



DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales

1.302.- Visto el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa Emvicesa, (5100531) para el período 01-01-2004 a 31-12-2007 suscrito por su Comisión Negociadora el 26 de enero de 2005, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo b) del Real Decreto 1040/1981, de 23 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ceuta, a 4 de mayo de 2005.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.

CONVENIO COLECTIVO

**EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA
DE CEUTA, S.A. (EMVICESA)**

INDICE

CAPITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 01.- OBJETO
ARTICULO 02.- AMBITO PERSONAL
ARTICULO 03.- AMBITO TEMPORAL
ARTICULO 04.- DENUNCIA Y PRORROGA
ARTICULO 05.- ABSORCIÓN Y COMPENSA-

CIÓN

ARTICULO 06.- GARANTÍAS PERSONALES
ARTICULO 07.- CLAUSULA DE GARANTÍA
ARTICULO 08.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA
ARTICULO 09.- COMISIÓN PARITARIA

CAPITULO II.- CONDICIONES LABORALES

ARTICULO 10.- JORNADA LABORAL
ARTICULO 11.-CONTROL HORARIO
ARTICULO 12.- VACACIONES
ARTÍCULO 13.- FIESTAS ABONABLES Y NO
RECUPERABLES
ARTICULO 14.- LICENCIAS RETRIBUIDAS
ARTICULO 15.-ENFERMEDAD Y ACCIDENTE
ARTICULO 16.- SEGURIDAD Y SALUD LABO-
RAL.
ARTÍCULO 17.- EMPRESA LIBRE DE HUMOS
ARTÍCULO 18.- SEGURO COLECTIVO
ARTICULO 19.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.
ARTICULO 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTICULO 21.- MODIFICACIONES DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO
ARTÍCULO 22.- TRABAJOS DE SUPERIOR
CATEGORÍA
ARTÍCULO 23.- TRABAJOS DE INFERIOR CA-
TEGORIA
ARTÍCULO 24.- FORMACIÓN
ARTÍCULO 25.- VESTUARIO
ARTICULO 26.- PARTICIPACIÓN EN LOS
CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

CAPITULO III.- CONTRATACIÓN, CLASIFICACION DEL PERSONAL Y VACANTES

ARTICULO 27.- CONTRATACION
ARTÍCULO 28.- PARTICIPACIÓN EN LA
CONTRATACION
ARTICULO 29.- COPIA DEL CONTRATO DE
TRABAJO
ARTÍCULO 30.- CLASIFICACIÓN DEL PERSO-
NAL
ARTÍCULO 31.- PERSONAL FIJO
ARTÍCULO 32.- PERSONAL EVENTUAL
ARTICULO 33.- COBERTURA DE VACANTES Y
ASCENSOS DE CATEGORÍA

CAPITULO IV- PLANTILLA Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 34.- PLANTILLA
ARTICULO 35.- ORGANIGRAMA
ARTÍCULO 36.- GRUPOS PROFESIONALES

CAPITULO V - CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO 37.- PRINCIPIO DE IGUALDAD
ARTICULO 38.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA
ARTICULO 39.- EXCEDENCIAS
ARTICULO 40.- PERMISO NO RETRIBUIDO
ARTICULO 41.- PREMIOS POR NATALIDAD Y
MATRIMONIO
ARTICULO 42.- AYUDA PARA SEPELIO
ARTICULO 43.- BOLSA DE ESTUDIOS
ARTICULO 44.- AYUDAS PARA EL ESTUDIO
ARTICULO 45.- SUBVENCIONES POR HIJOS
MINUS VALIDOS O DISMINUIDOS.

ARTICULO 46.- ANTICIPOS REINTEGRABLES
ARTICULO 47.- AYUDAS DE ACCESOS A LA VIVIENDA EN PROPIEDAD

ARTICULO 48.- AYUDAS PARA PRÓTESIS
ARTICULO 49.- JUBILACIONES
ARTÍCULO 50.- PREMIOS DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA
ARTICULO 51.- FONDO DE PENSIONES
ARTICULO 52.- DEFENSA PENAL

CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 53.- RETRIBUCIONES
ARTICULO 54.- REVISIÓN SALARIAL
ARTICULO 55.- SALARIO BASE
ARTICULO 56.- PLUS DE RESIDENCIA
ARTICULO 57.- ANTIGÜEDAD
ARTICULO 58.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
ARTICULO 59.- COMPLEMENTO ESPECIFICO
ARTICULO 60.- COMPLEMENTO DE DESTINO
ARTICULO 61.- COMPLEMENTO DE ESPECIALIDAD
ARTICULO 62.- COMPLEMENTO DE JEFATURA DE SERVICIOS GENERALES
ARTÍCULO 63.- COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN DE OPERACIONES
ARTÍCULO 64.- JORNADA PARTIDA Y ESPECIAL
ARTÍCULO 65.- COMPLEMENTO POR PLENA DEDICACIÓN Y EXCLUSIVIDAD
ARTÍCULO 66.- COMPLEMENTO DE JEFATURA DE NEGOCIADO
ARTICULO 67.- COMPLEMENTO DE JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
ARTICULO 68.- INCENTIVO
ARTICULO 69.- QUEBRANTO DE MONEDA
ARTICULO 70.- DIETAS
ARTICULO 71.-GASTOS DE COLEGIACION
ARTICULO 72.- PRODUCTIVIDAD
ARTICULO 73.- REGIMEN DE COBROS

CAPITULO VII.- DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 74.- DELEGADOS DE PERSONAL
ARTICULO 75.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL
ARTICULO 76.-ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO
ARTÍCULO 77.- GARANTÍAS SINDICALES

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 78.- FALTAS Y SANCIONES
ARTICULO 79.- GRADUACION DE LAS FALTAS
ARTICULO 80.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
ARTICULO 81.- FALTAS LEVES
ARTÍCULO 82.- FALTAS GRAVES
ARTICULO 83.- FALTAS MUY GRAVES
ARTÍCULO 84.- CLASES DE SANCIONES
ARTICULO 85.- PRESCRIPCION

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN PRIMERA.- ABSORCION
DISPOSICIÓN SEGUNDA.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO

DISPOSICIÓN TERCERA.- COMISION DE SERVICIOS

DISPOSICIÓN FINAL.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE CEUTA, S.A. (EMVICESA)

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- OBJETO.

El presente Convenio regula las relaciones laborales, económicas y sociales entre la Empresa Municipal de la Vivienda de Ceuta, S.A. (EMVICESA) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos aquellos trabajadores, que lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en los artículos 1 y 2, Objeto y Ámbito Territorial, del presente Convenio Colectivo, en cualquiera de sus funciones.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2004 y su vigencia será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2007. No obstante y mientras que este Convenio esté en vigor, las cláusulas de condiciones económicas y retributivas serán objeto de revisión el 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 3 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

La competencia para la actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo, cuando su contenido resultase afectado por la publicación de normas y disposiciones legales, reglamentariamente corresponderá a la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 6.- GARANTÍAS PERSONALES.

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

ARTICULO 7.- CLAUSULA DE GARANTÍA.

Si de aplicación de este Convenio resultase que algún trabajador pudiera percibir retribuciones totales inferiores a las que viniera percibiendo anteriormente se le aplicará un complemento personal transitoria y absorbible (PTA), del que se deducirán las sucesivas mejoras que pudieran establecerse en convenios posteriores o los incrementos por ascensos o reclasificaciones que pudieran obtener los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 8.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

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

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

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN PARITARIA.

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

Estará integrada por el Delegado de Personal y otro miembro de la plantilla elegido por el resto de los trabajadores y dos de la empresa, quienes designarán entre sí un secretario. Cada parte podrá designar un asesor con voz pero sin voto.

Además de las funciones de vigilancia, aplicación, administración, e interpretación del convenio, la Comisión Paritaria tendrá las competencias de mediación en cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos por los trabajadores y la empresa como firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos, en el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente, constituyéndose trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía de la conciliación.

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

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte.

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

Ambas partes podrán ser asistidos por un asesor ajeno a la Empresa, con voz pero sin voto.

Para las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria se acudirá al arbitraje de persona independiente de reconocido prestigio. Dicho arbitraje tendrá carácter voluntario y necesitará la conformidad de ambas partes sobre la designación de la persona del árbitro. Acordado el arbitraje, las partes se comprometen a acatar su dictamen. La Empresa abonará dicho arbitraje.

Los miembros de dicha Comisión podrán delegar el voto en alguno de los integrantes de este órgano

Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II**CONDICIONES LABORALES****ARTÍCULO 10.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y cinco horas semanales, incluyendo los veinticinco minutos diarios para desayuno.

Dicha jornada se desarrollará, igualmente con carácter general, de lunes a viernes en horario de 8:00 a 15:00 horas.

Durante la época de verano que abarca los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se reducirá la jornada en una hora diaria que se hará efectiva a la salida y durante las fiestas patronales la reducción de la jornada será de una hora más, haciéndose efectiva a la entrada.

La jornada máxima ordinaria será de 8 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de otra.

Todo el exceso de jornada ordinaria se entenderá como horas extraordinarias, que deberán ser autorizadas con carácter previo por la Empresa y siempre que las necesidades del servicio lo requieran. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando una copia del resumen mensual al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de EMVICESA, podrán solicitar el establecimiento de jornada partida y especial con el siguiente cuadro de turnos:

Desde el 1 de enero hasta el 15 de junio y desde el 16 de septiembre hasta el 31 de diciembre, mañanas de lunes a viernes, con horario de 8:00 a 14:00 horas y tardes, de lunes a jueves, con horario de 17:00 a 19:30 horas.

Durante los meses de verano, desde el 16 de junio hasta el 15 de septiembre, mañanas, de lunes a viernes, con horario de 8:00 a 15:00 horas.

El establecimiento y retirada de la jornada partida y especial a los trabajadores de EMVICESA, deberá acordarse en el seno de la Comisión paritaria.

Se podrán acoger a una reducción transitoria de jornada, hasta el máximo que permite la legislación vigente, aquellos trabajadores que lo soliciten justificadamente con la disminución proporcional de las retribuciones totales anuales.

Podrá establecerse, previa autorización de la Gerencia, un horario de trabajo flexible para aquellos trabajadores que lo soliciten, que será efectivo a la entrada o a la salida y siempre que expresen cuándo recuperan esas horas. En todo caso, con arreglo a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 11.- CONTROL HORARIO.

Se establece un margen flexible de 10 minutos para el cumplimiento del control horario de entrada y de salida.

La diferencia, en cómputo semanal, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar, salvo justificación admitida por parte de la Gerencia, a la recuperación a lo largo de la semana, en horario de tarde, acordado con el trabajador y sin la reclamación de las retribuciones correspondientes, en el caso de que el trabajador se negare a recuperarlas podrá abrirse expediente disciplinario.

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales o 22 días hábiles.

Las vacaciones anuales serán incrementadas en días hábiles a partir de:

15 años de servicio un día. 20 años de servicio dos días. 25 años de servicio tres días.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la Empresa y la representación de los trabajadores antes del 31 de mayo del año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo, con dos meses de antelación.

Los trabajadores tendrán derecho a elegir sus vacaciones anuales entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive y podrán fraccionarse a petición del trabajador a lo largo del año hasta en tres periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos cada uno de ellos. También, por decisión del trabajador, podrán disfrutarlas en otros periodos del año.

El disfrute posterior de los días que corresponda deberá efectuarse dentro del año natural, y de no ser posible antes de finalizar el mes de febrero y por causa imperiosamente justificada por parte de la Gerencia antes del 31 de marzo del siguiente año.

Para el supuesto en que un trabajador falleciese antes de haber hecho uso de sus vacaciones reglamentarias, se establece una indemnización a favor sus causahabientes equivalentes a una indemnización proporcional a la parte de vacaciones devengadas hasta el momento del óbito.

ARTÍCULO 13.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral de Ceuta, las jornadas de los días 3 de Mayo, 24, 31 de Diciembre para todo el personal. En el caso de que los días anteriormente citados fueran sábado o domingo serán sustituidos por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

Matrimonio: 16 días naturales.

Divorcio o separación legal: 4 días naturales.

Nacimiento o adopción de un hijo: 3 días naturales si se produce en Ceuta y 2 días más si se produce en la península.

Comunión o Bautismo (o equivalente en otra religión) de hijos: 1 día natural en Ceuta y 3 días naturales si la celebración se realiza fuera de Ceuta.

Casamiento de familiar por consanguinidad o afinidad en primer grado: 1 día natural si la celebración se realiza en Ceuta y 3 días naturales si se realiza fuera de la ciudad.

Fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado: 3 días naturales, ampliables a 5 si se requiere desplazamiento fuera de la localidad.

Por traslado del domicilio habitual: 3 días naturales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, y siempre por prescripción facultativa.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud o evaluación de centros oficiales y demás pruebas definitivas inexcusable para la obtención de un título oficial.

Se disfrutará en el año de ocho días hábiles de asuntos propios. Se podrán disfrutar hasta marzo del año siguiente. Podrán acumularse a las vacaciones anuales, siempre que la Gerencia tenga conocimiento al menos con una semana de antelación. Los días festivos que caigan en sábado podrán ser compensados como días de asuntos propios durante el resto del año.

La situación de las personas que convivan regularmente en régimen de pareja, legalmente inscritas será equiparada a los efectos de las licencias retribuidas recogidas en el presente artículo.

ARTÍCULO 15.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, a todo el personal de la empresa, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive en enfermedades de más de treinta días, se les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real, durante el plazo máximo de seis meses a partir de la baja de la Seguridad Social.

Asimismo, los trabajadores que, como consecuencia de un accidente, deban ser adscritos a otros puestos de trabajo distinto del que venían desempeñando con anterioridad al accidente, mantendrán sus retribuciones básicas y el 50 % de la diferencia de las retribuciones complementarias entre el puesto de trabajo que se desempeñaba y el nuevo que se asigne.

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

En el supuesto de operación quirúrgica y revisiones médicas derivadas de las mismas, cuya lista en la Seguridad Social sea muy amplia, el trabajador podrá solicitar hacer uso de cualquier seguro médico privado por él suscrito, presentando el correspondiente parte médico de baja.

ARTÍCULO 16.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Los trabajadores afectados por el Convenio, junto con la empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene.

La empresa vendrá obligada a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual de Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización. Obligatoriamente la Empresa implantará el uso del material más adecuado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo (gafas, sillas anatómicas, material ergonómico, filtros, protectores de pantallas y material propio para la construcción) en orden a mejorar la salud laboral de los trabajadores.

ARTÍCULO 17.- EMPRESA LIBRE DE HUMOS.

De común acuerdo entre Empresa y trabajadores y con el objeto de garantizar el superior derecho de protección de la salud de dichos trabajadores, EMVICESA se declara Empresa libre de humos. De esta forma queda prohibido fumar en cualquier dependencia de la misma.

La Gerencia habilitará de común acuerdo con el Delegado de Personal las estancias necesarias, así como los intervalos en que, aquellos trabajadores que decidan continuar fumando, podrán hacerlo.

De igual forma, la Empresa se compromete a apoyar las terapias de desadicción al tabaco que libremente quieran emprender sus trabajadores.

ARTÍCULO 18.- SEGURO COLECTIVO.

EMVICESA queda obligada a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra a los trabajadores, por las siguientes contingencias y capitales:

En caso de fallecimiento o invalidez, por cualquier causa 6.612 Euros.

En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente laboral 13.222 Euros.

ARTICULO 19.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

EMVICESA, contratará un seguro de responsabilidad civil que cubra las actuaciones de todo el personal técnico que en el ejercicio de su profesión como empleado de EMVICESA, cuando así lo requiera.

ARTÍCULO 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El número legal de horas extraordinarias realizadas en cómputo individual no será superior a 80 horas al año, teniendo carácter voluntario por parte del trabajador.

La iniciativa de la realización de las horas extraordinarias corresponde a la Dirección de EMVICESA y deberá motivarse debidamente por escrito con la suficiente antelación, salvo en aquellos supuestos de carácter urgente o excepcional.

EMVICESA, dará conocimiento trimestralmente al Delegado de Personal, de la ejecución y duración de los trabajos extraordinarios que se realicen por el personal de la Empresa.

Las horas extraordinarias serán compensadas, pudiendo optar el trabajador, por una de las formulas siguientes:

A.- Compensación en descanso.

2 horas de descanso por hora trabajada en día laboral. 3 horas de descanso por hora trabajada en sábado, domingo o festivo.

B.- Compensación económica.

Para hallar el valor de las horas extraordinarias estructurales, se aplicará la siguiente fórmula:

Suma total de las retribuciones del año dividido por el número de semanas del año, cuyo resultado dividimos por las horas semanales de trabajo, según convenio, sumándole al resultado el importe del 5% del valor, si se realizan en sábado, domingo o festivo. (Retribuciones del Año: $52: 35 = \text{Valor Hora Ordinaria} + 5\% = \text{Valor Hora Extra}$).

ARTÍCULO 21.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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

Previamente a la implantación de proyectos que impliquen la introducción de nuevas tecnologías, deberá informarse a los trabajadores que puedan resultar afectados en su condición de trabajo.

La dirección de la empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupaba un curso de formación por el tiempo indispensable

para su adaptación a los nuevos cambios, que en ningún caso tendrá una duración mayor de tres meses.

ARTÍCULO 22.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

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

El trabajo de superior categoría se realizará por un período continuado no superior a tres meses durante un año, o seis meses de manera discontinua durante un periodo de dos años. En ambos casos se precisará informar previamente al Delegado de personal.

Cuando se desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador percibirá, sin necesidad de solicitarlo y en la nómina inmediata al inicio de las nuevas funciones, la diferencia de las retribuciones complementarias del nuevo cargo que desempeñe.

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

ARTÍCULO 23.- TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA.

Los trabajadores de EMVICESA, realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a realizar trabajos de inferior categoría.

ARTÍCULO 24.- FORMACIÓN.

EMVICESA, incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional de su personal, que tendrá la oportunidad de asistir, al menos una vez al año, a un curso, jornada, etc. de los que se puedan derivar beneficios para los servicios prestados por el trabajador.

Dicha formación tendrá los siguientes aspectos diferenciados:

La realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

La elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

Los cursos se llevarán a cabo bajo la planificación acordada por la Comisión Paritaria, abonándose los gastos de matrícula así como los desplazamientos y dietas si son fuera de la Ciudad.

En todo caso los cursos se otorgarán con criterio de objetividad e igualdad de oportunidades por la Comisión Paritaria, siempre que redunde en una mayor cualificación profesional de los servicios de la empresa.

Por parte de la Empresa, se solicitará incluir a los trabajadores de EMVICESA, en los cursos de formación continua que por parte de la Asamblea de Ceuta, se impartan a los empleados de la Ciudad.

ARTÍCULO 25.- VESTUARIO.

Los trabajadores de EMVICESA que por motivos de trabajo se tengan que desplazar fuera de las oficinas, como ocurre en los casos de reparto de correspondencia, notificaciones, liberalización y desalojo, obras en ejecución, etc. ten-

drán a su disposición, facilitado por parte de la Empresa, un juego de ropa de lluvia, (botas e impermeables) estos irán provisto de firma que acredite a la Empresa a la que pertenecen. El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que se suministren y el buen uso de las mismas.

ARTÍCULO 26.- PARTICIPACIÓN EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.

La Gerencia promoverá la participación del representante legal de los trabajadores en las sesiones del Consejo de Administración de EMVICESA que tengan previsto tratar en el orden del día o en los asuntos de urgencia cuestionar relaciones con el personal de la Empresa, siempre previa autorización de la Presidencia del Consejo.

La asistencia del Delegado de personal será con voz y sin voto, en caso de imposibilidad de asistencia del mismo, podrá nombrar a otro trabajador para que lo sustituya.

En todo caso la participación del Delegado de personal en los Consejos de Administración será preceptivo siempre que se vaya a dar cuenta de los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria o se trate de temas revisados por el presente Convenio al acuerdo o competencia de dicha Comisión.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y VACANTES

ARTÍCULO 27.- CONTRATACIÓN.

A fin de favorecer el empleo estable, los trabajadores de EMVICESA, que hayan prestado sus servicios al menos dos años, en cómputo global, dentro de los últimos cinco años, mediante contratos, en cualquiera de sus modalidades, adquirirán automáticamente la condición de indefinidos.

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

La empresa considerará como mérito valorable haber prestado servicio satisfactoriamente a la Empresa con carácter temporal, cuando deba contratar a nuevos trabajadores.

ARTÍCULO 28.- PARTICIPACIÓN EN LA CONTRATACIÓN.

Será necesario el acuerdo de la Comisión Paritaria con carácter previo en materia de contratación del nuevo personal en las siguientes materias:

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

ARTÍCULO 29.- COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectará al trabajador, entregando una copia al interesado.

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

ARTÍCULO 30 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

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

Personal Fijo de Plantilla
Personal Eventual.

ARTICULO 31.-PERSONAL FIJO.

Es aquel trabajador que figura en la plantilla de la Empresa.

Quedarán con la condición de trabajadores indefinidos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de 5 días. Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

ARTÍCULO 32.- PERSONAL EVENTUAL.

El personal eventual es aquel que se contrata por la empresa para prestar sus servicios por sustitución de baja laboral, incapacidad temporal o excedencias. Según el Estatuto de los trabajadores, artículo 15. En el contrato deberá expresarse con precisión y claridad la causa, tiempo o circunstancia para lo que se contrata.

ARTÍCULO 33.- COBERTURA DE VACANTES Y ASCENSOS DE CATEGORÍA

Todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa se cubrirán, en primera instancia, mediante promoción interna entre el personal de EMVICESA, que reúna los requisitos necesarios. La promoción se realizará a través del sistema que en cada caso se acuerde por la Comisión Paritaria. Efectuada la promoción interna y caso de mantenerse alguna vacante, la Comisión Paritaria resolverá al efecto.

Se establecen dos niveles dentro de la categoría de oficial administrativo oficial administrativo de segunda y de primera, tres niveles en la categoría de auxiliar administrativo :auxiliar administrativo de 3ª, 2.ª y de 1.ª, y otros dos niveles en la de conserje: conserje de 2.ª y de 1.ª en grado ascendentes.

Los trabajadores de EMVICESA, podrán solicitar su ascenso al siguiente nivel dentro de su categoría, debiendo llevar al menos dos años desempeñando la categoría del nivel anterior, en caso de los conserjes, tres años, en el caso de los auxiliares administrativos y cinco años, en el caso de los oficiales administrativos. La concesión del nuevo grado en la categoría la realizará la Comisión Paritaria.

Todos los empleados de la empresa, así como las futuras incorporaciones, y nuevos ascensos iniciarán su empleo en el nivel más bajo dentro de su categoría CAPITULO IV

PLANTILLA Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 34.- PLANTILLA.

Tanto la plantilla laboral de EMVICESA, como las retribuciones de sus miembros la elaborará el Consejo de Administración, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

De igual manera, desde el Consejo de Administración, se podrá instar a la Comisión Paritaria a que se pronuncie sobre modificaciones a efectuar sobre la plantilla vigente.

ARTÍCULO 35.- ORGANIGRAMA

Fue aprobada y constituida, por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 2 de abril de 2002. La Plantilla

de EMVICESA, actualmente, está integrada por 22 trabajadores, distribuidos organizativamente en los siguientes departamentos:

Departamento de Gestión
 Departamento Técnico
 Departamento Jurídico
 Departamento Patrimonio -
 Comercial Departamento Financiero

ARTÍCULO 36.- GRUPOS PROFESIONALES.

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

Grupo A	Personal Titulado Grado Superior
Grupo B	Personal Titulado Grado Medio
Grupo C	Administrativos, FPII
Grupo D	Auxiliares Administrativos
Grupo E	Ordenanzas, Conserjes

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

CAPÍTULO V

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 37.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.

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

ARTÍCULO 38.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA.

Durante el último mes de embarazo, las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de 1 hora diaria.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple, hasta 20 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional del salario, hasta el alta del hijo.

Para atender la lactancia de un hijo menor de doce meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de licencia en el trabajo. Dicha licencia podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada de trabajo. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de el de la madre, en el caso que ambos trabajen.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida de 8 semanas de duración, contadas a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de 9 meses, el período de licencia será de 6 semanas. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de el de la madre, en el caso de que ambos trabajen.

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 o mayores a su cargo a partir de la edad de jubilación, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo el tiempo que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en idéntica proporción.

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

ARTÍCULO 39.- EXCEDENCIAS

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

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

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conserva un derecho de reingreso a su puesto de trabajo, para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque sí podrá cubrirlo, interinamente o provisoriamente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, la empresa dispondrá libremente de la plaza.

ARTÍCULO 40.- PERMISO NO RETRIBUIDO.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a permiso no retribuido, siempre que las necesidades del servicio lo permitan de hasta seis meses dentro del año natural, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con quince días de antelación, no pudiendo ser retribuidos o negociables su compensación bajo ningún concepto.

ARTÍCULO 41.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, una ayuda única por contraer matrimonio, o por nacimiento de hijo/ a, equivalente a 170 Euros.

Igualmente se establece la misma ayuda por inscripción como pareja de hecho legalmente inscritas una ayuda de 170 Euros y por separación legal, divorcio o anulación de inscripción, debiéndose justificar documental tales hechos.

ARTÍCULO 42.- AYUDA PARA SEPELIO.

En caso de fallecimiento de un trabajador se concede a favor de la viuda, viudo, hermanos o ascendientes que con él convivan, en concepto de ayuda por gastos de sepelio, el equivalente a 2.500 Euros.

ARTÍCULO 43.- BOLSA DE ESTUDIOS.

Los trabajadores con hijos a su cargo percibirán la cuantía que aquí se establece, por hijo, en concepto de ayuda escolar.

Será requisito previo la presentación de los documentos acreditativos de la matriculación dentro del año corriente.

Los pagos que se establecen para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuyos hijos estén en edad de asistir a guarderías y/o a centros de educación, serán por los siguientes importes:

Educación Infantil	312 euros
E. P. Primaria	175 euros
E. S. O.	175 euros
Bachillerato	200 euros
Universidad (En Ceuta)	500 euros
Universidad (Fuera de Ceuta)	1.412 euros

ARTÍCULO 44.- AYUDAS PARA EL ESTUDIO.

Los trabajadores de EMVICESA, tendrán derecho a una ayuda para el estudio de enseñanza reglada (bachiller, acceso a la Universidad para mayores de 25 años, estudios universitarios, post-universitarios y masters), equivalente al 50 % del valor de los libros de textos y matrículas. Para dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos dentro del año corriente

Los gastos de matrícula para estudios oficiales impartidos por Patronatos e Institutos de la Ciudad de Ceuta serán gratuitos, para ello, los trabajadores recibirán una subvención del 100 % de los gastos.

ARTICULO 45.- SUBVENCIONES POR HIJOS MINUSVÁLIDOS O DISMINUIDOS.

Los trabajadores de EMVICESA, incluidos los jubilados y viudos o viudas de trabajadores, con hijos disminuidos física o psíquicos, percibirán mensualmente, previa presentación de los informes médicos oportunos, la cantidad de 180 euros de ayuda.

ARTÍCULO 46.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores de EMVICESA, podrán solicitar anticipos reintegrables en 30 meses de 3.600 Euros, que serán concedidos previo informe favorable de la Gerencia.

Una vez reintegrado el anticipo, el trabajador podrá solicitar otra nueva ayuda del mismo importe.

En caso de fallecimiento o jubilación, la Comisión Paritaria resolverá la forma de reintegro del anticipo solicitado.

ARTICULO 47.- AYUDA DE ACCESO A LA VIVIENDA EN PROPIEDAD.

Se establece a favor de los trabajadores de la Empresa una ayuda reintegrable de 4.550 Euros para la compra de una vivienda en Ceuta.

Dicha ayuda se concederá por una sola vez y se amortizará en 60 meses sin intereses, no pudiéndose solicitar pagas anticipadas durante el transcurso de ese tiempo.

Esta ayuda estará supeditada a la acreditación documental de la adquisición y para su concesión no estará pendiente de liquidación ningún anticipo anteriormente solicitado.

ARTÍCULO 48.- AYUDAS PARA PRÓTESIS.

Todos los trabajadores, sus cónyuges e hijos tendrán derecho a que se les abone el 50% de los gastos realizados en concepto de prótesis, entendiendo por tales las ortopédicas permanentes o temporales, las dentarias y las especiales (gafas, plantillas, corsés, lentillas de visión correctora), hasta agotar un máximo de 250 Euros anuales, dentro del año corriente, para cada trabajador de la Empresa con ayuda concedida.

ARTÍCULO 49.- JUBILACIONES

La jubilación se declara forzosa al cumplir el trabajador los 65 años de edad, salvo para aquellos que acrediten la necesidad de continuar en activo para completar el período mínimo de cotización exigido para la pensión de jubilación según establece el artículo 2 de la Ley 26185 de 31 de julio. En cuanto al procedimiento a seguir y demás circunstancias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 50.- PREMIOS DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA

Con el objeto de premiar la fidelidad a la Empresa de los trabajadores de esta Sociedad, cuando un trabajador de ésta cese voluntariamente a la edad de la tabla siguiente, se determinará la concesión y posterior tramitación de una indemnización en metálico, según la escala siguiente:

Cese a los 60 años,	32.155 Euros
Cese a los 61 años,	25.694 Euros
Cese a los 62 años,	22.538 Euros
Cese a los 63 años,	19.233 Euros
Cese a los 64 años,	9.617 Euros

Caso de incumplimiento por parte de la Empresa de sus obligaciones con los trabajadores, estos podrán ejercer su derecho ante los tribunales.

Igualmente, y con el objetivo de premiar la permanencia de los trabajadores en la empresa, se pacta que aquellos que cesen en la misma con 65 años o más de edad, recibirán una indemnización en metálico por vinculación a la empresa según la siguiente escala:

De 05 a 10 años de servicio, el importe bruto de 1 mensualidad.

De 11 a 15 años de servicio, el importe bruto de 2 mensualidades.

De 16 a 30 años de servicio, el importe bruto de 3 mensualidades.

De 31 a 45 años de servicio, el importe bruto de 4 mensualidades.

De 46 o más años de servicio, el importe bruto de 5 mensualidades.

Caso de incumplimiento por parte de la Empresa de sus obligaciones con los trabajadores, estos podrán ejercer su derecho ante los tribunales.

ARTÍCULO 51.- FONDO DE PENSIONES.

Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 22 de mayo de 2003, se acuerda la creación, de un fondo de

pensiones (Ley 8/87 de 8 de junio). Por parte de la Empresa se realizará una aportación mensual de 50 euros, a favor de todos y cada uno de los trabajadores, sin distinción de categoría laboral, que tengan una antigüedad en la Empresa de un año. Dicho plan será elegido y reglamentado por los trabajadores y será objeto de seguimiento mensual por parte de estos. La primera aportación de EMVICESA, al citado fondo será de 80.393,34 Euros.

ARTÍCULO 52.- DEFENSA PENAL.

EMVICESA, hará frente de forma subsidiaria a la responsabilidad civil que pueda sobrevenir como consecuencia de la actuación de sus empleados en el ejercicio de sus funciones, en la medida que dicha responsabilidad exceda de la cobertura derivada, en su caso de su colegiación o seguro de responsabilidad civil.

EMVICESA, abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas propiedad de la empresa, siempre que sean conducidas por personas autorizadas para ellos en prestación de servicios autorizados, cuando excedan o no estén cubiertos por los seguros de los vehículos.

Los apartados anteriores se aplicarán siempre que no medie dolo ni negligencia inexcusable reconocidos por sentencia judicial *firme*.

La dirección de la Empresa proporcionará a todos los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, la asistencia legal necesaria cuando lo precisen por razones de conflictos o contenciosos derivados de la prestación de sus servicios a la Empresa. Los trabajadores podrán elegir abogado y procurador de los Colegios oficiales de Ceuta, y dentro de las tarifas tasadas por asistencia jurídica que se determine por la Comisión Paritaria.

EMVICESA, abonará los gastos de renovación del permiso de conducir u otros análogos, cuando resulten imprescindibles para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, previa petición del interesado y justificación documental.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 53.- RETRIBUCIONES.

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

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

Las retribuciones para la plantilla de EMVICESA, revisiones o incrementos, la realizará el Consejo de Administración previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 54.- REVISIÓN SALARIAL.

Las retribuciones para año 2004 quedan establecidas con la estructura y cuantía reflejada en el presente convenio y su anexo. Para los siguientes años de vigencia del convenio, todas las retribuciones serán incrementadas con la máxima subida permitida por la Ley General de Presupuesto Generales del Estado, revisándose al alza con las posibles revisiones que con posterioridad pudieran dictarse.

ARTÍCULO 55.- SALARIO BASE.

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

ARTÍCULO 56.- PLUS DE RESIDENCIA.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece un Plus, de Residencia consistente en el 60 % del salario base y la antigüedad del Convenio, recogido en la tabla anexa de retribuciones.

Al plus de residencia resultante se le aplicará un incremento del 8% según lo contemplado por indemnización por residencia del personal en activo de sector público en las ciudades de Ceuta y Melilla, todo esto en consonancia con lo estipulado en acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2004 y publicado en el BOE n.º 56 de fecha 5 de marzo de 2004 por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional duodécima de la Ley 62/2003 de fecha 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se procede a la revisión y consiguiente modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia. Dado lo expresado en este punto, serán de aplicación igualmente los incrementos futuros que afecten al concepto de residencia para los trabajadores de EMVICESA.

ARTÍCULO 57.- ANTIGÜEDAD.

El complemento personal de antigüedad para todas las categorías de trienios es del 6¹ del Salario base del convenio. La fecha de inicio para el cómputo de la antigüedad y los trienios será de incorporación del trabajador a la Empresa.

ARTÍCULO 58.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo recibirá cuatro pagas extraordinarias al año.

En los meses de junio y diciembre, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, es decir salario base, antigüedad, plus de residencia, complemento específico, complemento de destino, complemento de especialidad, incentivo, quebranto de moneda y cualquier otro complemento de nueva creación.

En los meses de marzo y octubre equivalentes cada uno a la mitad de una paga ordinaria, es decir salario base, antigüedad, plus de residencia, complemento específico, complemento de destino, complemento de especialidad, incentivo, quebranto de moneda y cualquier otro complemento de nueva creación.

Su abono se incluirá en la nómina del mes corriente y antes del final de cada mes o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses indicados.

ARTÍCULO 59.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Se establece con carácter general, para todos los trabajadores de la empresa, un complemento específico por categoría profesional que se percibirá mensualmente y por el importe que figura en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 60.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

Se establece con carácter general, para todos los trabajadores de la empresa, un complemento de destino por categoría profesional que se percibirá mensualmente y por el importe que figura en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 61.-COMPLEMENTO DE ESPECIALIDAD.

Se establece un complemento de especialidad aplicable en el salario base a los grupos profesionales de conser-

jes, auxiliares administrativos y oficiales administrativos, por el que se percibirán las siguientes cantidades:

- Conserje de primera, 10 % del salario base
- Auxiliar Administrativo de segunda 05 % del salario base
- Auxiliar Administrativo de primera 10 % del salario base
- Oficial Administrativo de primera 10 % del salario base

Para el resto de los grupos profesionales se establece un complemento equivalente al 5 % del salario base, que para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de 15 años será de un 10%.

ARTÍCULO 62.- COMPLEMENTO DE JEFATURA DE SERVICIOS GENERALES.

Se establece un complemento de jefatura de servicios generales, que será asignado por parte de la Gerencia, cuya cuantía será la recogida en la tabla salarial.

ARTÍCULO 63.- COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN DE OPERACIONES.

Se establece un complemento de dirección de operaciones, que será asignado por parte de la Gerencia, entre los trabajadores del grupo A, y cuya cuantía será la recogida en la tabla salarial.

ARTÍCULO 64.- JORNADA PARTIDA Y ESPECIAL.

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, cuya jornada de trabajo sea distribuida entre mañana y tarde, o realice una jornada especial de 40 horas semanales, percibirá por estos conceptos los siguientes complementos.

Por jornada partida

El trabajador que distribuya la jornada de trabajo entre mañana y tarde, siempre de conformidad con la Dirección de la Empresa, percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 180 Euros. Para los años siguientes que esté en vigor el presente Convenio Colectivo, las cantidades por este concepto se incrementarán según lo previsto en el artículo 54.

Por jornada especial de 40 horas semanales

Todos los trabajadores que realicen jornada de 40 horas semanales percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias, la cantidad del 25% del salario base. Para los años siguientes que esté en vigor el presente Convenio Colectivo, las cantidades por este concepto se incrementarán según lo previsto en el artículo 54.

ARTÍCULO 65.- COMPLEMENTO POR PLENA DEDICACIÓN Y EXCLUSIVIDAD.

Se asignará a los trabajadores a quienes, solicitándolo por escrito, les sea reconocida por la Gerencia, previo reconocimiento del Delegado de Personal.

En régimen especial está sujeto a los siguientes requisitos:

Realizarán su jornada laboral semanal sin perjuicio del aumento horario que ocasionalmente sea preciso realizar por necesidad de la Empresa.

2. Podrán ser requeridos para el servicio fuera de su jornada habitual de trabajo.

3. En ningún caso percibirán retribución alguna por horas extraordinarias.

4. Tendrán absoluta incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad laboral o empresarial por cuenta propia o ajena.

5. Deberán realizar un mínimo de 100 horas anuales fuera de su jornada laboral, que deberán estar contrastadas por su superior.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos enumerados anteriormente conllevará la pérdida inmediata de la percepción del complemento, viéndose el trabajador desde ese mismo instante liberado de todos los requisitos anteriores.

La cuantía a percibir por este concepto, la que figura especificado en el cuadro anexo 1 del presente Convenio colectivo.

ARTÍCULO 66.- COMPLEMENTO JEFATURA DE NEGOCIADO.

Se establece un complemento de jefatura de negociado que figura especificado en el cuadro anexo j del presente Convenio colectivo.

ARTÍCULO 67.- COMPLEMENTO JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.

Se establece un complemento de Jefatura Administrativa que figura especificado en el cuadro anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 68.- INCENTIVO.

Por incentivo el trabajador percibirá 134 Euros mensuales.

ARTÍCULO 69.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El empleado firmante, encargado de manejar la caja referente al abono de pagos menores, percibirá en el ejercicio de su función, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación de 120 euros mensuales. Esta gratificación no significa exención alguna de la obligación de reposición de posibles pérdidas de dinero no justificadas.

ARTÍCULO 70.- DIETAS.

El importe de las dietas para todos los trabajadores será de 200 Euros en concepto de alojamiento y manutención.

ARTÍCULO 71.-GASTOS DE COLEGIACIÓN.

Serán abonados todos los gastos de colegiación de aquellos profesionales que deban estarlo para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, serán sufragados por EMVICESA, previa petición del interesado y justificación documental. Dichos gastos solo comprenderán los conceptos mínimos exigidos para la colegiación.

ARTÍCULO 72.- PRODUCTIVIDAD.

EMVICESA, al objeto de retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o interés e iniciativa de sus trabajadores, establece el complemento salarial de productividad, cuya cuantía será asignada por la Gerencia, previa reunión con la Comisión Paritaria.

Dicha retribución no consolida, su asignación y retirada dependerá de la Gerencia, previa reunión con la Comisión Paritaria, y esta no podrá exceder de un máximo de 271 Euros y un mínimo de 50 Euros.

ARTÍCULO 73.- RÉGIMEN DE COBRO.

Ningún trabajador podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este Convenio.

Ningún trabajador podrá mantener la percepción de conceptos retributivos por funciones que no desempeñe o que habiendo desempeñado, haya dejado de realizar.

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 74.- DELEGADOS DE PERSONAL.

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

ARTÍCULO 75.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

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

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 18 horas mensuales retribuidas:

A) Notificación por escrito a la Dirección de la Empresa, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.

B) La duración mínima de la acumulación será de un año, salvo en casos excepcionales que podrán pactarse con la Empresa por un periodo inferior.

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

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

Se facilitará oportunamente a los Delegados los siguientes documentos:

Artículo 64 Estatuto de los trabajadores)

Balace situación anual.
Cuenta de explotación anual.
Información al volumen de salarios.
Información de documentos a socios.
Otros (artículo 64)

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

Simultáneamente a la autoridad competente en los casos de expediente de crisis o suspensión de pagos.

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

ARTÍCULO 76.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

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

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

ARTÍCULO 77.- GARANTÍAS SINDICALES.

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

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

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

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a 1 hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición del Delegado de Personal o como mínimo del 25 % de la plantilla, adecuando EMVICESA, un local para su desarrollo. Estas horas podrán ser acumuladas, pero no se disfrutarán más de 2 seguidas. Su disfrute se hará al final de la jornada.

CAPÍTULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 78.- FALTAS Y SANCIONES.

La Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en las presentes normas

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje, establecidos o que pudieran establecerse.

ARTÍCULO 79.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador, se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

ARTÍCULO 80.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. La notificación de faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al Delegado de Personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva. El trabajador deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. Todas las sanciones requerirán la tramitación previa de un expediente disciplinario, del que se dará traslado al trabajador e incorporará cuantos extremos sean necesarios para la determinación de los hechos que lo originan. La imposición de sanciones se hará mediante resolución motivada y sin perjuicio de las posibles actuaciones que la Empresa pueda instar en otros órdenes administrativos y jurisdiccionales.

3. Notificada la sanción, el trabajador podrá solicitar mediante escrito la revisión de la resolución en el plazo de 3 días hábiles ante la Presidencia del Consejo de Administración, la cual resolverá en el plazo máximo de 5 días hábiles. La revisión será potestativa para el trabajador, pudiendo interponer, no obstante, los recursos que le asistan ante la jurisdicción competente.

ARTÍCULO 81.- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexcusable en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificado como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la Empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la Empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo, cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación anterior o treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
6. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.
7. La falta de aseo reiterado durante el servicio
8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
9. En general, el incumplimiento, o el cumplimiento inexacto, de sus deberes como consecuencia de negligencia o de descuido inexcusable.

ARTÍCULO 82.- FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en el periodo de un mes o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificadas, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida, las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la Empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos, determinará la calificación como falta muy grave.

5. No utilizar, o hacerlo de forma inadecuada, el vestuario facilitado por la Empresa.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la Empresa, o personal delegado de las mismas en el ejercicio de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase, perjuicio notorio para la Empresa u otros trabajadores, podría ser calificado como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros, o artículos y materiales a su cargo.

9. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trasciendan a éste.

11. Emplear para uso propio, artículos, enseres y prendas de la Empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, en este caso con signos distintivos de la Empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa, o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

14. No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

15. La inobservación de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgos para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la Empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

17. El uso de palabras irrespetuosas, calumniosas o injuriosas para con los compañeros o para con la Empresa durante el servicio.

18. La utilización o difusión indebida de datos o de asuntos de los que se tenga conocimiento y para los que haya de guardar confidencialidad, en cuestiones ajenas al mismo.

19. La falta de aseo o limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

ARTÍCULO 83.- FALTAS MUY GRAVES. Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualesquiera otra persona al servicio de la Empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la Empresa negociaciones comerciales o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la Empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obras, abuso de autoridad o falta muy grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal y pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajenas, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la Empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la Empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento y conducta, en el ámbito laboral que atente al respeto y a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

ARTÍCULO 84.- CLASES DE SANCIONES.

La Empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves, las previstas en los apartados (A y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes

A) Por faltas leves: -
Amonestación.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

B) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de ocho a veinte días.

2.- Inhabilitación para la promoción, el ascenso, o para concurrir a pruebas selectivas dentro de la Empresa durante un máximo de un año.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

2.- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 85.- PRESCRIPCIÓN.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera: Suspensión de Contrato.

Los trabajadores de EMVICESA, fijos o indefinidos, podrán solicitar o ser requeridos para ser destinados a cualquier dependencia de la Ciudad Autónoma de Ceuta o cualquier otra Empresa u Organismo participado por el Ente Autonómico dentro de la misma categoría laboral en la que viene ejerciendo sus funciones. En el caso de solicitud procedente de los trabajadores, ésta deberá formalizarse mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa, la cual dará traslado a la dependencia de destino solicitado en el período máximo de 15 días. En el caso de solicitud procedente de otra dependencia y/o inspirado por EMVICESA, deberá existir, en cualquier caso, acuerdo explícito del trabajador afectado, al objeto de que adquiera eficacia.

La suspensión del contrato amparado por este artículo tendrá una duración mínima de 6 meses. En el caso de que el trabajador quisiera abandonar dicha situación y volver a EMVICESA, deberá comunicar su renuncia a la dependencia receptora y a EMVICESA con 15 días de antelación a la fecha de retorno propuesta. Cuando se cumplan los plazos establecidos en este artículo, dicho retorno tendrá la consideración de irrevocable.

Cuando la relación laboral que origine la suspensión del contrato fuere interrumpida, unilateralmente, por la dependencia de destino, el trabajador de EMVICESA afectado reingresará, en el plazo máximo de 24 horas, a su puesto de trabajo en la sociedad afectada por este Convenio.

La permanencia en el destino que originó la suspensión del contrato no será causa, en modo alguno, de la pérdida de ningún derecho económica, social o laboral de trabajador amparado por lo establecido en el presente convenio, con especial incidencia sobre el cómputo de la antigüedad del trabajador afectado por este artículo, que se entenderá ininterrumpida desde la fecha de su contrato originario EMVICESA.

Código	Descripción	Materiales					Mano de Obra					MTC
		Unidad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	Valor Total	Unidad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	Valor Total	
1.110	Material de construcción											
1.111	Material de construcción											
1.112	Material de construcción											
1.113	Material de construcción											
1.114	Material de construcción											
1.115	Material de construcción											
1.116	Material de construcción											
1.117	Material de construcción											
1.118	Material de construcción											
1.119	Material de construcción											
1.120	Material de construcción											
1.121	Material de construcción											
1.122	Material de construcción											
1.123	Material de construcción											
1.124	Material de construcción											
1.125	Material de construcción											
1.126	Material de construcción											
1.127	Material de construcción											
1.128	Material de construcción											
1.129	Material de construcción											
1.130	Material de construcción											
1.131	Material de construcción											
1.132	Material de construcción											
1.133	Material de construcción											
1.134	Material de construcción											
1.135	Material de construcción											
1.136	Material de construcción											
1.137	Material de construcción											
1.138	Material de construcción											
1.139	Material de construcción											
1.140	Material de construcción											

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Disposición Transitoria: Comisión de Servicios

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, estuvieran en la situación prevista en el artículo 31 del anterior convenio (Comisión de servicios), mantendrán dicha situación hasta la finalización del periodo semestral referido en dicho artículo o la prórroga (expresa o tácita) del mismo.

COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio, en Ceuta a 26 enero de 2005.

Por la parte Empresarial:

Dña. Mercedes Sánchez Vallejo
Dña. Kissy Chandiramani Ramesh

Y por la parte de los Trabajadores:

Dña. María José Carifianos González
D. José Luis Fort Fernández

ANUNCIOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

1.303.- 1. Entidad Adjudicadora:

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Dependencia que tramita el Expediente: Negociado de Contratación.
- c) Número de expediente: 17/05.

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción del contrato: Obras de ampliación del Centro de menores Punta Blanca.
- b) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: B.O.C.CE. n.º 4.407- de fecha 11-03-05.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Abierto.
- e) Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación:
Importe total: 734.927,46 euros.

5. Adjudicación

- a) Fecha: 4 de abril de 2005.
- b) Contratista: Corsan-Corviam Construcción S.A
- e) Importe de adjudicación: 728.313 euros.
- d) Plazo de adjudicación: SEIS (6) MESES

En Ceuta, a 4 de mayo de 2005.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.º Dolores Pastilla Gómez.

1.304.- 1. Entidad Adjudicadora:

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Dependencia que tramita el Expediente: Negociado de Contratación.

e) Número de expediente: 9/05.

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción del contrato: Suministro de un vehículo para Presidencia.
- b) Lugar de entrega: Parque Móvil.
- e) Plazo de entrega: DOS (2) meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: urgente.
- b) Procedimiento: abierto.
- e) Forma: concurso.

4. Presupuesto base de licitación:
Importe total: 42.000,00 euros.

5. Obtención de documentos e información:

- a) Entidad: Negociado de Contratación, Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Domicilio: C/Padilla. Edificio Ceuta Center, S/ nº e) Localidad y Código Postal: 51001 Ceuta
- d) Teléfono: 956-52.82.53/54
- e) Telefax: 956-52.82.84
- o Fecha límite de obtención de documentos e información: OCHO (8) días naturales siguientes al de la publicación de este anuncio.

6. Requisitos específicos del contratista:

- a) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: la especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

7. Presentación de ofertas:

- a) Fecha límite de presentación: OCHO (8) días naturales siguientes al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Documentación a presentar: la especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares
- e) Lugar de presentación:
 - 1º Entidad: Registro general de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas.
 - 2º Domicilio: Plaza de África, s/n'
 - 3º Localidad y Código Postal: 51001 Ceuta

d) Concurso: Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: el determinado en el R.D. Legislativo 2/2000 de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

8.- Apertura de ofertas:

- a) Entidad: Ciudad Autónoma de Ceuta
- b) Domicilio: Consejería de Economía y Hacienda. Edificio Ceuta Center. C/Padilla sin
- e) Fecha y Hora: A las 9 horas del día hábil siguiente a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas, siempre que ello fuere posible.

9.- Otras informaciones:

- a) Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.

En Ceuta, a 5 de mayo de 2005.- Vº 13º EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL ACCIDENTAL.- Fdo.: Carmen Barrado Antón.

1.305.- 1. Entidad Adjudicadora:

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Dependencia que tramita el Expediente: Negociado de Contratación.
- c) Número de expediente: 65/05.

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: Edición de diez mil ejemplares/mes de una agenda cultural que recoja la totalidad de las actividades organizadas por las distintas Consejerías.
- b) Lugar de entrega: Sede de la Consejería de Educación y Cultura.
- c) Fecha de entrega: El plazo total del contrato es de UN (1) AÑO. Las frecuencias y plazos de entrega son los que figuran en el Pliego de prescripciones técnicas.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación:

Importe total: 16.512 euros.

5. Obtención de documentos e información:

- a) Entidad: Negociado de Contratación, Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Domicilio: C/Padilla. Edificio Ceuta Center, s/n.
- c) Localidad y Código Postal: Ceuta 51001.
- d) Teléfono: 956-52.82.53/54.
- e) Telefax: 956-52.82.84.
- 1) Fecha límite de obtención de documentos e información: QUINCE (15) días naturales siguientes a la publicación de este anuncio.

6. Requisitos específicos del contratista:

- a) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: la especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares

7. Presentación de ofertas:

- a) Fecha límite de presentación: QUINCE (15) días naturales siguientes a la publicación de este anuncio.
- b) Documentación a presentar: la especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) Lugar de presentación:
 - 1º Entidad: Registro general de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas.
 - 2º Domicilio: Plaza de África, s/n.
 - 3º Localidad y Código Postal: Ceuta 51001.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: el determinado en el R.D. Legislativo 2/2000 de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

8.- Apertura de ofertas:

- a) Entidad: Ciudad Autónoma de Ceuta
- b) Domicilio: Consejería de Economía y Hacienda. Edificio Ceuta Center. C/Padilla s/n
- c) Fecha y Hora: A las 9 horas del día hábil siguiente a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas, siempre que ello fuere posible.

9.- Otras informaciones:

- a) Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.

En Ceuta, a 5 de mayo de 2005.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL ACCIDENTAL.- Fdo.: Carmen Barrado Antón.

1.318.- 1. Entidad Adjudicadora:

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Dependencia que tramita el Expediente: Negociado de Contratación.
- c) Número de expediente: 80/05.

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción del contrato: «Obras de Remodelación de la Calle Francisco de Orellana»
- b) Plazo de ejecución : TRES (3) MESES.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Abierto.
- e) Forma: Subasta.

4. Presupuesto base de licitación:

Importe total: 128.527,29 euros.

5. Obtención de documentos e información:

- a) Entidad: Negociado de Contratación, Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Domicilio: C/. Padilla. Edificio Ceuta Center, s/n.
- c) Localidad y Código Postal: Ceuta 51001.
- d) Teléfono: 956-52.82.53/54.
- e) Telefax: 956-52.82.84.
- 1) Fecha límite de obtención de documentos e información: TRECE (13) días naturales siguientes al de la publicación de este anuncio.

6. Requisitos específicos del contratista:

- a) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares

7. Presentación de ofertas:

- a) Fecha límite de presentación: TRECE (13) días naturales siguientes al de la publicación del anuncio en el *Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta*.
- b) Documentación a presentar: la especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) Lugar de presentación:
 - V Entidad: Registro general de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas.
 - 2.º Domicilio: Plaza de África, s/n.
 - 3.º Localidad y Código Postal: 51001 Ceuta.

8. Apertura de ofertas:

- a) Entidad: Ciudad Autónoma de Ceuta.
- b) Domicilio: Consejería de Economía y Hacienda. Edificio Ceuta Center. C/. Padilla s/n.
- c) Fecha y Hora: A las 9 horas del día hábil siguiente a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas, siempre que ello fuere posible.

9.- Otras informaciones:

- a) Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.