma una plaza como Coordinador de Programas de Garantía Social y Educación Adultos, Grupo A2.

**2614.-** Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 28 de octubre de 2011, relativo a aprobación del texto del convenio de asistencia jurídica entre la Administración General del Estado y la Ciudad Autónoma de Melilla.

#### Consejería de Bienestar Social y Sanidad

##### Dirección General de Servicios Sociales

**2615.-** Notificación a D.ª Chekri, Malika y otros.

#### Consejería de Fomento, Juventud y Deportes

##### Dirección General de la Vivienda y Urbanismo

**2616.-** Notificación a D. Alí Bellahcen El Founti y D.ª Nabila Mohamed Hamed.

**2617.-** Acuerdo del pleno de la Excma Asamblea de fecha 24 de octubre de 2011 relativo a aprobación definitiva del estudio de detalle a D. Mohamed Amar Dris El Hamouti y otros.

**2618.-** Notificación orden de legalización de obras en el inmueble sito en calle Río Salor, 1, a D. Lasi Mohamed Mohamed.

#### Consejería de Fomento, Juventud y Deportes

##### Dirección General de Arquitectura

**2619.-** Notificación orden de limpieza y vallado del solar del inmueble sito en Avda. Duquesa de la Victoria, 36, a D. Mohamed Mohamed Kaddur.

**2620.-** Notificación orden de limpieza y vallado del solar del inmueble sito en calle Miguel Zazo, 13, a D. Mustafa Mohamed Mohamed.

**2621.-** Notificación a Comercial Malik-Sidi e Hijos C.B., promotor de las obras en el Polígono Industrial Sepes, La Violeta Nave 9.

**2622.-** Notificación orden de reparaciones del inmueble sito en calle Julio Verne, 74, a D.ª Mimona Hamed Si Mohand.

**2623.-** Notificación de inicio de expediente de reparaciones del inmueble sito en calle Castilla, 32, a D.ª María Belén Guzmán Fernández y otros.

**MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Delegación del Gobierno**

**Area Funcional de Trabajo e Inmigración**

**2624.-** Resolución y texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de CC.OO. de Melilla.

**2625.-** Resolución y texto del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Melilla.

**2626.-** Depósito de los estatutos de "Asociación de Docentes de Melilla (ADOME)".

**MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA  
SOCIAL E IGUALDAD**

**Instituto de Mayores y Servicios Sociales**

**Dirección Territorial de Melilla**

**2627.-** Notificación a D.<sup>a</sup> Hamed Chaib, Haducha.

**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Melilla**

**2628.-** Notificación a D. Mourad El Amrani y a la empresa Gimnasio Internacional GYM Melilla S.L

**2629.-** Notificación a la empresa Gimnasio Internacional GYM Melilla S.L. y D. El Houssni Chaqui.

**CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA****NEGOCIADO DE CONTRATACIÓN**

**2612.-** Este proyecto está cofinanciado en un 80 % por la Unión Europea, a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), en el marco del Programa Operativo 2007-2013, de Melilla, Eje 1. Tema Prioritario 02.

**A N U N C I O**

Anuncio de la Resolución de la Viceconsejera de Contratación y Patrimonio de fecha 20 de Octubre de 2011, por la que se convoca, Procedimiento Abierto y Tramitación Ordinaria, con un solo criterio de valoración (económico), para la contratación de la Obra de "CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO TECNOLÓGICO I+D+i EN TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DENTRO DEL DENOMINADO FUERTE SAN MIGUEL EN MELILLA".

**1. Entidad adjudicadora:**

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Melilla.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Consejería de Economía y Hacienda, Negociado de Contratación.
- c) Número de expediente: 118/2011

**2. Objeto del contrato:** "CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO TECNOLÓGICO I+D+i EN TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DENTRO DEL DENOMINADO FUERTE SAN MIGUEL EN MELILLA".

a) Descripción del Objeto: Lugar de ejecución: Fuerte San Miguel de Melilla.

Plazo de ejecución: DIECIOCHO (18) MESES.

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

- a) Tramitación: ORDINARIA
- b) Procedimiento: ABIERTO
- c) Forma: Con un único criterio valoración (económico).

4. Presupuesto base de licitación: 1.749.878,20 IPSI incluido, desglosado de la siguiente forma, Presupuesto: 1.620.257,59 , IPSI: 129.620,61 .

5. Garantía Provisional: 48.607,72, Definitiva el 5 por 100 del importe de adjudicación excluido IPSI.

6. Obtención de documentación e información:

a) Entidad: Negociado de Contratación.

b) Domicilio: Plaza de España s/n.

c) Localidad y código postal: Melilla, 52001.

d) Teléfono: 952699131/151.

e) Telefax: 952699129.

f) Plazo de obtención de documentos e información: VEINTISÉIS (26) DÍAS NATURALES, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOME, y hasta las TRECE HORAS DEL ÚLTIMO DÍA.

g) Para cualquier información se podrá acceder al Perfil del Contratante, a través de la página ([www.melilla.es](http://www.melilla.es)) de Licitaciones y Contrataciones.

h) Precio Pliegos: VEINTICINCO (25) EUROS, cantidad que deberá ser ingresada en la Caja Municipal y presentar Carta de Pago en el Negociado de Contratación

**7. Requisitos específicos del contratista:**

a) Clasificación: GRUPO: C Edificaciones; SUBGRUPO: 2 Estructuras de Hormigón; CATEGORÍA: E.

b) Otros requisitos: Los especificados en los pliegos de cláusulas administrativas particulares y técnicas que rigen en el expediente.

**8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:**

a) Fecha límite de presentación: VEINTISÉIS (26) DÍAS NATURALES, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOME y hasta las TRECE HORAS DEL ÚLTIMO DÍA.

b) Documentación que integrará las ofertas: Las indicadas en el pliego de cláusulas administrativas particulares y prescripciones técnicas.

c) Lugar de presentación:

1º Entidad: Negociado de Contratación.

2º Domicilio: Plaza de España s/n, planta baja.

3º Localidad y código postal: Melilla 52001

4º Teléfono: 952699131/151. Fax: 952699129

d) Plazo durante el cual está obligado el licitador a mantener su oferta:

e) Admisión de variantes: NO.

9. Aperturas de ofertas:

a) Entidad: Ciudad Autónoma de Melilla

b) Domicilio: Plaza de España s/n, Salón de Plenos del Palacio de la Melilla.

c) Fecha: Se publicará en el Perfil Contratante.

e) Hora: Se publicarán en el Perfil Contratante.

10. Gastos del anuncio: A cargo de la empresa adjudicataria.

Melilla, 27 de octubre de 2011.

El Secretario Técnico.

Juan Ignacio Rodríguez Salcedo.

#### CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES

##### PÚBLICAS

##### SECRETARÍA TÉCNICA

**2613.-** El Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en sesión ordinaria celebrada el pasado 21 de octubre de 2011 ha tenido a bien disponer acordar la aprobación de la propuesta de la Consejería de Administraciones Públicas siguiente:

En virtud de la firmeza de la sentencia nº 1361/2011 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía por el que se desestima el recurso de apelación contra la Sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo número uno de Melilla recaída en el Procedimiento Abreviado número 50/2006 VENGO EN

PROPONER AL CONSEJO DE GOBIERNO como órgano competente a tenor del artículo 3.2 m) del Reglamento de la Consejería de Administraciones Públicas la inclusión en la Oferta de Empleo Público del año 2005 de la Ciudad Autónoma de la siguiente plaza de Personal Laboral:

GRUPO: A2

PLAZA: Coordinador de programas de Garantía Social y Educación Adultos.

DOTACIÓN: 1

TITULACIÓN: Diplomatura en Magisterio.

Melilla, 31 de octubre de 2011.

Secretario Acctal. de Consejo de Gobierno.

Antonio García Alemany.

#### CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES

##### PÚBLICAS

##### SECRETARÍA TÉCNICA

**2614.-** El Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en sesión ordinaria celebrada el pasado 28 de Octubre de 2011 ha tenido a bien disponer acordar la aprobación de la propuesta de la Consejería de Administraciones Públicas siguiente:

Visto que a través de los Servicios Jurídicos de esta Ciudad Autónoma, concretamente de la Letrada D<sup>a</sup> María de Pro Bueno, se informó a la Dirección General de Función Pública de la posibilidad de que, por medio de Convenio, la Abogacía General del Estado prestara asistencia jurídica a esta administración, motivada fundamentalmente en la necesidad de asumir la defensa de la Ciudad en los Recursos que se sustancian ante el Tribunal Supremo y que tomando en consideración dicha información se iniciaron las gestiones oportunas con el Ministerio de Justicia a efectos de confirmar dicha posibilidad y los extremos y condiciones en que el mismo, en caso de abordarse y aprobarse, se llevaría a efecto.

Y al amparo de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e

Instituciones Públicas contempla la posibilidad de a través de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado se preste asistencia jurídica a las Comunidades Autónomas y a las Corporaciones Locales mediante la suscripción del oportuno convenio de colaboración.

Una vez culminado el proceso de negociación, y conforme al informe de la Secretaría Técnica de Administraciones Públicas VENGO EN PROPONER AL CONSEJO DE GOBIERNO la aprobación de texto de Convenio de Colaboración de Asistencia Jurídica entre la Administración General del Estado (Ministerio de Justicia-Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado) y la Ciudad Autónoma de Melilla que se acompaña a la presente propuesta, en razón a la oportunidad del mismo reduciendo considerablemente la necesidad de afrontar la contratación de Letrados externos en aquellos supuestos en que se hace necesario.

CONVENIO DE ASISTENCIA JURÍDICA ENTRE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (MINISTERIO DE JUSTICIA, ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO-DIRECCIÓN DEL SERVICIO JURÍDICO DEL ESTADO) Y LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

En Melilla, a 31 de octubre de 2011

#### REUNIDOS

De una parte, D. Joaquín de Fuentes Bardají, en su condición de Abogado General del Estado, cargo para el que fue nombrado por Real Decreto 780/2004, de 23 de abril, que actúa por delegación del Ministro de Justicia en virtud de lo dispuesto en la Orden JUS/3770/2008, de 2 de diciembre, en redacción dada por la Orden JUS/2011, de 19 enero.

De otra parte, don Juan Jose Imbroda Ortiz en su calidad de Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla, cargo para el que fue nombrado por Real Decreto 2972/2011, de 4 de julio (BOE nº 159, de 5 de julio), que actúa en nombre y representación de la misma en virtud de las competencias que le confiere dicho cargo, y previa aprobación por su Consejo de Gobierno en sesión de 28 de octubre de 2011.

#### MANIFIESTAN

Primero.- Que la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado es el Centro Directivo que tiene legalmente atribuidas las competencias de asesoramiento jurídico y representación y defensa en juicio del Estado y de las entidades del sector público estatal de conformidad con sus correspondientes disposiciones, si bien el artículo 1.3 de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas contempla la posibilidad de que preste asimismo asistencia jurídica a las Comunidades Autónomas y a las Corporaciones Locales mediante la suscripción del oportuno convenio de colaboración.

A estos efectos, el Servicio Jurídico del Estado dispone de los elementos adecuados para prestar la asistencia jurídica que el Estado o dichos Entes necesiten.

Segundo.- Que la Ciudad Autónoma de Melilla está interesada en que el Servicio Jurídico del Estado le preste asistencia jurídica, con la misma extensión y en los mismos términos en que se le proporciona al Estado.

Tercero.- Que al objeto de lograr una mayor efectividad y coordinación de la asistencia jurídica a la Ciudad Autónoma de Melilla, ambas partes consideran conveniente la designación por el Abogado General del Estado de n Abogado del Estado en activo que actúe como coordinadores directos de la asistencia jurídica tanto en los asuntos consultivos como contenciosos.

Cuarto.- Que el texto del "convenio tipo", de asistencia jurídica ha sido informado por la Abogacía del Estado en el Ministerio de Justicia. De igual forma el presente Convenio ha sido informado por la Secretaría Técnica de la Consejería de Administraciones Públicas de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Quinto.- Que, con el fin de regular las condiciones de prestación de esa asistencia jurídica en la forma prevista en el ordenamiento jurídico, los comparecientes suscriben el presente Convenio, de acuerdo con las siguientes:

## CLÁUSULAS

Primera.- De conformidad con lo establecido en la citada Ley 52/1997, de 27 de noviembre, y en el Real Decreto 997/2003, de 25 de julio por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, este podrá prestar asistencia jurídica a la Ciudad Autónoma de Melilla por medio de los Abogados del Estado integrados en aquél. La asistencia Jurídica comprenderá tanto el asesoramiento jurídico como la representación y defensa ante cualesquiera jurisdicciones y órdenes jurisdiccionales en los mismos términos previstos para la asistencia jurídica a la Administración del Estado.

Se exceptúan de esta regla los asuntos contenciosos que se sustancien ante los Juzgados de lo Social y de lo Contencioso-Administrativo con sede en Melilla, salvo que ofrezcan un notable y singular relevancia para la Ciudad Autónoma, y sin perjuicio de la llevanza de recursos devolutivos con las resoluciones de aquéllos ante Tribunales de cualquier orden cuya sede no se encuentre en el territorio de dicha Ciudad Autónoma.

La eventual redacción de un Reglamento del Servicio Jurídico de la Ciudad Autónoma de Melilla no se incluye inicialmente en el ámbito del presente convenio, pero podrá ser encargado al Servicio Jurídico del Estado mediante la suscripción de una adenda al mismo.

El Servicio Jurídico del Estado podrá prestar asistencia jurídica procesal a las Autoridades y empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla en los mismos casos y con las mismas condiciones que rigen para las Autoridades y funcionarios de la Administración del Estado.

La asistencia jurídica a que se refiere este Convenio no supondrá relación laboral entre la Ciudad Autónoma de Melilla y los Abogados del Estado que le presten esa asistencia.

Segunda.- Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula anterior, la Ciudad Autónoma de Melilla se reserva la facultad de ser asesorada, representada y defendida por Abogado y, en su caso, procurador especialmente designados al efecto conforme a las normas procesales.

Tercera.- La asistencia jurídica del Servicio Jurídico del Estado, por medio de los Abogados del Estado integrados en éste, no se prestará cuando exista contraposición entre los intereses de la Ciudad Autónoma de Melilla y los del Estado u otros entes públicos, sociedades estatales o fundaciones con participación estatal asistidos por el Servicio Jurídico del Estado. En este caso será asesorada, representada y defendida por Abogado y, en su caso, Procurador especialmente designados al efecto conforme a las normas procesales comunes.

Cuarta.- El Abogado General del Estado designará a un Abogado del Estado en activo para que actúe como coordinador de la Asistencia Jurídica convenida tanto en los asuntos consultivos como contenciosos.

Quinta.- El presente Convenio tiene una duración de dos años. Sin embargo, se entenderá prorrogado tácitamente si no hay denuncia expresa de cualesquiera de las partes comunicada con una antelación de tres meses.

Sexta.- Como contraprestación por el servicio de asistencia jurídica a que se refiere el Convenio, la Ciudad Autónoma de Melilla satisfará a la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado la cantidad anual de 31.200 (TREINTA Y UN MIL DOSCIENTOS EUROS), I.P.S.I. incluido, pagadera por terceras partes en los cinco primeros días naturales de los meses de abril, agosto y diciembre de cada año, y será actualizada el primer día de cada año natural de acuerdo con la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses precedentes.

La citada cantidad anual podrá ser objeto de revisión al cabo del primer año o siguientes de vigencia y de mutuo acuerdo entre las partes, en función del número y la importancia de los asuntos.

La cantidad global antes indicada se ingresará en la cuenta transitoria abierta a nombre de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado en el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, sucursal 2370 de la Paseo de Recoletos,



10, de Madrid, con el número 0182-2370-44-0206359003 bajo la denominación de "Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico de Estado-Asistencia Jurídica a Entidades de Derecho Público", y autorizada por la Dirección General del Tesoro y Política Financiera en fecha 20 de junio de 2007.

Séptima.- En los procesos en los que existan condenas en costas se aplicarán las reglas siguientes:

1ª. Cuando la condenada en costas sea la Ciudad Autónoma de Melilla, corresponderá a ésta el abono de las causadas a la parte contraria.

2ª. Cuando la condenada en costas sea la parte contraria, la cantidad cobrada se ingresará a favor de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Octava.- El presente Convenio tiene naturaleza administrativa. El conocimiento de todas las cuestiones que puedan surgir en torno a su interpretación, modificación, resolución y efectos corresponderá a la jurisdicción contencioso-administrativa.

Y para que conste, y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio, por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha al principio indicados.

Por el Ministerio de Justicia. Joaquín de Fuentes Bardají

Por la Ciudad Autónoma de Melilla. Juan José Imbroda Ruíz.

Melilla, 31 de octubre de 2011.

Secretario Acctal. de Consejo de Gobierno. Antonio García Alemany.

#### CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL Y SANIDAD

#### DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES

#### CENTRO DE SERVICIOS SOCIALES

#### VIRGEN DEL CARMEN

**2615.-** No habiéndose podido notificar a los interesados el requerimiento de aportación de documentación, de personarse a la citación y/o mejora de solicitud correspondientes al año 2011 con los números de resgistro de salida que se relacionan a continuación, por resultar su domicilio desconocido, por encontrarse ausente del mismo o por rehusar la pertinente comunicación, según notificación del Servicio de Correos, mediante el presente anuncio, conforme a lo establecido en el apartado 4 del artículo 59 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, redactado conforme a la Ley 4/1999, de 13 de enero de modificación de la misma, se les notifica mediante publicación en el B.O.M.E.

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI/NIE	Nº SALIDA	FECHA
CHEKRI, MALIKA	X3484094P	33875	28/07/11
AZAHAF, IKRAM	X3821150E	37384	23/08/11
BOUBKER, ZAHRA	X5141411Z	35624	9/08/11
MOHAMED MOHAND, YAMILA	45297516M	34783	3/08/11
YAFRAH, KHADIJA	X1932536F	37908	28/08/11
HALABI, MOHAMED	X3670074X	34773	3/08/11
SEBAOUI, BOUJEMA	X9137217F	37314	23/08/11

Los interesados antes enunciados podrán tener acceso al requerimiento de mención en el Centro de Servicios Sociales Virgen del Carmen, Calle Teniente Bragado, nº 2 local 2, por un plazo de quince (15) días, a partir del siguiente a la publicación del presente Anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad. Significándole que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común ("Boletín Oficial del Estado" (BOME) nº 285 de 27 de noviembre de 1992). Transcurrido dicho plazo sin que se haya procedido a la personación y aportación de documentación o enmienda en su caso se le tendrá por desistido en su petición y se procederá, mediante resolución, al archivo de la misma.

En Melilla a 28 de octubre de 2011.

El Secretario Técnico. José Antonio Castillo Martín.

#### CONSEJERÍA DE FOMENTO, JUVENTUD Y DEPORTES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE LA VIVIENDA Y URBANISMO

**2616.-** No habiéndose podido notificar a los interesados la remisión del Acuerdo de Inicio de Expediente Sancionador, relacionados a continuación, por resultar su domicilio desconocido, por encontrarse ausente del mismo o por rehusar la pertinente comunicación, según notificación del Servicio de Correos, mediante el presente anuncio, conforme a lo establecido en el apartado 5, del artículo 59, de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, redactado conforme a la Ley 4/1999, de 13 de enero de modificación de la misma, se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla.

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIE	Nº ORDEN O RESOLUCIÓN	FECHA	EXP
<b>ALÍ BELLAHCEN EL FOUNTI / NABILA MOHAMED HAMED</b>	<b>*****158V / *****371X</b>		<b>03/10/2011</b>	<b>ML-0027 CTA-0106</b>
	<b>MOTIVO:</b>	<b>Expediente Sancionador infracción a la normativa VPO (Uso indebido)</b>		

Los interesados antes anunciados podrán tener acceso al texto íntegro del Acuerdo de Inicio correspondiente en la Consejería de Fomento, Juventud y Deportes sita en la calle Duque de Ahumada s/n de esta Ciudad, teléfono 952699223, fax 952699170, por un plazo de QUINCE DÍAS a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

El Director General. José Luis Matías Estévez.

#### CONSEJERÍA DE FOMENTO, JUVENTUD Y DEPORTES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE LA VIVIENDA Y URBANISMO

**2617.-** El Pleno de la Excm. Asamblea, en sesión celebrada el día 24 de octubre de 2011, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

"PUNTO TERCERO.- APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ESTUDIO DE DETALLE DE LA MANZANA DELIMITADA POR LAS CALLES RAFAEL ALBERTI Y MIGUEL HERNANDEZ.- Se da lectura a dictamen de la comisión de fomento, Juventud y Deportes, de fecha 22 de septiembre pasado, en el que se propone al Pleno se adopte el acuerdo siguiente:

PRIMERO.- La aprobación definitiva del Estudio de Detalle de la manzana delimitada por las calles Rafael Alberti y Miguel Hernández.



SEGUNDO.- La publicación del presente acuerdo en el B.O.C., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 de la LRBRL, y la notificación individualizada a los propietarios afectados y a quienes hubieren comparecido en el expediente.

TERCERO.- Contra este acuerdo, que agota la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso contencioso - administrativo ante la Sala de lo Contencioso - Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses, a contar del día siguiente a la entrada en vigor del presente Estudio de Detalle, de conformidad con los artículos 10.1.a) y 46 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso - Administrativa.

A tenor de la nueva redacción del art. 52.1 de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local, dada por la Ley 11/99, de 21 de abril, podrá interponerse en el plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente al de la notificación, recurso de reposición con carácter potestativo previo al contencioso - administrativo, ante la Excm. Asamblea. Este se entenderá desestimado si transcurriere el plazo de UN MES desde su presentación. Si opta por este recurso no podrá acudir a la vía jurisdiccional hasta que sea resuelto expresamente o se desestime por silencio. De conformidad con lo dispuesto en el art. 46.4 de la Ley 29/98, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso - Administrativa, el plazo para interponer el recurso contencioso - administrativo se contará desde el día siguiente a aquél en que se notifique la resolución expresa del recurso potestativo de reposición o en que éste deba entenderse presuntamente desestimado.

CUARTO.- Las parcelas afectadas son las siguientes:

REFERENCIA CATASTRAL	PROPIETARIO	DOMICILIO
5661601WE0056S001DM	MOHAMED AMAR DRIS EL HAMOUTI	MIGUEL HERNANDEZ, 12
5661602WE0056S001XM	MISION BAUTISTA EN ESPAÑA	MIGUEL HERNANDEZ, 10
5661603WE0056S001IM	MIGUEL DIAZ CUEVAS	MIGUEL HERNANDEZ, 9
5661605WE0056S001EM	MANUEL ANDUJAR ENAMORADO Mª JESUS JIMENEZ HERRERA	MIGUEL HERNANDEZ, 8
5661608WE0056S0001UM	MINA AMEZIAN YAHYAQUI	MIGUEL HERNANDEZ, 4
5661607WE0056S001ZM	RODOLFO RAMOS NAVARRO	MIGUEL HERNANDEZ, 5
5661606WE0056S0001SM	JOSEFA HERRERA ARROYO	MIGUEL HERNANDEZ, 6
5661609WE0056S001HM	AISSA YOUSSEFI	DE LOS POEMAS, 17
5661610WE0056S001ZM	RAMON GONZALEZ PERES DE GUZMAN Mª ROSARIO CABRERA PEREZ	DE LOS POEMAS, 1
5661611WE0056S001UM	RODOLFO RAMOS NAVARRO ANTONIA TOMAS ALCALDE	DE RAFAEL ALBERTI, 2
5661612WE0056S001HM	FAOUZI DAUD EL FOUNTI	DE RAFAEL ALBERTI, 4
5661613WE0056S001WM	CONCEPCION PINO CAYUELA MANUEL JESUS CORBI SIERRA	DE RAFAEL ALBERTI, 6
5661614WE0056S001AM	JOSE TOMAS ALCALDE	DE RAFAEL ALBERTI, 8
5661615WE0056S001BM	TRINIDAD REGUERA RUIZ JUAN M. SAAVEDRA MONTES	DE RAFAEL ALBERTI, 10
5661616WE0056S001YM	TUHAMI HAMIDA BENAISA ( Y ESPOSA)	DE RAFAEL ALBERTI, 12
5661617WE0056S001GM	NAIMA MOHAMED AL-LAL MOHAMED RAMDANI BENALI	DE RAFAEL ALBERTI, 14
5661618WE0056S001QM	FATIMA BUZZIAN MOH	DE RAFAEL ALBERTI, 16
5661619WE0056S001PM	FATIMA BENAISA MOHAMED	DE RAFAEL ALBERTI, 18
5661620WE0056S001GM	ANTONIO ORTIZ SANCHEZ	DE RAFAEL ALBERTI, 20
5661621WE0056S001QM	ABDELKADER HADDU MAANAN RACHIDA MOHAMED MAANAN	DE RAFAEL ALBERTI, 22
5661622WE0056S001PM	ABDELKADER ABDESELAM AMAR	DE LOS POEMAS, 5
5661623WE0056S001LM	ABDELKADER ABDESELAM AMAR	DE LOS POEMAS, 6
5661624WE0056S001TM	ABDELKADER ABDESELAM AMAR	DE LOS POEMAS, 7
5661625WE0056S001FM	LUISA MARTIN MARTIN	DE LOS POEMAS, 8

5661626WE0056S001MM	MIGUEL PALENZUELA PEREZ	DE LOS POEMAS, 9
5661627WE0056S001OM	AMALIA HAMU AMAR	DE LOS POEMAS, 10
5661628WE0056S001KM	FRANCISCA ROLDAN SIERRA	DE LOS VERSOS, 2
5661629WE0056S001RM	VICENTE GIL DOMENECH	DE LOS VERSOS, 4
5661630WE0056S001OM	FRANCISCO RUIZ GONZALEZ	DE LOS VERSOS, 5
5661631WE0056S001KM	HEREDEROS DE ANDRES ALCANTARA MARQUES	DE MIGUEL HERNANDEZ, 11
5661632WE0056S001RM	PILAR HERAS LUQUE	DE MIGUEL HERNANDEZ, 23
5661633WE0056S001DM	MIMOUNT DRIS BEN TAHAR	DE LOS VERSOS, 3
5661634WE0056S001XM	SALVADOR LOPEZ CERMEÑO	DE LOS POEMAS, 11
5661635WE0056S001IM	ABDELKADER ABDESELAM AMAR	DE LOS POEMAS, 4
5661636WE0056S001JM	LUCAS NAVARRO TAMAYO	DE LOS POEMAS, 3
5661637WE0056S001EM	Mª CARMEN GARCIA CORTES	DE LOS POEMAS, 2
5661638WE0056S001SM	HAMED ABDEL-LAH MOHAND HAMED JAMILA BERRAHOU CHAIB	DE MIGUEL HERNANDEZ, 8
5661639WE0056S001ZM	RODOLFO RAMOS NAVARRO ANTONIA TOMAS ALCALDE	DE LOS POEMAS, 14
5661640WE0056S001EM	PATRIMONIO DEL ESTADO	DE MIGUEL HERNANDEZ, 8A SUELO

Lo que se publica para conocimiento general.

Melilla, 28 de octubre de 2011.

El Secretario de la Asamblea. José A. Jiménez Villoslada.

#### CONSEJERÍA DE FOMENTO, JUVENTUD Y DEPORTES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE LA VIVIENDA Y URBANISMO

**2618.-** Habiéndose intentado notificar la orden de legalización de obras a D. LASI MOHAMED MOHAMED, promotor de las obras que se vienen realizando en el inmueble sito en CALLE RIO SALOR, 1, con resultado infructuoso, y de conformidad con el art. 59.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a efectos legales se hace público el siguiente anuncio:

El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, por Orden de fecha 07-10-2011, registrada al núm. 1127 del correspondiente Libro de Resoluciones, ha dispuesto lo que sigue:

"ASUNTO: EXPEDIENTE DE PROTECCIÓN DE LA LEGALIDAD URBANÍSTICA, POR OBRAS SIN LICENCIA EN "CALLE RIO SALOR, 1"

Vista propuesta de la Dirección General de la Vivienda y Urbanismo, en la que entre otros extremos se da cuenta de que a la vista de informe de los Servicios Técnicos de esta Dirección General, y como consecuencia de inspección efectuada por la Policía Urbanística, por D. LASI MOHAMED MOHAMED, titular del DNI 45291232-T, se están realizando obras en el inmueble sito en CALLE RIO SALOR, 1, (Ref. Catastral:) consistentes en AMPLIACION DE VIVIENDA CONSTRUYENDO NUEVA PLANTA SOBRE LA EXISTENTE y de conformidad con las atribuciones que me confiere el art. 7 del Reglamento de Gobierno y Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME ext. Núm. 3, de 15-01-1996), VENGO EN DISPONER:

1º.- Iniciar expediente de reposición de la legalidad urbanística, por aplicación del art. 29 del Reglamento de Disciplina Urbanística.

2º.- Requerir a D. LASI MOHAMED MOHAMED, promotor de las obras, para que proceda a la SUSPENSIÓN Y PARALIZACIÓN INMEDIATA de las obras que se vienen ejecutando en el inmueble sito en C/. CALLE RIO SALOR, 1, consistente en AMPLIACION DE VIVIENDA CONSTRUYENDO NUEVA PLANTA SOBRE LA

EXISTENTE, como medida cautelar hasta que se proceda a su legalización o, en su caso, tras la tramitación del expediente oportuno, a la reposición de la legalidad urbanística alterada.

3º.- Advertir de que dispone del plazo de DOS MESES para solicitar la oportuna licencia de obras, acompañada de la documentación correspondiente, o ajustar las obras a los términos de la licencia previamente concedida. Durante dicho plazo se pondrá de manifiesto el expediente íntegro al objeto de que pueda ser examinado, por sí mismo o por medio de representante debidamente acreditado, conforme establece el art. 32 de la misma Ley y, en su caso, formular las alegaciones que estime oportunas.

Cumpliendo lo ordenado en el artículo 84 de la LRJ-PAC 30/92 de 26 de noviembre, el interesado dispondrá de un plazo de AUDIENCIA no inferior a diez días ni superior a quince para formular las alegaciones que estime oportunas.

4º.- Por los agentes de la Policía Local, se procederá al PRECINTADO de las obras referidas.

Advirtiendo que en caso de producirse levantamiento no autorizado del precinto, se pondrá en conocimiento de la autoridad judicial, a los efectos de la exigencia de las responsabilidades de orden penal en que hayan podido incurrir los infractores, por la posible comisión de un delito o falta de desobediencia a la autoridad tipificado, como tal, en los arts. 556 y 634 del Código Penal.

5º.- ADVERTIR al promotor de las obras que, transcurrido dicho plazo sin haberse instado la expresada licencia o, en su caso, sin haberse ajustado a las condiciones señaladas en la misma, se acordará, sin más trámites, en resolución correspondiente, la demolición de las obras a costa del interesado/promotor, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 29 del Reglamento de Disciplina Urbanística aprobado por el Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio y los arts. 184 y 185 del Texto Refundido de la Ley del Suelo de 1976 aprobado por Real Decreto 1346/1976, de 9 de abril.

6º.- Igualmente se ADVIERTE que se instruirá expediente por infracción urbanística a los responsa-

bles de las obras ilegales y serán sancionados en la forma y cuantía establecidas en los arts. 225 a 228 del TR de la Ley del Suelo aprobada por RD 1346/1976 y concordantes del RDU.

7º.- Solicitar expresamente al Registro de la Propiedad la anotación de incoación de expediente de disciplina urbanística de restauración de la legalidad. Y una vez practicada se notifique a todos los titulares del dominio y cargas según certificación al efecto expedida (arts. 56 y 59 del Real Decreto 1093/1997, de 4 de julio).

8º.- Notificar dicha Orden al Titular Registral de la finca identificada en el expediente, indicándole su derecho a presentar las alegaciones, que estime oportunas, al acuerdo de anotación preventiva del expediente en el Registro de la Propiedad, en el plazo de 10 días.

9º.- Se comunique a los interesados en este procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 42.3, de la LRJPAC, lo siguiente:

A.- El plazo máximo establecido para la resolución del presente expediente es de TRES MESES contados desde la finalización del plazo de legalización.

B.- Efectos que producirá el silencio administrativo: De conformidad con lo dispuesto en el art. 44 de la LRJPAC, (en su nueva redacción según Ley 4/1.999), en los procedimientos iniciados de oficio, el vencimiento del plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa no exime a la Administración del cumplimiento de la obligación legal de resolver, produciendo los siguientes efectos:

1.- En los procedimientos en que la Administración ejercite potestades sancionadoras o, en general, de intervención, susceptibles de producir efectos desfavorables o gravamen, se producirá la caducidad. En estos casos, la resolución que declare la caducidad ordenará el archivo de las actuaciones, con los efectos previstos en el artículo 92.

10º.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 107 de la LRJ-PAC 30/92 de 26 de noviembre,

contra la presente resolución no cabe recurso de alzada por tratarse de un acto de trámite.

Lo que se publica para su conocimiento:

Melilla a 28 de octubre de 2011.

La Secretaria Técnica.

Inmaculada Merchán Mesa.

CONSEJERÍA DE FOMENTO,

JUVENTUD Y DEPORTES

DIRECCIÓN GENERAL DE ARQUITECTURA

**2619.-** Habiéndose intentado notificar a D. MOHAMED MOHAMED KADDUR, la orden de limpieza y vallado del solar del inmueble sito en AVDA. DUQUESA DE LA VICTORIA, 36, con resultado infructuoso, y de conformidad con el art. 59.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a efectos legales se hace público el siguiente anuncio:

El Ilmo. Sr. Viceconsejero de Fomento, por Resolución número 1161 de fecha 11 de octubre de 2011 ha tenido a bien disponer lo siguiente:

"Existiendo constancia en esta Consejería de Fomento, Juventud y Deportes que no han sido ejecutadas las obras de limpieza y posterior vallado del solar sito en AVDA. DUQUESA DE LA VICTORIA, 36, a que se le obligaba en resolución de fecha 8 de agosto de 2011, según se desprende del informe de los Servicios técnico competentes, de fecha 05-10-2011, consistentes en :

.limpieza del solar.

.Pintura del avallado existente con colores acordes al entorno y, preferentemente, en color beige o arena. La pintura contará al menos con dos manos y cubrirá totalmente la superficie exterior de los bloques.

.El suelo irá provisto de solera de hormigón pobre con pendientes hacia el exterior y contará con sumidero para evacuación de aguas pluviales conectado a la red general.

.Los paramentos medianeros serán impermeabilizados con mortero de cemento y ripios para cegar los huecos o grietas impidiendo filtraciones a edificios colindantes, repasándose con pintura las zonas necesarias para su adecuada estética.

.Se eliminará cualquier elemento secundario que hubiera quedado tras la demolición, en su caso, así como los restos de alicatados, encuentros de forjados con muros y cualquier otro resalto en las medianeras.

De conformidad con la Ordenanza sobre conservación, rehabilitación y estado ruidoso de las edificaciones, promulgada por el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma el día 29-01-04 y publicada en el BOME Extraordinario nº 5 fecha 2 de febrero de 2004, y en virtud de Orden del Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Juventud y Deportes, de Delegación de Competencias, número 594, de fecha 07 -09-2011, publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad número 4852, de fecha 16-09-2011, VENGO EN RESOLVER:

PRIMERO.- IMPONER A MOHAMED MOHAMED KADDUR con DNI 45287238-P multa coercitiva de 150,00 (ciento cincuenta euros), que deberá hacer efectiva en la Depositaria de Fondos de la Ciudad Autónoma de Melilla, en el plazo de DIEZ DIAS, una vez abonada la sanción, deberá presentar en esta Consejería, sita en C/. Duque de Ahumada S/N "Edificio Mantelete", justificante de haber efectuado el pago para su anotación, significándole que de no efectuarlo así, se procederá a su cobro por la vía de apremio.

De conformidad con el artículo 60 de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, el plazo para el pago de la sanción, en periodo voluntario será el siguiente:

.Las notificaciones recibidas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 20 del mes posterior o si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

.Las notificaciones recibidas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 5 de junio del

segundo mes posterior o si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

SEGUNDO.- Nuevamente se le apercibe de que, caso de persistir el incumplimiento de la orden de obras dada, se le seguirán imponiendo sucesivas multas coercitivas hasta tanto se proceda a la total ejecución de las obras, para lo que se le concede nuevo plazo de UN MES.

TERCERO.- Al mismo tiempo se advierte la facultad que el art. 13.2 de la Ordenanza de rehabilitación, conservación y estado ruinoso de las edificaciones y art. 98 de la LRJPAC, otorga a la Ciudad Autónoma para iniciar expediente de ejecución subsidiaria para realizar las obras, pasándole el cargo correspondiente a la propiedad del inmueble."

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos, significándole que de no estar de acuerdo con la presente orden, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse RECURSO DE ALZADA en el plazo de UN MES a contar desde la recepción de la notificación del presente escrito.

Dicho recurso podrá presentarse ante esta Consejera o ante el Excmo. Presidente de la Ciudad Autónoma, como superior jerárquico del que dictó la Resolución recurrida, de conformidad con lo establecido en el art. 5a) del Reglamento de Organización Administrativa de la Ciudad Autónoma de Melilla (B.O.ME. Extraordinario núm. 130 de 7-5-99), art. 18.4 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (B.O.ME. Extraordinario núm. 3 de 15-1-96) y art. 114 y ss. de la Ley 30/1.992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/1.999 (B.O.E. núm 12, de 14 de enero).

Si no se notificara la resolución del recurso en el plazo de TRES MESES, a contar desde el día siguiente a su interposición, podrá entablar el recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Melilla que corresponda, en el plazo de SEIS MESES, a contar desde el día siguiente a aquél en que se produjo la desestimación presunta.

No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso, si así lo cree conveniente bajo su responsabilidad.

Melilla a 28 de octubre de 2011.

La Secretaria Técnica.

Inmaculada Merchán Mesa.

CONSEJERÍA DE FOMENTO,

JUVENTUD Y DEPORTES

DIRECCIÓN GENERAL DE ARQUITECTURA

**2620.-** Habiéndose intentado notificar a D. MUSTAFA MOHAMED MOHAMED, la orden de limpieza y vallado del solar del inmueble sito en CALLE MIGUEL ZAZO, 13, con resultado infructuoso, y de conformidad con el art. 59.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a efectos legales se hace público el siguiente anuncio:

El ritmo. Sr. Viceconsejero de Fomento, por Resolución registrada al número 864, de fecha 22 de septiembre de 2011, ha dispuesto lo siguiente:

" Existiendo constancia en esta Consejería de Fomento, Juventud y Deportes que no han sido ejecutadas la limpieza y posterior vallado del solar sito en CALLE MIGUEL ZAZO, 13, a que se le obligaba por Resolución de fecha 13 de junio, según se desprende del informe de los Servicios técnico competentes, de fecha 14 de septiembre de 2011, consistentes en:

.Limpieza del solar.

.Pintura del vallado existente con colores acordes al entorno y, preferentemente, en color beige o arena. La pintura contará al menos con dos manos y cubrirá totalmente la superficie exterior de los bloques.

.Los paramentos medianeros serán impermeabilizados con mortero de cemento y ripios para cegar los huecos o grietas impidiendo filtraciones a edificios colindantes, repasándose



con pintura las zonas necesarias para su adecuada estética.

.Se eliminará cualquier elemento secundario que hubiera quedado tras la demolición, en su caso, así como los restos de alicatados, encuentros de forjados con muros y cualquier otro resalto en las medianeras.

De conformidad con la Ordenanza sobre conservación, rehabilitación y estado ruinoso de las edificaciones, promulgada por el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma el día 29-01-04 y publicada en el BOME Extraordinario nº 5 fecha 2 de febrero de 2004, en virtud de Orden del Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Juventud y Deportes, de Delegación de Competencias, número 594, de fecha 07-09-2011, publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad número 4852, de fecha 16-09-2011, VENGO EN RESOLVER:

PRIMERO.-Imponer a MUSTAFA MOHAMED MOHAMED multa coercitiva de DOSCIENTOS EUROS ( 200,00 ), que deberá hacer efectiva en la Depositaria de Fondos de la Ciudad Autónoma de Melilla, en el plazo de DIEZ DÍAS, debiendo presentar en esta Consejería, sita en C/. Duque de Ahumada S/N "Edificio Mantelete", justificante de haber efectuado el pago para su anotación, significándole que de no efectuarlo así se procederá a su cobro por la vía de apremio.

De conformidad con el artículo 60 de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, el plazo para el pago de la sanción, en periodo voluntario será el siguiente:

.Las notificaciones recibidas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 20 del mes posterior o si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

.Las notificaciones recibidas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 5 de junio del segundo mes posterior o si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

SEGUNDO.-Advertirle que, caso de persistir el incumplimiento de la orden de obras dada, se le

seguirán imponiendo sucesivas multas coercitivas hasta tanto se proceda a la total ejecución de las obras, para lo que se le concede nuevo plazo de UN MES.

TERCERO.-Asimismo se le advierte que de conformidad con lo dispuesto en el art. 98 LRJPAC 30/1992, modificada por Ley 4/1999, y art. 21 de la Ordenanza de Rehabilitación, conservación y estado ruinoso de las edificaciones, en caso de persistir el incumplimiento de la orden de obras dadas, se iniciará expediente de ejecución subsidiaria para realizar las obras a costa del propietario del inmueble.

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos, significándole de no estar de acuerdo con la presente Orden que no agota la vía administrativa, podrá interponerse RECURSO DE ALZADA en el plazo de UN MES a contar desde la recepción de la notificación del presente escrito.

Dicho recurso podrá presentarse ante esta Consejera o ante el Excmo. Presidente de la Ciudad Autónoma, como superior jerárquico del que dictó la Resolución recurrida, de conformidad con lo establecido en el art. 5a) del Reglamento de Organización Administrativa de la Ciudad Autónoma de Melilla (B.O. ME. Extraordinario núm. 13 de 7-5-99)), art. 18.4 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (B.O. ME. Extraordinario núm. 3 de 15-1-96) y art. 114 y ss. de la Ley 30/1.992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/1.999 (B.O.E. núm 12, de 14 de enero).

Si no se notificara la resolución del recurso de alzada en el plazo de TRES MESES, en caso de haberse presentado éste, se deberá entender desestimado. En este caso, podrá presentar el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Melilla que corresponda, en el plazo de SEIS MESES, a contar desde la finalización del plazo de tres meses del que dispone la Administración para resolver el Recurso de Alzada

No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso, si así lo cree conveniente bajo su responsabilidad.

Melilla a 28 de octubre de 2011.

La Secretaria Técnica. Inmaculada Merchán Mesa.

## CONSEJERÍA DE FOMENTO,

### JUVENTUD Y DEPORTES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE ARQUITECTURA

**2621.-** Habiéndose intentado notificar a COMERCIAL MALIK-SIDI E HIJOS C.B., incidencia en el expediente de Licencia de Obra en POLIGONO INDUSTRIAL SEPES, LA VIOLETA NAVE 9, con resultado infructuoso, y de conformidad con el art. 59.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a efectos legales se hace público el siguiente anuncio:

" El Ilmo. Sr. Viceconsejero de la Fomento, Juventud y Deportes, por Resolución número 622 de fecha 19 de septiembre de 2011 ha tenido a bien disponer lo siguiente:

" Visto que por COMERCIAL MALIK-SIDI E HIJOS C.B., no se ha aportado la documentación interesada para la continuar la tramitación de expediente de legalización de adaptación de nave industrial al uso de fabricación de embutidos y envasados de carnes y derivados, sito en POLIGONO INDUSTRIAL SEPES, LA VIOLETA NAVE 9, consistentes en:

1. Aportar referencia catastral de la nave objeto de licencia en cumplimiento de la Ley de Catastro Inmobiliario.

2. En cuanto a la caseta del motor, ésta deberá ejecutarse de manera que sea "fácilmente desmontable", debiendo también definir las características de los materiales (sobre todo en cuanto a su cubrición se refiere).

3. Se reitera que según las N.327-329, los talleres estarán siempre dotados, al menos, de un aseo integrado por retrete, ducha y lavabo:

a. En aplicación de dichas N.327-329, cuando cuente con más de 10 operarios, deberá contar, además, con servicios separados para ambos sexos (siendo necesario en este caso, ya que se expone en la ficha de cumplimiento del RSCIEI que la ocupación ascenderá a 11 personas).

b. la ducha instalada debería tener instalación de ACS, en aplicación del Art. 2 del anexo V del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Es por ello que deberá justificarse cumplimiento (o innecesariedad) del CTE-DB-HE.

4. En cuanto a la justificación del RSCIEI (REAL DECRETO 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales - BOE Viernes 17 diciembre 2004), se reiteran los siguientes aspectos emitidos en el último informe:

. Artículo 3 del anexo 2:

. (Art. 3.1): Deberá justificar cumplimiento de los Productos de revestimiento en suelos, paredes y techos, lucernarios continuos y discontinuos, instalaciones para eliminación de humo que se instalen en las cubiertas y materiales de revestimiento exterior de fachadas, conforme a Real Decreto 110/2008, de 1 de febrero (por el que se modifica el Real Decreto 312/2005, de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego (BOE de 12 de febrero de 2008).

. Al mismo tiempo, deberá justificar cumplimiento de los:

. (Art.3.2): Productos incluidos en paredes y cerramientos.

. (Art.3.3): Otros productos.

. (Art.3.5): Los productos de construcción pétreos, cerámicos y metálicos...etc.

. Artículo 4 del anexo 2:

. Deberá justificar el cumplimiento de la estabilidad al fuego de la estructura principal de cubiertas ligeras y sus soportes en plantas sobre rasante (Art. 4.2), para configuraciones de tipo A.

. Artículo 5 del anexo 2:

. Deberá justificar expresamente que se cumplen cada uno de los apartados de los artículos 5.3, 5.4 y 5.7.

. La nomenclatura empleada para las justificaciones del reglamento se adaptará al RD 110/2008, de 1 de febrero:

. (Art. 5.3): (acometida de medianera a fachada) conforme a RD 110/2008.

. (Art. 5.4): (acometida de medianera a cubierta) conforme a RD 110/2008.

. Artículo 3 del anexo 3:

. Aunque esté prevista su instalación en plano 06 (después plano 09, sin visar; y ahora plano 02 visado el 17 de diciembre de 2010), se recuerda que es obligatoria la instalación de un sistema automático de detección de incendio, al tratarse de una actividad de almacenamiento, estar ubicado en un edificio de tipo A y ser su superficie total construida superior a 150 m<sup>2</sup>.

. En aplicación de los artículos 6.2 y 6.3 del anexo 2, deberá justificar las siguientes condiciones del CTE aplicables a los establecimientos industriales:

. SI-3.6 (Puertas situadas en recorridos de evacuación).

. SI-3.7 (Señalización de los medios de evacuación).

. SI-4.2 (Señalización de las instalaciones manuales de protección contra incendios).

. SU-4 (Seguridad frente al riesgo causado por iluminación inadecuada), artículos 1 y 2.

. Se exigirá la ejecución de las instalaciones contra-incendios reflejadas en el plano aportado Plano nº 2 "Sección A-B, Alzado y contra-incendio reformado" visado el 17 de diciembre de 2010.

4. Se recuerda que deberá dejar prevista una plaza con capacidad para alojar un camión de

tamaño medio (tal y como se señala en la documentación visada el 12/02/09 y el 17/12/2010).

5. Deberá aportar nuevo Certificado Final de Obras, debidamente visado por el colegio profesional correspondiente y suscrito por el autor del proyecto, en el que se recojan todas las modificaciones realizadas con respecto al Certificado Final de Obra presentado anteriormente, con fecha de visado de 4 de diciembre de 2008.

VENGO EN DISPONER se conceda un PLAZO DE TRES MESES para que se aporte la documentación interesada, advirtiéndole que transcurrido dicho plazo se producirá la caducidad del expediente, acordándose el archivo de las actuaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 92 de la Ley 30/1992, modificada por Ley 4/1999.

Lo que le traslado para su conocimiento.

Melilla a 31 de octubre de 2011.

La Secretaria Técnica.

Inmaculada Merchán Mesa.

CONSEJERÍA DE FOMENTO,

JUVENTUD Y DEPORTES

DIRECCIÓN GENERAL DE ARQUITECTURA

**2622.-** Habiéndose intentado notificar a MIMONA HAMED SI MOHAND, la orden de reparaciones del inmueble sito en CALLE JULIO VERNE, 74, con resultado infructuoso, y de conformidad con el art. 59.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a efectos legales se hace público el siguiente anuncio:

El Ilmo. Sr. Viceconsejero de Fomento, por Resolución número 1053 de fecha 4 de octubre de 2011 ha tenido a bien disponer lo siguiente:

"Como consecuencia de inspección efectuada al inmueble sito en CALLE JULIO VERNE, 74, fue iniciado expediente de reparaciones, en el que figuran, acreditadas por informe técnico las deficiencias que a continuación se detallan:

o Desprendimientos de recubrimiento de viguetas y entrevigado (bovedilla de hormigón) arrastrando consigo el revestimiento de yeso correspondiente en techo de dormitorio de planta baja. Aparentemente la causa de dicha patología se debe a la oxidación del armado de las viguetas, aumentando de volumen por el proceso de oxidación y arrastrando consigo los diferentes recubrimientos y revestimientos. Dicha oxidación posiblemente se deba a la entrada de agua de lluvia a través de la cubierta, circunstancia que no se pudo comprobar al no poder acceder a la habitación existente en cubierta.

o Fisuras en techo de dormitorio de planta baja situado al fondo a la izquierda de la vivienda coincidiendo aparentemente con las viguetas del forjado que conforman. La posible causa apunta al mismo motivo relacionado en el punto anterior, no pudiendo ser confirmado al no poder acceder a la habitación existente en la cubierta.

o Desprendimiento del revestimiento de viguería metálica que forma el altillo existente en el baño a causa de la entrada de agua a través de la cubierta situada sobre el mismo.

o Además de los daños observados, sería necesario realizar catas en el falso techo del resto de las habitaciones para observar el estado de los forjados situados sobre ellos y su reparación en caso necesario.

En la tramitación del expediente se han seguido todos los trámites que exige la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en sus artículos 78 a 87 y de los art.10 a 13 la Ordenanza sobre conservación, rehabilitación y estado ruinoso de las edificaciones.

Considerando que las deficiencias comprobadas por los Servicios Técnicos constituyen vulneración de la Ordenanza sobre conservación, rehabilitación y estado ruinoso de las edificaciones, promulgada por el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma el día 29-01-04 y publicada en el BOME Extraordinario nº 5 fecha 2 de febrero de 2004 y en virtud de Orden del Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Juventud y Deportes, de Delegación de Competencias, número

594, de fecha 07-09-2011, publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad, número 4852, de fecha 19-09-2011, VENGO EN RESOLVER:

1º.- Se ordene a MIMONA HAMED SIMOHAND con D.N.I. 45286880-H, propietario del inmueble, la ejecución dentro del plazo de UN MES, de las siguientes obras correctoras de las deficiencias existentes en la finca afectada, bajo la dirección de técnico competente:

- picado, saneado, pasivado y posterior revestimiento y pintura de los desprendimientos y zonas fisuradas en techo de habitaciones y baño.

- Realización de catas en falso techo, y reparaciones necesarias en forjado en caso de ser necesario.

- Revisión de la impermeabilización de la cubierta y reparación en su caso.

2º.- Apercibir al interesado de que caso de incumplir la orden de obras, se le impondrán sucesivas multas coercitivas hasta tanto se proceda a la total ejecución de las obras.

3º.- Al mismo tiempo se advierte la facultad que el art. 13.2 de la Ordenanza de Rehabilitación, Conservación y Estado Ruinoso de las edificaciones y art. 98 de la LRJPAC, otorga a la Ciudad Autónoma para iniciar expediente de ejecución subsidiaria para ejecutar las obras, pasándole el cargo correspondiente a la propiedad del inmueble".

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos, significándole que de no estar de acuerdo con la presente orden, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse RECURSO DE ALZADA en el plazo de UN MES a contar desde la recepción de la notificación del presente escrito.

Dicho recurso podrá presentarse ante esta Consejera o ante el Excmo. Presidente de la Ciudad Autónoma, como superior jerárquico del que dictó la Resolución recurrida, de conformidad con lo establecido en el art. 5a) del Reglamento de Organización Administrativa de la Ciudad Autónoma de Melilla (B.O.ME. Extraordinario núm. 13 de 7-5-99)), art. 18.4 del Reglamento del Gobierno y

de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (B.O.ME. Extraordinario núm.3 de 15-1-96) y art. 114 y ss. de la Ley 30/1.992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/1.999 (B.O.E. núm 12, de 14 de enero).

Si no se notificara la resolución del recurso en el plazo de TRES MESES, a contar desde el día siguiente a su interposición, podrá entablar el recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Melilla que corresponda, en el plazo de SEIS MESES, a contar desde el día siguiente a aquél en que se produjo la desestimación presunta.

No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso, si así lo cree conveniente bajo su responsabilidad.

Melilla, a 31 de octubre de 2011.

La Secretaria Técnica. Inmaculada Merchán Mesa.

CONSEJERÍA DE FOMENTO,

JUVENTUD Y DEPORTES

DIRECCIÓN GENERAL DE ARQUITECTURA

**2623.-** Habiéndose intentado notificar a MARIA BELEN GUZMAN FERNANDEZ, FRANCISCA GUZMAN FERNANDEZ, ISABEL GUZMAN NAVARRO, MARIA DEL CARMEN TORRALBA GOMEZ, PEDRO GUZMAN NAVARRO Y FRANCISCA YOLANDA GUZMAN NAVARRO, el Inicio de Expediente de reparaciones del inmueble sito en CALLE CASTILLA, 32, con resultado infructuoso, y de conformidad con el art. 59.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a efectos legales se hace público el siguiente anuncio:

El Ilmo. Sr. Viceconsejero de Fomento, por Resolución de fecha 04-10-2011, ha dispuesto lo que sigue:

<< Vista propuesta de la Dirección General de Arquitectura, que literalmente copiada dice:

" A la vista de informe emitido por los Servicios Técnicos de la Dirección General de Arquitectura, como consecuencia de inspección efectuada al inmueble sito en CALLE CASTILLA, 32, propiedad de ANTONIO GUZMAN NAVARRO , que copiado dice:

ANTECEDENTES.-

Denuncia escrita de parte interesada.

SITUACIÓN.-

El inmueble en cuestión se encuentra situado en la calle Castilla nº 32, en el Barrio del Real de Melilla.

DESCRIPCIÓN.-

Se trata de una antigua edificación plurifamiliar situada entre medianerías, de dos plantas de altura, con fachada a la calle antes reseñada. La superficie aproximada del solar que ocupa es de unos 176 m2, según referencia catastral. Su cubierta es plana transitable. Su uso es residencial.

RÉGIMEN DE PROTECCIÓN.-

El edificio carece de protección.

PATOLOGÍAS.-

- Agrietamientos en plataforma de balconada corrida, con riesgo de desprendimiento del recubrimiento de la estructura metálica que lo conforma.

- Mal estado generalizado del revestimiento de fachada.

REPARACIONES.-

Se debe ordenar a la propiedad del inmueble que, con carácter urgente e intervención de Técnico competente, se proceda a:

- Reparación, consolidación o reconstrucción, en su caso, de la plataforma de la balconada corrida.

- Picados y enfoscados en zonas deterioradas de paramentos de fachada.

- Pintura de fachada.

OTROS DATOS.-

Régimen de protección..... No



Inmueble fuera de ordenación..... No  
 Proyecto Técnico y/o dirección facultativa...Si  
 Andamios, plataformas elevadoras, grúas...Si  
 Ocupación de vía pública.....Si  
 Recinto Histórico-Artístico..... No

De conformidad con el art. 12 de La Ordenanza sobre conservación, rehabilitación y estado ruinoso de las edificaciones, promulgada por el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma el día 29-01-04 y publicada en el BOME Extraordinario nº 5 fecha 2 de febrero de 2004, se propone al Excmo. Sr. Viceconsejero de Fomento, se inicie expediente de reparaciones del inmueble denunciado.

En virtud de Orden del Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Juventud y Deportes, de Delegación de Competencias, número 594, de fecha 07-09-2011, publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad, número 4852, de fecha 19-09-2011, VENGO EN RESOLVER:

PRIMERO.- Se declare la tramitación del presente expediente por el procedimiento de urgencia.

SEGUNDO: Se inicie de oficio expediente de reparaciones de las deficiencias observadas en el inmueble situado en CALLE CASTILLA, 32, propiedad de ANTONIO GUZMAN NAVARRO con D.N.I. 45232708-B y OTROS .- Deberán realizarse las siguientes obras, con intervención de técnico competente:

- Reparación, consolidación o reconstrucción, en su caso, de la plataforma de la balconada corrida.

- Picados y enfoscados en zonas deterioradas de paramentos de fachada.

- Pintura de fachada.

TERCERO: Cumpliendo lo ordenado en el art. 84 de la LRJPAC y el art. 13.1 de La Ordenanza sobre conservación, rehabilitación y estado ruinoso de las edificaciones, se conceda al propietario del inmueble ANTONIO GUZMAN NAVARRO Y OTROS un plazo de AUDIENCIA de CINCO DIAS, durante los cuales se pondrá de manifiesto el expediente íntegro al objeto de que pueda ser examinado, por sí mismo

o por medio de representante debidamente acreditado, conforme establece el art. 32 de la misma Ley, y del art. 12 de la mencionada Ordenanza, y en su caso, formular las alegaciones que estime oportunas, transcurrido el cual sin cumplimentarlo se le considerará decaído de su derecho a este trámite.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 107 de la LRJPAC, contra la presente resolución no cabe recurso por ser un acto de trámite>>.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.- Ruego firme el duplicado adjunto.

Melilla a 2 de noviembre de 2011.

La Secretaria Técnica.

Inmaculada Merchán Mesa.

## MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DE MELILLA

ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO

E INMIGRACIÓN

**2624.-** Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el personal laboral de CCOO de Melilla suscrito por los representantes de la dirección de la entidad y por la representación de los trabajadores, reunión celebrada el 8 de agosto de 2011.

PRIMERO.- Que dicho Acuerdo fue presentado en el Área Funcional de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 9 de agosto de 2011.

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

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que el Área Funcional de Trabajo e Inmigración integrada en esta Delegación del Gobierno en Melilla es competente para resolver la presente solicitud, en virtud del artículo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

EL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN INTEGRADA EN LA  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo e Inmigración, así como el subsiguiente depósito del Texto y demás documentación original.

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

3º.- Ordenar se notifique esta Resolución a la Mesa Negociadora del mismo.

El Delegado del Gobierno.

Antonio M<sup>a</sup> Claret García.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla y sus trabajadores.

Art. 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla y Federaciones locales constituidas mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos.

Art. 3.- VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOME y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2012. No obstante lo anterior, surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2010, salvo para aquellas materias que explícitamente se indique fecha distinta.

Art. 4.- PRÓRROGA, DENUNCIA Y REVISIÓN

El presente convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales, si ninguna de las partes firmantes ha procedido a su denuncia a la finalización del periodo de vigencia establecido en el artículo anterior. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito con acuse de recibo fehaciente y notificándose a la otra parte como mínimo dos meses antes de su finalización.

En los supuestos de prórroga del convenio colectivo, tanto si no hubiere denuncia como si la hubiese quedará prorrogado hasta la firma del nuevo convenio, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

Art. 5.- NORMATIVA APLICABLE Y SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de derecho laboral.

CAPÍTULO II

R E T R I B U C I O N E S

#### Art. 6.- INCREMENTO SALARIAL

Se establece un incremento salarial en los siguientes términos:

- Año 2010: 1%.
- Año 2011: 1 %
- Año 2012: 1,5 %

#### Art. 7.- Cláusula de Garantía Salarial.

Se establece una cláusula de garantía salarial al alza en el supuesto de que el Índice de Precios Anual a fecha de 31 de diciembre de cada uno de los años referidos, fuese superior a los porcentajes de subida salarial pactados en el presente convenio colectivo.

El abono de la revisión económica por exceso del IPC final establecido, se efectuará, como muy tarde en la nómina del mes de febrero del siguiente año.

#### Art. 8.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores asalariados al servicio de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un trienio por cada tres años de servicios, con un límite máximo de diez trienios.

La cuantía de este complemento será de 28,03 mensuales por trienio.

Antigüedad Consolidada:

Los trabajadores que tienen reconocido el complemento personal de antigüedad a fecha de firma de este convenio le será congelada en la cuantía que están percibiendo a fecha 31 de Diciembre de 2009.

A efecto de los nuevos trienios que se produzcan posterior a la fecha de consolidación de antigüedad (31 de diciembre de 2002), se seguirá lo indicado en el artículo 8.

#### Art. 9.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades organizativas sindicales y por acuerdo del órgano de Dirección tengan que desplazarse a poblaciones distintas de donde tienen su centro de trabajo, recibirán como compensación las dietas que se relacionan en el presente Convenio.

Comida: 14,5 Cena: 12

Los viajes de ida y vuelta correrán a cargo de la Unión Provincial de CC.OO. Melilla, que abonará en caso de hacerse el viaje en coche particular kilometraje a razón de 0.18 euros/km, y si se viajase en transporte público se abonará el importe de los billetes.

El coste del kilometraje será revisable anualmente en función de la tasa del IPC.

Previo acuerdo del responsable sindical correspondiente, los trabajadores designados para realizar trabajos y éstos coincidan con horario de comida, se les abonará la dieta de comida establecida.

Asimismo y al efecto de compensar los recorridos que realiza el personal de EESS para visitas de centros de trabajo para la promoción y realización de procesos electorales, se abonará en concepto de desplazamiento la cantidad de 25 mensuales. Este plus que tiene carácter extrasalarial, no se percibirá durante el mes de vacaciones anuales, ni los días en que el trabajador esté en situación de IT, entrando en vigor con carácter retroactivo desde el 01.09.10.

#### Art. 10.- COMPLEMENTO FUNCIONAL DE PUESTO DE TRABAJO

La percepción del complemento funcional de puesto de trabajo depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tendrá carácter consolidable.

La cuantía de dicho complemento será la reflejada en el Anexo I.

#### **Art. 11.- PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS**

Todo asalariado podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extras, hasta el 90% de lo ya devengado, independientemente de que esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

Podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario por un valor de hasta el 75% del neto a percibir.

#### **Art. 12.- PLUS DE RESIDENCIA.**

Se establece un Plus de Residencia correspondiente al 25% del Salario base, según categoría (ANEXO I).

#### **Art. 13.- PLUS DE TRANSPORTE.**

Se establece un plus de transporte de 22,43 /mes en concepto de transporte que se abonará los 12 meses del año.

#### **Art. 14.- Horas Extraordinarias.**

El tiempo realizado fuera de la jornada normal de trabajo será compensado con el 175% del mismo en tiempo libre. Es decir, toda hora trabajada fuera de jornada en estos casos, se compensará con 1 hora y 45 minutos de tiempo libre, siendo acumulable.

Las horas de trabajos realizados en días festivos o días no laborables se compensarán con al 200%.

La certificación de la realización de las horas extraordinarias y su disfrute correrá a cargo del responsable sindical correspondiente.

#### **Art. 15.- ESTRUCTURA SALARIAL Y EXTRASALARIAL**

La estructura salarial estará formada por los siguientes conceptos: Salario base, Incluido para cada categoría profesional en el Anexo I

Antigüedad (En su caso) y según lo reflejado en el Art. 8 del presente convenio.

Plus de Residencia, según lo reflejado en el Art. 12 del presente convenio.

Complemento Funcional de Puesto de Trabajo. (En su caso)

Plus de transporte. (En su caso)

Pagas extraordinarias

La estructura extrasalarial estará formada por los siguientes conceptos:

Dietas, abonos por Kilometraje o desplazamiento.

La retribución salarial para todos y cada uno de los trabajadores asalariados de la Unión Provincial de CC.OO. estará formada por la suma todos los conceptos anteriormente citados.

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, y antigüedad, abonándose el día 15 de los meses de junio y diciembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, HORARIO, CALENDARIO

##### Art. 16.- JORNADA

El cómputo anual será de 1720 horas.

La jornada será de 36,5 horas semanales. La distribución diaria de la misma será la indicada en el calendario laboral, en caso de no existir acuerdo se aplicará lo redactado en el artículo 18 del presente convenio.

Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 31 de agosto ambos inclusive, la jornada será intensiva, en función del cómputo anual de horas y a determinar en el calendario laboral.

La jornada intensiva será proporcional para los trabajadores con reducción jornada en el cómputo anual.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones, incluyendo el caso previsto en el Art. 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

##### Art. 17.- VACACIONES

Los trabajadores de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla dispondrán de unas vacaciones retribuidas y de computo efectivo de trabajo de 23 días laborables, excluidos sábados, domingos y festivos, que se podrán disfrutar de una sola vez o en un máximo de dos bloques. En caso de aglomeración de personas que quieran disfrutar vacaciones en unas mismas fechas, será la Dirección la que redistribuya las mismas. Los trabajadores deberán presentar sus solicitudes de vacaciones antes del 15 de mayo.

Las vacaciones deberán disfrutarse en el año correspondiente. Se entenderá prolongado el año hasta el 15 de enero del siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

##### Art. 18.- HORARIO PARA EL PERSONAL DE LA UNIÓN PROVINCIAL DE CC.OO. DE MELILLA.

El horario para el personal de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla, salvo que se pacte lo contrario para una determinada categoría, función o servicio, será el siguiente:

Turno de mañana: de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde: de lunes a jueves de 17:00 a 20:00 horas.

Se establece la jornada intensiva para el periodo definido en el Art. 16, con el siguiente horario:

Turno de mañana: de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 horas.

##### Art. 19.- CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

###### 19.1.- PAUSA DESCANSO MAÑANA



La pausa para el descanso y/o desayuno de la mañana, computable como tiempo trabajado, será de 30 minutos, y deberá efectuarse preferentemente entre las 10:00 horas y las 12:30 horas. Incluyendo en todo caso a los trabajadores que tengan al menos cinco horas continuadas de trabajo. En caso de no haber acuerdo en el uso del tiempo será la empresa quien determine y establezca los turnos.

#### 19.2.- AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO

En caso de enfermedad u otras incidencias, se requerirá el aviso inmediato al responsable del departamento o secretaría correspondiente, en su defecto Dirección.

La ausencia por enfermedad deberá acompañarse del correspondiente justificante médico.

### CAPÍTULO IV

#### PERMISOS Y LICENCIAS

##### Art.20.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal asalariado de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla, avisando previamente, tendrá derecho a permisos retribuidos y de cómputo efectivo de trabajo por las siguientes causas:

a. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a con quien conviva (siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente), padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. Cinco días en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar fuera de la ciudad. Para asistir al entierro de familiares de tercer grado, se tendrá el tiempo suficiente para asistir al mismo sin que exceda de media jornada, ampliable si es fuera de la ciudad al tiempo estrictamente necesario.

b. Los trabajadores tendrán derecho a los necesarios periodos de ausencia al trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida con la correspondiente acreditación del centro.

c. En el mismo sentido se concederán los permisos necesarios, remunerados, para la asistencia a técnicas de preparación al parto y por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales.

d. Tres días naturales en caso hospitalización o de enfermedad grave de cónyuge o compañero/a con quien conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva (siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente). Cinco días en el supuesto de que el enfermo se encuentre fuera de la ciudad.

e. Tres días laborables por nacimiento de hijo.

f. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador se considerarán dos días más, uno de ida y otro de vuelta.

g. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma, o acumularla para su disfrute semanal o mensual.

Pudiéndose separar en fracciones de ½ h. Asimismo los trabajadores podrán optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Esta opción será de 22 días laborables. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

h. Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

i. Para el acompañamiento al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, al cónyuge o pareja de hecho e hijos de la pareja con la que se conviva (siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente),

sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

j. Dos días por mudanza.

k. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

l. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.

m. Los días 24 y 31 de diciembre.

n.- Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes, permisos y festividades religiosas se establecen 8 días retribuidos al año, Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. Se tendrán que disfrutar en el año en curso.

Los trabajadores que al 1 de enero de cada año llevaran contratados al menos doce años dispondrán de un día más para asuntos personales y los que tengan veinte años de antigüedad, tendrán derecho a otro día adicional.

#### Art. 21.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El trabajador con al menos un año de antigüedad, contrato fijo en la empresa y siempre y cuando no esté supliendo a otro trabajador, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. Durante el segundo y tercer año el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En estos tres primeros años la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los dos años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador con excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

a). Nombramiento de cargo público, sindical o político.

b). Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CC.OO., también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

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

La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Dirección. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo o familiar deberá solicitar la reincorporación, por escrito y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.

En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese.

En los casos de excedencia forzosa la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma.

En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos inferiores a seis meses y superiores a un mes. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones.

## CAPÍTULO V

### GARANTÍAS Y MEJORAS SOCIALES

#### Art. 22.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD

En situación de baja por accidente, enfermedad y suspensión del contrato por maternidad se abonará el 100% de la retribución.

Así mismo las contingencias comunes serán atendidas por el INSS.

Los trabajadores que disfruten del permiso de maternidad se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiere podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Cuando se establezca por ley el derecho a la suspensión del contrato por paternidad, se tendrán los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

#### Art. 23.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Con el fin de promover la formación para el conjunto de los trabajadores al servicio de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, formada por alménos 4 miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la Representación Legal de los Trabajadores.

A dicha Comisión se le asignan las siguientes funciones:

- Actualizar el plan para el diagnóstico de necesidades de las distintas áreas de trabajo, tanto desde el punto de vista de la dirección como de la demanda de formación de los trabajadores/as y vincularlo a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, realizando, en su caso, las modificaciones que resultasen oportunas.
- Concretar un plan de formación que responda al diagnóstico anterior, y que incluya su evaluación.
- Establecer las prioridades de formación y los criterios de acceso.
- Vincular las formulas de financiación a las distintas necesidades formativas, ya sean para la actualización de la cualificación, promoción profesional/personal,.
- Establecer el procedimiento de difusión del plan de formación entre el conjunto del personal asalariado de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla.
- Evaluar y controlar todas las acciones formativas realizadas.
- Estudiar y negociar las solicitudes de adaptación de la jornada ordinaria que tengan por objeto la realización de acciones formativas solicitadas por los trabajadores y trabajadoras. Para la valoración y resolución de las solicitudes presentadas, la Comisión Paritaria de Formación definirá y establecerá criterios objetivos.

La participación de los trabajadores y trabajadoras en acciones formativas propuestas por la dirección se realizará en tiempo de trabajo.

En el caso de la participación de los trabajadores y trabajadoras en acciones formativas solicitadas por ellos, la Comisión Paritaria estudiará y negociará en cada caso la adaptación de la jornada ordinaria para posibilitar la realización de los mismos, teniendo en cuenta distintos criterios.

Para posibilitar la asistencia a exámenes de titulaciones oficialmente reconocidas, incluidos los títulos de los Institutos de Idiomas reconocidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas, se disfrutará del permiso retribuido imprescindible. Será necesario aportar documento justificativo de la asistencia al mismo.

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la reducción de jornada.

#### Art. 24.- FONDO SOCIAL

Se establece un fondo social anual de 1300 . Dicho fondo se fija con el objetivo de cubrir gastos de estudio, medicamentos, gafas, etc. Su devengo será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior y se abonará en la nómina del mes de septiembre repartido equitativamente por trabajador. En el caso de nueva contratación, el trabajador de nuevo ingreso percibirá la proporción que le corresponda del año anterior.

### CAPÍTULO VI

#### DERECHOS SINDICALES

Art. 25.- Los compañeros que trabajan en la estructura organizativa de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla, por su condición de asalariados del sindicato y por la índole de su trabajo, tienen unas limitaciones específicas. No obstante podrán asistir a las asambleas que, para tratar de las directrices sindicales que deben orientar el trabajo de la estructura organizativa, se celebren. Para ello serán convocados periódicamente por los órganos competentes.

La Unión Provincial de CC.OO. de Melilla, a propuesta de la Comisión Paritaria, se reunirá con éste para tratar aquellas cuestiones que por su importancia se considere deban ser tratadas de manera colectiva.

Los trabajadores dispondrán de un espacio con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

Los trabajadores tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en tiempo de trabajo, considerando las necesidades del servicio.

La Unión Provincial de CC.OO. de Melilla dará cumplimiento a la Ley 2/1991 de 7 de enero sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

La Unión Provincial de CC.OO. de Melilla respetará el cumplimiento del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las competencias del Comité de Empresa.

La Unión Provincial de CC.OO. de Melilla informará a la representación legal de los trabajadores de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, anteriormente de hacerlas efectivas.

En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador sea o no representante legal de los trabajadores y será realizado por la Comisión Mixta integrada por la empresa y los trabajadores creada para cada caso.

Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con la organización del trabajo, tales como:

Modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, formación profesional, reclasificación profesional, implantación de turnos, jornadas especiales, etc.

SUBCONTRATACION DE ACTIVIDADES.- Cuando la empresa contrate o subcontrate con otros la prestación de obras o servicios informará a la Representación Legal de los trabajadores en los términos y con el alcance establecidos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

### CAPÍTULO VII

#### SALUD LABORAL

Art. 26.- En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Durante la vigencia del presente convenio, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Con la información obtenida de dicha evaluación, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad de los trabajadores, en todo lo que concierne a la seguridad de los centros donde desarrollan sus actividades. Por lo tanto, la dirección se compromete a la adopción de un plan de seguridad del edificio acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etc.).

#### **Art. 27.- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de trabajador y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el Órgano Técnico correspondiente.

#### **Art. 28.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley. Sus competencias y facultades, así como sus garantías estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.



#### Art. 29.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

La Comisión estará formado por delegados de Prevención, de una parte, y por la dirección y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Competencias: Se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

- Los temas relacionados con medio ambiente.

Facultades de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral:

- Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

- Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o trabajadora y ésta esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo, a otro de similar categoría.

#### Art. 30. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en los que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa complementará la prestación correspondiente hasta el 100% de las retribuciones de la interesada.

Una vez introducida en nuestro ordenamiento la protección por riesgo durante la lactancia se garantizará en todo caso el complemento del 100% de las retribuciones durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia previsto legalmente

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y demás normativa de aplicación.

#### Art. 31.- MEDIO AMBIENTE

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los interesados y preocupaciones de la sociedad.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

a) Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de sustancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.

b) Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.

### CAPÍTULO VIII

#### TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

#### Art. 32.- CONCEPTO DE MINUSVALÍA

Se entenderá por minusvalía aquellas que experimenten personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por ciento, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

#### Art. 33.- CUPO DE RESERVA

La Comisión Ejecutiva tenderá, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 5 por ciento de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la oficina de empleo.

No podrán considerarse dentro del cupo de reserva aquellos trabajadores que adquieren una minusvalía como consecuencia de accidente y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, que estuvieran prestando sus servicios para la Comisión Ejecutiva.

#### Art. 34.- REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS

La Comisión Ejecutiva conservará el nivel salarial y profesional de los trabajadores con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa.

En esta circunstancia la empresa vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador, en función de su discapacidad.

Cuando los equipos profesionales consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo se dará al trabajador un puesto de trabajo compatible con su minusvalía. El trabajador podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

#### Art. 35.- SELECCIÓN

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para minusválidos, se acreditarán, mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales, las capacidades residuales laborales del interesado, así

como las adaptaciones necesarias para la realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

#### **Art. 36.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

La comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reserven con preferencia absoluta. El puesto de trabajo será adecuado a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales.

### **CAPÍTULO IX**

#### **FALTAS Y SANCIONES**

#### **Art. 37.- PRINCIPIOS INFORMADORES**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente convenio.

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación con el personal asalariado.

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección del Sindicato, debiendo ser clasificada en leve, grave o muy grave.

#### **Art. 38.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

La falta, sea cual sea su calificación deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador afectado y notificada al representante legal de los trabajadores.

El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo que en ningún caso será inferior a 5 días hábiles en el caso de las faltas leves, y 10 días hábiles en el caso de las graves y muy graves y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda.

En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa del trabajador imputado, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuera comunicado al interesado y a sus representantes.

#### **Art. 39.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

##### **1.- Se considerarán como faltas leves:**

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.
- d. Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores afiliados o no y con los compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2.- Se considerarán faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c. La simulación de enfermedad o accidente.
- d. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.
- e. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.
- f. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o para el propio sindicato.
- g. Las ofensa de palabra o de obra contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- h. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- i. La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves idénticas y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

3.- Serán faltas muy graves:

- a. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes sin causa justificada.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza demostrado en las gestiones encomendadas.
- c. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- h. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- i. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- j. El acoso moral.
- k. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves idénticas, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajo hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año

Art. 40.- SANCIONES

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a). Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b). Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c). Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.

- Despido.

2.- Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

Así mismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

3.- En lo supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

4.- Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Se paralizará el proceso siempre que se haya optado por la vía judicial y hasta la sentencia.

5.- No se podrán interponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minorización de los derechos al descanso del trabajador.

#### 5.- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN

Las faltas leves prescribirán a los 8 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días, a partir de la fecha en que la dirección de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 4 meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### CAPITULO X

#### CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PROMOCIONES

##### Art. 41.- CONTRATACIONES

Con carácter general y habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido.

No obstante, habida cuenta de que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, podrán realizarse contratos temporales cuando concurren las causas válidas diseñadas en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, podrán celebrarse contratos en prácticas en los supuestos previstos en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente y previo informe del Delegado de personal/Comité podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades.



Cuando se utilicen estas modalidades de contratación, podrán establecerse periodos de prueba cuya duración máxima será de 15 días para los trabajadores no titulados y de dos meses para los titulados.

Los trabajadores que accedan a cualquier tipo de contratación disfrutaran de los mismos derechos que el resto de trabajadores afectados por el presente convenio.

#### **Art. 42.- PROCEDIMIENTO DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO**

Se formará una Comisión de Contratación, Ascensos y Promociones formada por representación de la empresa y de trabajadores con el número de representantes que se determina al efecto:

Por la representación de los Trabajadores : Dos representantes (Delegado de Personal y otro trabajador)

Por la representación de la U.P. de CC.OO.: Dos representantes Dicha Comisión valorará y determinará las pruebas y modo de selección.

Dicha Comisión se formará a los 15 días siguientes a la publicación en el BOME del presente convenio colectivo y desarrollará dicho proceso de selección de contratación, ascensos y promociones en el mes siguiente a la publicación en BOME de este Convenio

### **CAPITULO XI**

#### **COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una comisión paritaria del presente convenio colectivo para atender cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del cumplimiento del mismo.

Será convocada por cualquiera de las partes. Se reunirá en un plazo máximo de diez días desde la solicitud de la convocatoria y emitirá una resolución en el plazo máximo de siete días.

Dicha comisión estará formada por los miembros que designen las partes firmantes del presente convenio colectivo, en un número no superior a cuatro por cada una de las partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

- a) Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del convenio colectivo.
- b) Vigilancia y adaptación de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- c) Competencia para la aprobación y ratificación de los acuerdos alcanzados al efecto, en desarrollo de lo previsto en las cláusulas de este convenio. Así mismo, la comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deben destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reservan con preferencia absoluta.

Las resoluciones en el seno de dicha comisión deberán adoptarse, una vez aprobado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, por acuerdo de las partes. Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes con el correspondiente asesoramiento siempre que se considere necesario.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Los trabajadores que reúnan los requisitos podrán acogerse a la jubilación a tiempo parcial establecida en el RD el R.D. 1131/2002 de 31 de octubre.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Todos los trabajadores asalariados al servicio de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla y sujetos al presente convenio, estarán incluidos en una categoría profesional y nivel retributivo de los que figuran en la tabla del Anexo I.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La Comisión Paritaria elaborará en el plazo de doce meses un protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento de la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que abordará entre otras cuestiones los procedimientos a seguir.

Igualmente se elaborará un protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento de los supuestos de acoso moral.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Constituye acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad, desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Los trabajadores contratados por la Unión Provincial a través de alguna subvención finalista se atenderán a este convenio en su totalidad, salvo el caso en el que la subvención indique otra cosa.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Responsable de Seguridad.

El responsable de Seguridad realizará las funciones definidas en la ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, así como en el Reglamento de Desarrollo de la LOPD de 2 de diciembre de 2007.

## ANEXO I

PUESTO DE TRABAJO	COMPETENCIAS			
	FORMATIVAS	PROFESIONALES	EXTRAPROFESIONALES	SOCIALES
PERSONAL LIMPIEZA	No son necesarios títulos. Se valoraran cursos de prevención de riesgos laborales,	Se valoraran contratos como limpiadora	En todas se valorara experiencia sindical y experiencia en asociaciones, grupos, etc.	Se valorara trabajo en equipo, iniciativa, liderazgo, etc.
SUBALTERNO/CONSERJE MANTENIMIENTO AUX. APOYO SINDICAL I	Nivel equivalente a Educación Primaria, certificado de escolaridad o acreditación de los años cursados y calificaciones obtenidas en la ESO. Curso sobre prevención de riesgo laborales, conocimientos de informática a nivel usuario, y acción sindical	Se valoraran contratos en puesto similar.		
AUXILIAR ADM. AUX. APOYO SINDICAL II AUX. INFORMATICO	Título de Graduado en Educación Secundaria, EGB o Formación Profesional de Primer Grado, Cursos sobre prevención de riesgos laborales, conocimientos de informática a nivel usuario, y acción sindical.	Se valoraran contratos en puesto similar		

PUESTO DE TRABAJO	COMPETENCIAS	
	FORMATIVAS	PROFESIONALES
ADMINISTRATIVO TECNICO INFORMATICA ORGANIZADOR SINDICAL	Titulo de Graduado en Educación Secundaria, EGB o Formación Profesional de Primer Grado, Complementada con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo, conocimiento de informática a nivel usuario.	Se valorara la experiencia en el puesto de trabajo.
TECN. SUP. INFORMATICA TECN. SUP. ADM. Y GESTION	Titulo de bachillerato, BUP o Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente. Contar con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo conocimiento de informática a nivel usuario.	Se valorara la experiencia en el puesto de trabajo.
TITULADO MEDIO JEFE DE AREA DE INFORM. JEFE DE ADMINISTRATIVO	Titulo de Diplomado Universitario, ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente, Conocimientos de informática a nivel usuario	Se valorara la experiencia en el Puesto de trabajo.
TITULADO SUPERIOR JEFE DEL DPTO. DE ASESORIA JURIDICA	Titulo de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto i equivalentes. Conocimientos de informática a nivel usuario.	Se valorara la experiencia en el puesto de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO	RESPONSABILIDADES
SUBALTERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizara las funciones que le asigne su responsable directo, que será el Secretario de Organización y en su defecto el Secretario General o quien en este delegue-</li> <li>- Le son funciones propias aquellas que correspondan a compañeros de su propio nivel, grupo y categoría.</li> </ul>
ORDENANZA/CONSERJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abrir y cerrar puertas y ventanas del sindicato. Abrirá 5 minutos antes del horario de mañana y tarde y cerrará 5 minutos después.</li> <li>- Recepción de paquetería, documentación y correspondencia.</li> <li>- Franqueo, depósito, entrega y recogida de la correspondencia.</li> <li>- Realización de recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo.</li> <li>- Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo.</li> <li>- Traer a primera hora y diariamente los periódicos</li> <li>- Porteo de objetos y material.</li> <li>- Anotar y distribuir el agua y los folios.</li> <li>- Realizar las fotocopias que se le encarguen y realizara las anotaciones pertinentes.</li> <li>- Controlar el acceso, identificación, información y atención al personal visitante.</li> <li>- Atender y registrar las llamadas telefónicas.</li> <li>- Realizar aquellos registros y anotaciones que se le soliciten.</li> <li>- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.</li> </ul> <p>Depende directamente del Secretario de Organización y en su defecto del Secretario General o a quien este determine.</p>
AUXILIAR APOYO SINDICAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza las actividades que le encomiende el organizador sindical.</li> </ul> <p>Depende directamente del Organizador Sindical</p>



PUESTO DE TRABAJO	RESPONSABILIDADES
AUXILIAR INFORMÁTICO	Realiza las actividades que le encomienda el Responsable del Departamento de Informática.
TITULADO MEDIO	Sus funciones consisten en la relación de tareas complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integra, coordina y supervisa la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar, establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

PUESTO DE TRABAJO	RESPONSABILIDADES
ORGANIZADOR SINDICAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza acciones previas a las EESS.</li> <li>- Organiza y supervisa los procesos de EESS en las empresas privadas participando en dichos procesos electorales, así como apoya las EESS en los servicios públicos.</li> <li>- Informa de los procesos y atiende consultas del resto de Federaciones.</li> <li>- Atiende la acción sindical de las empresas en las que se ha obtenido delegados.</li> <li>- Da cuenta al Secretario General y al Secretario de Organización y Acción Sindical de sus actuaciones.</li> <li>- Distribuirá y coordinará las acciones de los auxiliares de apoyo sindical.</li> <li>- Participa en la acción sindical y visitas de empresas de las federaciones no constituidas</li> <li>- Informa de los procesos y atiende las consultas del resto de federaciones.</li> </ul> <p>Depende directamente del Secretario de Acción Sindical y en su defecto del Secretario General o quien éste determine.</p>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza las actividades que le encomienda el Administrativo.</li> </ul> <p>Depende directamente del Administrativo.</p>
ADMINISTRATIVO DE UAR, GESTION Y SECRETARIA GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduce, modifica y actualiza datos de UAR y mantiene las relaciones económicas con el ente gestor (confección y pago de nominas y las actividades de caja de Secretaría General)</li> <li>- Encomendar tareas y funciones al auxiliar administrativo.</li> <li>- Realiza funciones de Secretaría del Secretario General: la agenda del Secretario General, realiza y recibe las llamadas del Secretario General, actúa como Secretaria en cuantas reuniones el Secretario general preside y realiza los documentos que el Secretario General le solicita.</li> <li>- Registra, da salida y entrada a todos los documentos de la Unión.</li> <li>- Custodia los documentos de la Unión.</li> </ul> <p>Depende directamente del Secretario de Organización y en su defecto del Secretario General o quien éste determine.</p>

RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Coordina y supervisa las actuaciones de todos los miembros del Departamento de Informática.</li> <li>-Organiza, supervisa y mantiene el funcionamiento de la red y de todo el material informático del sindicato.</li> <li>-Atiende las demandas de los usuarios sobre las incidencias informático y sms.</li> <li>-Controla la red de telefonía del sindicato.</li> <li>-Depende directamente del Secretario General o de quien éste determine.</li> <li>-Las actividades definidas para el puesto en la creación del mismo y definidas en ejecutiva de mayo 2005.</li> </ul>
ABOGADO	Trabajador que en el desempeño de su trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales, que ejerce como abogado, con objetivos definidos y un alto grado de exigencia en los factores de responsabilidad
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Coordina y supervisa las actuaciones de todos los miembros de asesoría jurídica.</li> <li>-Mantiene ficheros y expedientes actualizados y en orden</li> </ul>

TABLA SALARIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIÓN PROVINCIAL DE CCOO DE MELILLA

AÑO 2010

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	CONCEPTOS				
			Sueldo base	Plus de residencia	Complemento Puesto trabajo	Complemento transporte	Complemento antigüedad
I	1	Jefe de Área/ Responsable Departamento	1.482,68 €	370,67 €	168,27 €	22,43 €	28,03 €
	2	Titulado Superior	1.413,53	353,39 €	168,27 €	22,43 €	28,87 €
II	3	Jefe de Área/ Responsable Departamento	1.344,37 €	336,10 €	168,27 €	22,43 €	28,03 €
	4	Titulado Medio	1.275,23 €	318,81 €	168,27 €	22,43 €	28,03 €
III	5	Técnico Superior en Informática/ Técnico Superior en Administración y Gestión	1.223,06 €	305,77 €	112,18 €	22,43 €	28,03 €
	6	Técnico Informática 1º Administrativo 1º Organizador Sindical	1.170,91 €	292,73 €	112,18 €	22,43 €	28,03 €
IV	7	Aux. Administr./ Aux. Apoyo Sindical II/ Aux. informático	1.044,44 €	261,11 €	84,13 €	22,43 €	28,03 €
	8	Subalterno/ Consejero/ Telefonista, Ordenanza Aux. Apoyo Sindical I	850,66 €	212,67 €	84,13 €	22,43 €	28,03 €
V	9	Personal de limpieza	753,81 €	188,46 €	56,08 €	22,43 €	28,03 €

## TABLA SALARIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIÓN PROVINCIAL DE CCOO DE MELILLA

AÑO 2011 (Se obtiene aplicando un incremento de un 1% a todos los conceptos de las tablas Salariales revisadas de 2010)

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	CONCEPTOS				
			Sueldo base	Plus de residencia	Complemento Puesto trabajo	Complemento transporte	Complemento antigüedad
I	1	Jefe de Área/ Responsable Departamento	1.527,45 €	381,86 €	173,35 €	23,11 €	28,87 €
	2	Titulado Superior	1.456,22 €	364,06 €	173,35 €	23,11 €	28,87 €
II	3	Jefe de Área/ Responsable Departamento	1.384,97 €	346,25 €	173,35 €	23,11 €	28,87 €
	4	Titulado Medio	1.313,73 €	328,44 €	173,35 €	23,11 €	28,87 €
III	5	Técnico Superior en Informática/ Técnico Superior en Administración y Gestión	1.260,00 €	315,00 €	115,56 €	23,11 €	28,87 €
	6	Técnico Informática 1ª Administrativo 1ª Organizador Sindical	1.206,27 €	301,56 €	115,56 €	23,11 €	28,87 €
IV	7	Aux. Administr./ Aux. Apoyo Sindical II/ Aux. Informático	1.075,98 €	269,00 €	86,67 €	23,11 €	28,87 €
	8	Subalterno/ Conserje/ Telefonista, Ordenanza Aux. Apoyo Sindical I	876,35 €	219,08 €	86,67 €	23,11 €	28,87 €
V	9	Personal de limpieza	776,58 €	194,15 €	57,77 €	23,11 €	28,87 €

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DE MELILLA  
ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**2625.-** Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Melilla suscrito por los representantes de la empresa y por la representación de los trabajadores, reunión celebrada el 15 de septiembre de 2011.

PRIMERO.- Que dicho Acuerdo fue presentado en el Área Funcional de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 11 de octubre de 2011.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que el Área Funcional de Trabajo e Inmigración integrada en esta Delegación del Gobierno en Melilla es competente para resolver la presente solicitud, en virtud del artículo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

EL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN INTEGRADA EN LA  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo e Inmigración, así como el subsiguiente depósito del Texto y demás documentación original.

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

3º.- Ordenar se notifique esta Resolución a la Mesa Negociadora del mismo.

El Delegado del Gobierno. Antonio M<sup>º</sup> Claret García.

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

CAPITULO I- NORMAS GENERALES.

Art.1 - AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de Trabajo de todas las empresas establecidas en la Ciudad de Melilla, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y que aun no siendo la principal, desarrollen la actividad de limpieza, incluyendo mantenimiento y/o higienización de toda clase de edificios, locales, industrias, aviones, barcos y medios de transporte en general.

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



Art.3 - AMBITO TEMPORAL. El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA (BOME), tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del año 2012.

La denuncia del Convenio Colectivo, se comunicará por escrito.

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

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

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

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

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

Art. 5 - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, siendo dichas condiciones compensables y absorbibles.

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

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

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

Por la parte empresarial:

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

Por la parte Sindical:

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

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

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Vigilancia y Seguimiento del cumplimiento de este Convenio
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.
- e) Proceder en reclamaciones ante los organismos públicos o privados en contrataciones o concursos que puedan suponer la no aplicación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- f) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

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

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañará cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.
- d) La Comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO II- CLASIFICACION DEL PERSONAL

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

GRUPO I. Personal Directivo y Técnico Titulado.

GRUPO II. Personal Administrativo

Categorías: a) Jefe Administrativo

b) Administrativo

c) Auxiliar Administrativo

GRUPO III. Mandos Intermedios

Categorías: a) Encargado General

b) Supervisor

c) Responsable de Equipo

GRUPO IV. Personal Operario.

Categorías: a) Operario Especialista

b) Limpiador.

Art. 8 - FUNCIONES.

**PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO TITULADO.** Es aquel que, con título adecuado o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, sus funciones mercantiles en su más amplio sentido, programado, planificando y controlando el trabajo y la política comercial de la empresa. **JEFE ADMINISTRATIVO.** Empleado que, provisto o no de poder mercantil limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependiendo de él las distintas secciones administrativas.

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

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

**ENCARGADO GENERAL.** Empleado que, con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas de la dirección, gerencia o superiores, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es a su vez responsable del mantenimiento y disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente, del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a salud laboral, tramitando las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos y productividad del personal, así como la coordinación de los supervisores y responsables de equipo.

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

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

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

**LIMPIADOR.** Empleado que ejecutará las labores propias de limpieza que no requiera ninguna especialización, tales como fregado, despolvado, barrido (incluso con aspiradores de fácil manejo), la realización de trabajos de limpieza de suelos, techos, paredes, mobiliario, así como cristalerías, puertas y ventanas o en escaparates desde el interior de los mismos, de los locales, recintos y centros de trabajo sin que requieran la realización de tales tareas, más que la atención debida y la voluntad de llevarlos a cabo, con la aportación del esfuerzo físico esencial.

**CORRETORNOS:** Las empresas vendrán obligadas a contratar a corretornos para cubrir los descansos de carácter semanal que disfruten los trabajadores/as desde la firma del presente convenio y como máximo en el cambio o prórroga de contratos. Para determinar el número de corretornos se establecerá una comisión compuesta por la empresa y la representación laboral. Esta comisión tendrá como base de actuación el calendario laboral que opera en la empresa y las plantas, servicios y departamentos donde se desarrolla la función laboral.

Como cantidad objetiva en las empresas, tendrá que haber un corretorno por cada seis trabajadores/as que trabajen en domingo o festivo en el mismo centro de trabajo, aunque el número real lo determinará la comisión citada. El puesto de corretornos no podrá ser cubierto por trabajadores/as originarios de la empresa, sino que en todo caso, serán las nuevas contrataciones, a no ser que éstos tengan esta consideración.

### CAPITULO III- CONDICIONES DE TRABAJO.

**Art. 9 - JORNADA DE TRABAJO.** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 1.800 horas anuales, a razón de 163,63 horas mensuales de trabajo en jornada continuada o en jornada partida. Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

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

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

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

A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, se considera el día de la Fiesta del Borrego (Aid Mubarak) como día inhábil, abonable y no recuperable.

**Art. 10 - HORARIOS.** Las empresas elaborarán el correspondiente cuadrante de servicios mensual y a requerimiento, será entregado a la representación laboral y lo acondicionarán en los distintos servicios, al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa. Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, un fin de semana al mes.

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

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

Art. 11 - FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES:

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

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

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

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

Art. 12 - VACACIONES. El personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de un periodo de 30 días naturales de vacaciones. En caso de desacuerdo quince días serán a elección del trabajador y quince días lo programará la empresa.

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

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

Las empresas configurararán un calendario de vacaciones de carácter rotatorio en cuanto a sus turnos, que será conocido por los trabajadores como mínimo en los dos primeros meses del año. El trabajador podrá cambiar su periodo de vacaciones con otro trabajador, debiendo mediar para ello el consentimiento de la empresa. El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal, exceptuando si este se produce en el periodo vacacional del trabajador.

Cuando el trabajador sufra hospitalización durante su periodo vacacional, se comunicará a la empresa a efectos de la suspensión de dichas vacaciones, pudiendo disfrutarlas en otro período.

El inicio del período vacacional no coincidirá en sábado, domingo o días festivos para el caso del trabajador en jornada de lunes a viernes y para los trabajadores en régimen de turno el inicio de vacaciones no coincidirá con su día de descanso, salvo que las mismas se hayan programado por meses completos.

Art. 13 - LICENCIAS Y PERMISOS. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para un deber indispensable para un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.

e) Por citación judicial, el personal que trabajando de noche deba asistir a juicio, disfrutará de un permiso de 4 horas la noche anterior al mismo.

f) Como mejora al apartado b), se aumenta en 2 días de licencia y permiso a los establecidos en el apartado anteriormente mencionado (6 días), para los casos de enfermedad que necesiten hospitalización de un hijo menor de 12 años, siempre que ambos padres sean asalariados por cuenta ajena o, tengan la custodia legal del menor. Ampliándose a tres días en caso de desplazamiento fuera de la ciudad (9 días).

g) Los trabajadores/as con un mínimo de antigüedad de cuatro meses, tendrán derecho a un día de asuntos propios durante el año 2011. Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a dos días de asuntos propios desde el año 2012, previa comunicación por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de tres días.

h) Por el tiempo indispensable para asistencia del trabajador/a a visitas de médicos especialistas y para acompañar a parientes de primer grado cuando sea necesario el desplazamiento y siempre que sea promovida por el INGESA, debiendo de presentar justificante debidamente diligenciado por dicho organismo.

i) Las demás establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o normativa legal, relacionada con funciones sindicales, exámenes prenatales, lactancia, etc.

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

#### Art. 14 - EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para tender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores que tengan que atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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



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

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

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

#### Art. 15 - LACTANCIA Y GUARDA LEGAL.

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

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

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

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados A, B y C de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Art. 16 – PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD: En aquellos puestos de trabajo donde simultáneamente presten sus servicios dos o más trabajadores, se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las trabajadoras embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras ésta dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

1. La evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y 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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si 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 certificara un médico, la misma 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.

3. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1 d) , del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con cobro de su remuneración, para la asistencia de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso escrito al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro del horario de trabajo. Este derecho se hará extensivo a la realización de técnicas de fecundación asistida.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora.

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

- a) Personal cualificado, técnico o directivo: DOS MESES.
- b) Personal obrero: QUINCE DIAS.

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

Art. 18 - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA. El personal realizará por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de categoría superior a las que le corresponda y siempre que tengan una duración inferior a tres meses. Durante el tiempo que los realicen percibirá el salario que, según éste Convenio, corresponda a la categoría que circunstancialmente desempeñe, conservando a todos los efectos la categoría profesional que inicialmente tuviera y solo consolidará su categoría profesional en el nuevo puesto de trabajo, cuando la realizase por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación adecuada.

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

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

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

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

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

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

**Art. 20 - FORMACIÓN.** A los efectos de este Convenio, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales u Organismos Competentes, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, dirigidos, tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación 12 de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

Funciones y competencias:

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

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

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

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

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

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

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

#### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO, ACTUACIÓN Y ACUERDOS:

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

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

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

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

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

1. Velar por el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
2. Hacer el seguimiento, y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo en el sector, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas.
3. Estudiar las peculiaridades del sector para la aplicación de la actual normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
4. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.
5. Emitir informes a iniciativa de los miembros de la comisión o cuando se le solicite respecto a los temas de su competencia.
6. Elaborar, poner en marcha y desarrollar planes de formación y proyectos de actuación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo requerir para tal fin la colaboración de organismos, servicios de prevención y de las organizaciones firmantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Revisiones médicas específicas: Las empresas del Sector deberán obligatoriamente establecer una revisión médica específica para la vigilancia de la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo, con una periodicidad y reiteración que determinen los servicios técnicos y/o los médicos en función del puesto de trabajo ocupado.



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

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

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

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

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

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

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

#### Capítulo IV.- Régimen disciplinario.

##### Artículo 23.-

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.

2.- Faltar un día al trabajo dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.

3.- El abandono injustificado del puesto de trabajo sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

4.- La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

5.- El incumplimiento de las obligaciones prevista en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

6.- El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.

7.- La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos de impuesto. Se considerará que existe ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.

8.- Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignadas en el presente convenio y normas aplicables.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

2.- Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

3.- El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

4.- La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

5.- Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

6.- La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente convenio.

7.- Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

8.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores..

9.- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

10.- La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.

11.- La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

12.- Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en las normas vigentes.

Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2.- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses.

3.- el fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones o incluso documentos de la empresa., .

5.- El acoso sexual, moral o psicológico..

6.- Hallarse en estado de embriaguez o bajo del consumo del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.

7.- Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad..

8.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as

9.- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

10.- cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves

1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2.- Despido

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con pre valimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador

Procedimiento Sancionador:

1.- En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta sanción entregada al mismo, dentro de los días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a pertenezca. Del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

2.- El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3.- En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

Prescripción:

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

#### Capítulo V.- Subrogación del personal

Artículo 24.- Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal entre quienes se subroguen mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicio o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del Acuerdo Marco Sectorial, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

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

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos de centro de trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresa afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cuatro meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario. Así mismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Lo establecido en el presente capítulo será también de obligado cumplimiento a los trabajadores/as autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que produjese el cambio de contratista.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata – así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas -, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

Se producirá la mencionada subrogación de persona, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A). Trabajadores/as 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 fuera la modalidad de su contrato de trabajo, con 20 independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

B). Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C). Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D). Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

E). Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva que hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

F). Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

G). Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas la subrogación de nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as o designados/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación: Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.

b) Los representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el apartado a) del citado artículo, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el periodo mínimo de un año.

Todo ellos sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la ley orgánica de Libertad sindical.

2. todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente con la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuvieran regulados dichos plazos de entrega, este será de tres días hábiles o de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación



a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3.- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida en las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contratada de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas con la nueva adjudicataria del servicio.

4.- No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5.- si la subrogación de una nueva titular de la contratada implicase que un trabajador/a realice sus jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contratada, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a así como el disfrute conjunto del periodo vacaciones abonándose con la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales en las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando con la empresa.

6.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a la que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante con una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determinada el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obliga a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados a la finalización del periodo de suspensión dichos trabajadores trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contraste con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedara obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7.- En el supuesto de que el cliente trasladase a sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicarse el servicio de limpieza a otra empresa, esta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, baja la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicio en el centro anterior siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8.- En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/as honorario continuado, afectando aquella a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración defectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas correspondan.

9.- División de contratas: en el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular a aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo, sea cual fuera su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello, aun cuando con anterioridad hubiese trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

10.- Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de la modalidad en su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulte agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

11.- Obligatoriedad: la subrogación del personal, así como los documentos facilitar operaran en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulte en la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación en su caso, de lo previsto en el artículo 44 LET, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objetivo de subrogación.

#### 12.- Supuestos especiales de subrogación:

Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán regular, además de los supuestos de subrogación contemplados en este acuerdo, otros casos específicos, tales como los que a continuación se desarrollan u otros que requieran por su volumen, importancia, u otros motivos, ser contemplados de forma individualizada, siempre que dicha regulación respete lo regulado con carácter general para la subrogación en este artículo.

Asistencia en tierra a compañías transportistas: cuando la subrogación se produzca en compañías dedicadas al transporte y mas concretamente al aéreo, la asistencia en tierra a dichas compañías, se realizarán teniendo en cuenta que la entrada de nuevos operadores supone, con relación al servicio de limpieza, una subrogación en el empleador respecto de la actividad que venía siendo desarrollada por el primer concesionario del servicio, por lo que de igual modo será de aplicación la subrogación prevista en este artículo en relación con las empresas de limpieza que se subroguen en dicha actividad.

Cuando los convenios colectivos o acuerdos de ámbito inferior hayan regulado el procedimiento a seguir en esta actividad para llevar a cabo adscripción a la nueva empresa se mantendrá en su integridad la regulación dada al respecto.

En el caso de que no se regule esta actividad en convenios colectivos de ámbito inferior y ante supuestos concretos se precisen criterios orientadores a seguir, con carácter general, a título enunciativo se destacan los siguientes:

- Dado que la actividad desarrollada por estas empresas de limpieza se efectúa mediante módulos, este es el elemento de referencia que debe ser utilizado para determinar la pérdida de actividad y, consecuentemente, la adscripción del personal a la nueva adjudicataria en relación con el total de la plantilla de limpieza ocupada en la actualidad con la empresa concesionaria.

- La plantilla de la actual concesionaria se conformará, a los efectos de la subrogación citados, por el promedio mensual del personal ocupado durante el año natural precedente en el servicio prestado en la totalidad de módulos, tanto en jornada completa como en jornada parcial, sumando todas las jornadas y dividiéndolas por el valor unitario de jornada completa hasta establecer un único número de trabajadores referidos a dichas unidades de jornada completa, con expresión individualizada del número de trabajadores para cada categoría profesional de entre las existentes en el servicio.

- Para calcular el coeficiente de trabajadores/as que puedan subrogarse, se dividirá el número total de módulos de actividad realizados en el año natural precedente por la empresa concesionaria por el número parcial de estos que correspondan con la actividad desarrollada durante el mismo periodo en la asistencia de la compañía aérea de que se trate la subrogación.

- Dicho coeficiente se multiplicará por el número de trabajadores/as de cada categoría profesional conforme al baremo establecida en el segundo de los criterios definidos. Las categorías profesionales con decimal igual o superior a 0,5 se convertirán en entero y las inferiores a dicho decimal no se computarán a efectos de subrogación, sin perjuicios de lo dispuesto posteriormente, como séptimo criterio orientador.

- Dicha adscripción de personal se realizará proporcionalmente entre categorías profesionales y dentro de estas, entre trabajadores/as fijos, fijos de trabajos discontinuos y temporales. Para ellos la empresa afectada por el cambio ponderará por categorías profesionales la antigüedad media de la plantilla destinada al servicio de limpieza de aeronaves y, con presencia de los representantes de los trabajadores/as y de la nueva empresa adjudicataria, mediante la realización de un sorteo, determinará los trabajadores/as que han de ser subrogados hasta llegar al porcentaje arriba referido. Las discrepancias que surjan entre las partes podrán ser sometidas a la comisión paritaria del convenio.

- Practicada la asignación de puestos por categorías conforme a lo establecido en los párrafos precedentes, si el número de trabajadores fuese solo de uno, el trabajador/as a su cargo será elegido por sorteo entre los integrantes de la primera de las listas, esto es, del personal eventual o temporal para la categoría limpiador/a y de la del personal inferior a 3 años para el resto. Si fuera dos o más los posibles subrogados se aplicaran proporcional y sucesivamente a todas las listas confeccionadas por cada categoría profesional hasta completar el número de trabajadores/as afectados, comenzando por la primera de las listas en cada caso.

- Como quiera que la subrogación citada se irá produciendo paulatinamente, pudiera ocurrir en cada subrogación parcial no se obtuviese suficiente asignación para conformar una plaza en las categorías distintas a la de limpiador/a. Así mismo pudiera suceder que se produjese subrogaciones parciales en número mínimamente superior al decimal 0,5 lo que irá desajustando el número de plantilla a subrogar.

Para paliar dicha situaciones, se establece un índice corrector del siguiente modo: en cada subrogación parcial se efectuará la ordinaria operación de asignación por categorías, conforme se ha indicado, a continuación, otra extraordinaria por acumulación, incluyendo la subrogación parcial de que se trate y las anteriores de suerte que se ajuste, en más o menos, según los casos, el personal subrogar, evitándose con ello situaciones de desequilibrio.

En todo caso la adquisición derivada de la ajuste citado respecto del personal que no hubiera entrado en anteriores subrogaciones parciales, tendrá efectos desde el momento en el que aplique el coeficiente corrector.

- Los/as trabajadores/as miembros del comité de empresa de la entidad cesante en el servicio se integrarán en las listas y formarán parte del colectivo a subrogar en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores/as de la empresa.

- En todo los sorteos que haya de celebrarse, habrá una representación de ambas empresas, cesante y nueva adjudicataria, así como de sus respectivas comités. De cada uno los sorteos de levantará la oportuna acta.

#### ANEXO I

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social.
- Fotocopia de las cuatro ultimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización la seguridad social de los cuatro últimos meses
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, numero de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y a cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores. Con la justificación de la misma, modalidades de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I.T. y-o confirmación del mismo.
- Dias de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga costar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular

#### CAPITULO VI-CONDICIONES ECONOMICAS

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

Art. 26 - SUBIDA SALARIAL.

Para el año 2011, Todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento salarial de un 2% que tendrá efecto retroactivo desde Enero de 2011.

Para el año 2012. Todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento salarial desde el mes de enero de un 2%.

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

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

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

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

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

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

Se devengará por 11 mensualidades.

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

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

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

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

Art. 33 - PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD.

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

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

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

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

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

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

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



-Paga de BENEFICIOS. Su importe será de 15 días de Salario Base más antigüedad.

Se percibirá el día 31 de Marzo y su devengo será desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al que se abona.

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

$$V.H.O. = (365 + G) \times (S+A+R)/1.800$$

En dicha fórmula:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

365= el número de días al año.

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

S= salario base diario

A= aumento por año de servicio (antigüedad)

R= plus de residencia diario

Art. 36 - HORAS EXTRAORDINARIAS. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice por encima de la jornada de trabajo, excepción hecha de las computadas como descanso compensatorio. Las horas extraordinarias se habrán de abonar o compensarán en tiempo de descanso, a elección del trabajador, en su caso, con un recargo mínimo del 75% sobre el valor que corresponda a una hora ordinaria. El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 60 horas al año.

Art. 37 - FINIQUITO. Todo trabajador podrá solicitar con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo de finiquito para las consultas que estime oportunas.

## CAPITULO VII – CONTRATACIÓN

Art. 38 – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

Art. 39 – CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PRODUCCIÓN. La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición y criterios y condiciones para su utilización.

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

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

## CAPITULO VIII- PRESTACIONES SOCIALES

Art. 40 - PERMISO PARA CONCURRIR A EXAMENES. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como, a una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o

profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a exámenes para la obtención de carnet de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos para exámenes serán retribuidos como jornada normal de trabajo y como máximo dos convocatorias.

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

**Art. 41 - PLUS DE AYUDA PARA GUARDERÍA.** Se establece para los trabajadores, con una antigüedad mínima de un año y con una jornada superior a 30 horas semanales, un Plus de Ayuda para Guardería, para hijos de 0 a 3 años, que consistirá en 158,64 Euros anuales por hijo, con un máximo de 475,92 Euros por unidad familiar. Esta cuantía se incrementará para el año 2012 en la cuantía que establezca el INE como IPC final del año 2011.

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

**Art. 42 – I.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD COMUN Y MATERINIDAD.-** En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el 100% de la base reguladora denominada para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de dicha situación.

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

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

**Art. 43 - SEGURO DE ACCIDENTES.** Las empresas dispondrán de un seguro de accidentes para los casos de muerte o invalidez permanente, derivada de accidente de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por una cuantía de 6.010,1 Euros.

**Art. 44 - JUBILACION ESPECIAL.** Conforme a lo establecido en el R.D.L. 1194/85 de 17 de Julio, los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada uno jubilado.

**Art. 45 – JUBILACIÓN PARCIAL.** Así mismo, podrán acceder a la Jubilación Parcial los trabajadores a Jornada completa, que teniendo derecho conforma a la actual Legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de Jubilación de la Seguridad

Social. Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la Jubilación Parcial, así como el periodo o periodos en los que prestará su actividad laboral.

**Art. 46 - COMPLEMENTO POR JUBILACION.** Como política de fomento al empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el mínimo legal de carencia para obtenerla. Si algún trabajador a la edad de sesenta y cinco años no tuviera cubierto al período mínimo referido anteriormente, la jubilación forzosa será efectiva cuando lo tenga cubierto.

No obstante a lo anterior, Todo trabajador afecto al presente convenio, que opte por jubilarse entre los 60 y los 64 años, podrá optar por disfrutar las vacaciones adicionales establecidas en la siguiente tabla o bien percibir la cuantía económica correspondiente a los días señalados:

Edad: 60 años.....4 meses  
Edad 61 años.....3 meses  
Edad 62 años.....2 meses  
Edad 63 años.....1 mes y 15 días  
Edad 64 años.....1 mes

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

Art. 47 - PREMIO DE PERMANENCIA. El personal que, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, cumpla 25 años de servicio en la misma Empresa o Centro de Trabajo, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido.

Art. 48 – PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente en nuestra ciudad, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las empresas y sus trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49 - CODIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

#### 1.- DECLARACION INTRODUCTORIA

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

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

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

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

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

a) el clima del miedo que instaura el acosador, la pérdida de satisfacción laboral y la pérdida de la motivación intrínseca de un trabajo bien hecho, afectando a la productividad

b) Asunción de una serie de gastos provenientes del deterioro del clima laboral como son las bajas laborales reiteradas.

c) Fuga del capital más importante de la empresa: el humano, ya que las personas acosadas son normalmente las más valiosas y diligentes.

#### 2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS

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

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

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

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

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

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

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

Art. 50 - REGIMEN SOBRE EL ACOSO SEXUAL. De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1.991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

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

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

#### Capítulo IX.-Representación colectiva y derechos sindicales

##### Artículo 51.

Las empresas facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

##### De los Comités de Centro y Delegados de Personal

##### Artículo 52. Competencias y funciones.

Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados de Personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación.

##### Artículo 53. Permisos retribuidos.

1. Los Representantes de los trabajadores dispondrán del siguiente crédito horario mensual: para el ejercicio de sus funciones propias de representación.:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas mes
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
- De 500 trabajadores en adelante 40 horas.

##### Artículo 54.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

A requerimiento de cualquier Sindicato o Confederación sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

#### Artículo 55. Garantías.

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria previstos en el Artículo 52 de este Convenio Colectivo no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.

3. En el caso de traslado forzoso de puesto de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedará en suspenso hasta que, en su caso, se ratifique por sentencia firme y definitiva.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

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

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

2- La Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada.

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

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

4- Condiciones previas para considerar la solicitud:

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

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

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

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

- Acceso a las cuentas de las empresas desde el momento de la petición y de forma complementaria a lo anterior de los representantes de los trabajadores y en caso de no existir, la Comisión Paritaria, tendrá acceso a todas las



cuentas de la empresa, aplicando al sigilo profesional según el apartado 2, del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Art. 57 - Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

# TABLAS SALARIALES 2011 (ANEXO I) 2% sobre tablas año 2010

SALARIO BASE		Plus de Residencia		Plus de Transporte		Plus de Asistencia		TOTALES
Euro/mes	Euros/día	Euro/mes	Euro/mes	Euro/mes	Euro/mes	Euro.día/Jornada		
GRUPO I								
Personal Directivo y Técnico		937,91	234,47	32,7	0,255	1205,08		
GRUPO II								
Jefe Administrativo		781,91	195,47	32,7	0,255	1010,08		
Administrativo		688,08	172,02	32,7	0,255	892,8		
Aux. Administrativo		644,29	161,07	32,7	0,255	838,06		
GRUPO III								
Encargado General		669,31	167,32	32,7	0,255	869,33		
Supervisor		656,81	164,2	32,7	0,255	853,71		
Responsable de Equipo		656,81	164,2	32,7	0,255	853,71		
GRUPO IV								
Operario de Limpieza		644,29	21,48	32,7	0,255	838,06		
Limpiador		625,53	20,84	32,7	0,255	814,61		

## TABLAS SALARIALES 2012 (ANEXO I) 2% sobre tablas año 2011

GRUPO I		SALARIO BASE		Plus de Residencia		Plus de Transporte		Plus de Asistencia		TOTALES	
		Euro/mes	Euros/día	Euro/mes	Euro/mes	Euro/mes	Euro/mes	Eur.día/Jornada			
Personal Directivo y Técnico		956,66		239,16		33,35		0,26		1229,17	
GRUPO II											
Jefe Administrativo		797,53		199,38		33,35		0,26		1030,26	
Administrativo		701,84		175,46		33,35		0,26		910,65	
Aux. Administrativo		657,17		164,29		33,35		0,26		854,81	
GRUPO III											
Encargado General		682,69		170,67		33,35		0,26		886,71	
Supervisor		669,94		167,48		33,35		0,26		870,77	
Responsable de Equipo		669,94		167,48		33,35		0,26		870,77	
GRUPO IV											
Operario de Limpieza		657,17		164,29		33,35		0,26		854,81	
Limpiador		638,04		159,51		33,35		0,26		830,9	

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

#### ANEXO II

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

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

#### ANEXO III

##### GRADOS DE CONSAGUINIDAD

Y

AFINIDAD:

## GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD

### 1º GRADO

Padres

Hijos

Conyuge  
(yernos)

Padres Políticos  
(suegros)

### 2º GRADO

Abuelos

Hermanos

Nietos

Conyuge  
(cuñados)

Hermanos Políticos  
(cuñados)

Abuelo  
(político)



MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA  
ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN  
DEPÓSITO DE ESTATUTOS

Expediente: 52/105

A N U N C I O

**2626.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4º del R.D. 873/1977 de 22 de Abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en esta área Funcional de Trabajo e inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, han sido depositados los estatutos de la asociación profesional, denominada: "ASOCIACIÓN DE DOCENTES DE MELILLA (ADOME)", cuyo ámbito es: Profesional dentro de la Ciudad Autónoma de Melilla, siendo los firmantes del acta de constitución: D. Daniel Aguilar Ruiz, Dª. Rebeca Rodríguez Marrodan y D. Antonio José García Verdugo.

Melilla a 02 de noviembre de 2011.

El Delegado del Gobierno.

Antonio Mª Claret García.

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

INSTITUTO DE MAYORES  
Y SERVICIOS SOCIALES

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE MELILLA

**2627.-** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones dictadas por esta Dirección Territorial, recaídas en los expedientes de prestaciones LISMI tramitados a nombre de las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notifica-

ción en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

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

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

Expediente, 52/0005/10, Apellidos y Nombre, Hamed Chaib, Haducha, DNI/NIE, X-0852929-C, Fecha Resolución, 06/10/11.

La Directora Territorial. Francisca Coll Balagué.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL DE MELILLA  
RELACIÓN DE ACTAS DE INFRACCIÓN

**2628.-** Número acta, I522011000026152, F. Acta, 07/10/2011, Nombre Sujeto Responsable, Mourad El Amrani, NIF/NIE/CIF, X3146685D, Domicilio, C/ Benillure 11, Piso 1, Puerta C 52004 Melilla, Importe, 2046,00, Materia, Seguridad y Salud.

Número acta, I522011000027869, F. Acta, 10/10/2011, Nombre Sujeto Responsable, Gimnasio Internacional GYM Melilla S.L., NIF/NIE/CIF, B52011400, Domicilio, C/. Fortuny 1952004 Melilla, Importe, 626,00, Materia, Obstrucción.



Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del interesado, procede practicar la notificación de las Actas de Infracción que se relacionan de acuerdo con lo previsto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente edicto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento correspondiente.

Las citadas actas se encuentran a disposición de los interesados en la sede de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Melilla (C/. Pablo Vallescá nº 10, 1º IZQ.).

Se advierte a la empresa que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14.1.f), 17.1 y 18 bis del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo (BOE de 3 de junio de 1998), en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio (BOE de 21 de junio), podrá presentar escrito de alegaciones en el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados desde el siguiente al de su publicación, dirigido al órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador, así como para efectuar la Propuesta de Resolución por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Jefe/a de Negociado de Melilla.

Con dirección en:

C/. Pablo Vallescá 10, 1º izq. 52001 MELILLA.

Por ser materia de competencia de la Administración General del Estado, asumirá el/la Jefe/a de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social -Jefe/a de la Unidad Especializada de Seguridad Social de Melilla, la competencia para resolver el expediente administrativo sancionador, conforme establece el art. 4 del Real Decreto 928/1998 en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio y el art. 48 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el supuesto de no formalizarse escrito de alegaciones, la tramitación del procedimiento continuará hasta su resolución definitiva, sin perjuicio del trámite de audiencia, que se entenderá cumplimentado en todo caso cuando en la resolución no sean tenidos en cuenta hechos distintos de los reseñados en el Acta. En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42.4 de la Ley 30/1992, se informa que el plazo máximo establecido por el Real Decreto 928/1998 citado para dictar la resolución es de seis meses desde la fecha de la presente Acta, transcurrido el cual se producirá la caducidad del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.2 de la Ley 30/1992.

El Secretario General.

Carlos Alberto Susín Pertusa.

#### INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MELILLA RELACIÓN DE ACTAS DE INFRACCIÓN

**2629.-** Número acta, I522011000027768, F. Acta, 10/10/2011, Nombre Sujeto Responsable, Gimnasio Internacional GYM Melilla S.L., NIF/NIE/CIF, B52011400, Domicilio, C/. Fortuny 19 52004 Melilla, Importe, 10027,01,00, Materia, Empleo y Extranjeros.

Número acta, I522011000029889, F. Acta, 13/10/2011, Nombre Sujeto Responsable, El Houssni Chaoui, NIF/NIE/CIF, X6733474V, Domicilio, C/. Gabriel Celaya 22, Piso 1 52001 Melilla, Importe, 40117,90, Materia, Empleo y Extranjeros.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del interesado, procede practicar la notificación de las Actas de Infracción que se relacionan de acuerdo con lo previsto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente edicto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento correspondiente.

Las citadas actas se encuentran a disposición de los interesados en la sede de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Melilla (C/. Pablo Vallescá nº 10, 1º IZQ.)

Se advierte a la empresa que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.1 f), 17.1 y 18 bis del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo, en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio, podrá presentar escrito de alegaciones en el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados desde el siguiente al de su publicación, dirigido al órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador, así como para efectuar la propuesta de resolución.

Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social -Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social.

Con dirección en:

C/. Pablo Vallescá 10, 1º izq. 52001 MELILLA.

Por ser materia de competencia de la Administración General del Estado, asumirá el Delegado del Gobierno de Melilla la competencia para resolver el expediente administrativo sancionador, conforme establece el art. 4 del Real Decreto 928/1998 en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio y el art. 48 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el supuesto de no formalizarse escrito de alegaciones, la tramitación del procedimiento continuará hasta su resolución definitiva, sin perjuicio del trámite de audiencia, que se entenderá cumplimentado en todo caso cuando en la resolución no sean tenidos en cuenta hechos distintos de los reseñados en el Acta. En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42.4 de la Ley 30/1992, se informa que el plazo máximo establecido por el Real Decreto 928/1998 citado para dictar la resolución es de seis meses desde la fecha de la presente Acta, transcurrido el cual se producirá la caducidad del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.2 de la Ley 30/1992.

El Secretario General.

Carlos Alberto Susín Pertusa.

