

ros hasta 45.000 euros excepto si se trata de residuos peligrosos, en cuyo caso la multa será desde 9.001 euros hasta 300.000 euros así como inhabilitación para el ejercicio de cualquiera de las actividades previstas en esta Ley por un período de tiempo inferior a un año [47. 1. b.1º y 2º LRSC]

En el supuesto que nos ocupa y a tenor de lo dispuesto en las diligencias de denuncia y en el precitado informe técnico no se ha producido daño al medio ambiente ni a la salud de las personas y se trata de residuos peligrosos por lo que la sanción a imponer será de 9001,00 € e inhabilitación por un plazo de seis (6) meses para el ejercicio de las actividades previstas en la Ley 22/2011, de 28 de julio.

Las sanciones correspondientes se impondrán por resolución motivada de la autoridad competente, previa instrucción del correspondiente expediente y de acuerdo con lo previsto en el título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y sus normas de desarrollo [artículo 50 LRSC].

Las infracciones graves prescribirán a los tres (3) años mientras que las muy graves a los cinco (5) años [art. 51.1 LRSC].

TERCERA.- El Consejero de Medio Ambiente, Servicios Comunitarios y Barriadas es el órgano competente en materia de urbanismo, según asignación de atribuciones realizada por el Presidente de la Ciudad en Decreto de fecha 10/05/2012.

#### PARTE DISPOSITIVA

PRIMERA.- Se incoa a D. Mohamed El Hannach con NIE X-1148262-X, expediente sancionador por infracción de la Ley 22/2011, de 28 de julio de Residuos y Suelos Contaminados, consistente en el ejercicio de actividad (gestión de vehículos fuera de uso) sin la preceptiva autorización ambiental

SEGUNDA.- Se designa a D.<sup>a</sup> Elisa I. Zapater Ortiz y a D.<sup>a</sup> Fuensanta Pérez Delgado secretario quienes podrán ser recusados en cualquier momento del procedimiento.

TERCERA.- Se conceder al expedientado un plazo de quince (15) días para que aporte cuantas alegaciones, documentos e informaciones estime convenientes, y en su caso, proponer prueba concretando los medios de que pretenda valerse, advirtiéndose, que si no formula alegaciones en el precitado plazo la iniciación podrá ser considerada propuesta de resolución.

CUARTA.- Se indica al expedientado la posibilidad de que pueda reconocer voluntariamente su responsabilidad con los efectos del art. 8 del Real Decreto 1398/98, de 4 de agosto.

QUINTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.4 LRJ-PAC, se deberá poner en conocimiento del expedientado lo siguiente:

a) Que la fecha de iniciación del procedimiento sancionador es el de la resolución por la que se incoa procedimiento sancionador.

b) Que el plazo máximo para resolver y notificar es el de seis (6) meses.

c) Que el efecto que produce la no resolución y notificación en el citado plazo es el de la caducidad.

Ceuta, a 6 de agosto de 2014.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. EL/LA CONSEJERO, Decreto de la Presidencia de 26-11-12).- Fdo.: Gregorio García Castañeda.- LA SECRETARIA.- Fdo: M.<sup>a</sup> Dolores Pastilla Gómez.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

**2.111.**- VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del SECTOR AGENTES DE ADUANAS Y SUS TRABAJADORES que fue suscrito, con fecha 27 de marzo de 2014, de una parte los representantes del Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y de otra la Central Sindical UGT. en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

#### ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

#### ACUERDA

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

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

DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.

Por UGT

D. Juan Luis Caravaca Caravaca  
D. Domingo Rodríguez Guerrero  
D. Eloy Verdugo Guzmán

Por el Colegio Oficial de Acentos de Aduanas

D. Remigio González Martínez  
D. José M.<sup>a</sup> Prieto Orozco  
D. Eduardo Partida Figuerola  
D. Pedro Arturo Contreras López (como Asesor)

En Ceuta siendo las 19,00 horas del día 27 de marzo de 2014, se reúnen los señores arriba resellados al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo del sector de Agentes de Aduanas y sus Trabajadores, para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2016.

Se reconocen las partes de contrario, recíproca capacidad para obligarse en los términos del presente Convenio.

Toma la palabra la parte empresarial quien hace alusión a la gravísima situación por la que está atravesando, no solo la economía en general, sino el sector de Agencias de Aduanas en particular. Se igualmente mención, a que las tarifas aplicables son cada vez más exiguas, que el convenio con la Ciudad Autónoma de Ceuta es cada vez más reducido y que, incluso puede desaparecer, y finalmente que incluso Correos está realizando una competencia al, sector, confeccionando ellos mismos los DUAS.

Ante este panorama, se pone de manifiesto que resulta imposible el acceder a una revisión económica de los salarios del Convenio, sino que incluso, desde marzo de 2014, hasta el vencimiento del mismo en 2.016, deberá suspenderse el abono y cotización de la paga extra de marzo.

La parte social, aún no estando de acuerdo con la medida, comprende la situación planteada, y haciendo gala de un ejercicio de responsabilidad, acepta la ofertada planteada, que es plasmada en el texto del Convenio que es rubricado por unanimidad de todos los presentes.

Se apodera expresamente a Don Eloy Verdugo Guzmán, al objeto de que en la sede de Unión General de Trabajadores realice las gestiones telemáticas necesarias para el registro y publicación, del Convenio, con amplias facultades de subsanación, siempre que éstas nos supongan la vulneración de lo pactado.

Se da por concluida la reunión siendo las 20,00 horas.

## CONVENIO COLECTIVO LOCAL PROVINCIAL DE AGENCIAS DE ADUANAS Y SUS TRABAJAD- RES/AS

### CAPITULO PRIMERO.-

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas de Agencias de Aduanas de Ceuta, y su personal administrativo, técnico, subalterno y de oficios varios.

El presente Convenio será de aplicación en todo el término municipal de Ceuta y en todos aquellos lugares donde el personal acogido a éste, realice su cometido.

#### Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.-

Quedará excluido de. este Convenio, el personal cuya relación laboral con la empresa sea de carácter especial, a tenor de lo dispuesto en el art. 2º del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, y comenzará a regir a partir del día 1 de abril del 2.013, finalizando el 31 de marzo de 2016.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con tres meses de antelación a su vencimiento,, como mínimo, se verá prorrogado en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa.

#### Artículo 4º.- NATURALEZA.-

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### Artículo 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contenciosos-administrativo, convenio, pacto, contrato individual, usos y costumbres o por cualquiera otra causa.

Habida cuenta, por tanto de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a los conceptos retributivos vigentes don anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas, la comparación será anual y global.

#### Artículo 6º.- GARANTÍA "AD PERSONAN".-

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

#### Artículo 7º.- COMISIÓN :PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.-

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pac-

tadas en el presente Convenio. Estará integrada por tres representantes patronales y otros tres representantes sindicales elegidos, todos ellos, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

Se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse con tres días hábiles de antelación y por escrito en el que deberá constar el orden del día.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancias de alguna de las partes, media y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de éstas, a solicitud de las mismas y en su ámbito respectivo, arbitrar en cuantas decisiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad comercial junto con los frecuentes cambios normativos, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleva a cabo las funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia, e incluso modificarlo

f) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio-

## CAPITULO SEGUNDO

### ORGANIZACIÓN, CLASIFICACIÓN INGRESOS Y ASCENSOS

#### Artículo 8.- ORGANIZACIÓN.-

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa.

Para la implantación por la Empresa, de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de los/as trabajadores/as, se estará a -lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provisto todos los cargos enumerados, si la necesidad o volumen de empresas no lo requiere. Son especialidad, pues todo empleado estará obligado a desempeñar cuantos trabajos y operaciones le sean de su competencia, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.

Los puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en la misma, las distintas especialidades que se produzcan en la empresa. Si surgiera alguna especialidad no contemplada, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición.

#### Artículo 10º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS.

A) JEFE/A DE SECCIÓN.- Es el/la trabajador/a que provisto o no de poderes y bajo la directa dependencia de la Dirección de la Empresa, está al mando de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios a fin de no , de poderes, actúa a las órdenes inmediatas del/a Auxiliares y Jefe/a demás de Sección, si lo hubiera, y está encargado de orientar y dar unidad al Negociado el o trabajo, entre dependencias los/as que tenga Oficiales, su cargo, así como de distribuir imprimirlas unidad.

B) JEFE/A DE NEGOCIADO.- Es el/a trabajador/a que provisto o personal que de él/ella dependan.

C) OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es el/a trabajador/a administrativo, mayor de dieciocho años, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, que realiza funciones de liquidación de facturas, despacho de correspondencia, declaraciones de Aduanas, cálculo, estadísticas, contabilidad, y demás cometidos inherentes a su cargo.'

D) AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es el/a trabajador/a administrativo, mayor de dieciocho años, que sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales dentro de las oficinas.

E) COBRADOR/A.- Es el/a trabajador/a que realiza las funciones de carácter complementario, que exigen absoluta fidelidad, confianza y que se materializan fundamentalmente en la realización de cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

F) ORDENANZA.- Es el/a trabajador/a que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomiendan, la recogida y entrega de la correspondencia dentro y fuera de la oficina, y en cualquiera otras funciones análogas.

G) PERSONAL DE LIMPIEZA.- Es el/a trabajador/a que realiza el aseo y limpieza de las oficinas. En el supuesto de que no trabajase la jornada completa, percibirá su retribución a prorrata según las horas que trabajase.

#### Artículo 11°.- INGRESOS.-

Los ingresos de nuevo personal en la empresa, se realizarán de acuerdo con la Legislación vigente. Durante el período de prueba, el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.

En cuanto al personal de contratación temporal y sus diversas modalidades, les será de aplicación la Legislación vigente.

#### Artículo 12°.- ASCENSOS.-

Los ascensos que se produzcan con ocasión de vacante, en la categoría de Oficial, serán cubiertas alternativamente una vez por orden de antigüedad en la empresa y otra por turnos de libre elección de éstas.

Los/as trabajadores/as con 63 años de edad, serán compensados con el abono mensual por parte de la empresa, con la diferencia salarial con la categoría inmediatamente superior (si ésta existiera. Este pago se hará efectivo hasta que el/a trabajador/a cumpla los 65 años, momento en el cual se dejará de abonar.

### CAPÍTULO TERCERO

#### JORNADA, HORARIO, VACACIONES LICENCIAS Y CONTRATACIÓN. -

#### Artículo 13°.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de TREINTA Y NUEVE HORAS (39H) semanales. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, se establece jornada intensiva de seis horas diarias, excepto los sábados que se reducirá a cuatro horas.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, serán considerados como festivos a todos los efectos (abonables y no recuperables), finalizando la jornada a las 13 horas de los expresados días, como de costumbre.

#### Artículo 14°.- VACACIONES.-

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un mes de vacaciones, o treinta días naturales en el caso de disfrutarse entre dos meses, y siempre que la vinculación a la empresa sea igual o superior a un año, en caso contrario, se concederá proporcionalmente al tiempo trabajado.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre trabajador/a y empresario/a, y cuando exija un régimen de turno de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán preferencia a

que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, tomándose por riguroso orden de antigüedad, pero el uso de este derecho no será permanente sino rotativo.

En lo no dispuesto en la presente disposición, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15°.- LICENCIAS.-

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos y con la duración siguiente:

1. Matrimonio o Constitución de Pareja de Hecho: 15 días naturales. Se otorgarán 15 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción. El ejercicio de este derecho será incompatible con la situación de matrimonio.

2. Nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2° grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, la duración será de 4 días.

3. Traslado de domicilio: 1 día.

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

5. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de paro múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En materia de acumulación en jornadas completas del permiso por, lactancia de hijo/a menor de nueve meses, se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

6. Para exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, el tiempo necesario.

7. Por bautismo, primera comunión de hijo o nieto, o matrimonio de hijo o hermano, el día de la ceremonia. Las presentes licencias también resultarán de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica.

8. Por asistencia a consulta médica, y siempre que se justifique, el tiempo necesario.

11. Ajos efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro correspondiente.

12. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato, durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto departamento, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, todo ello en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

13. Con independencia del calendario oficial de fiestas, se establece como tal a todos los efectos, un día en honor de la patrona del sector, siendo el 24 de mayo; el día señalado a este efecto.

14. En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 16°.- CONTRATO DE TRABAJO.-

Al inicio de la relación laboral la empresa estará obligada a entregar una copia del contrato, si éste se formaliza por escrito. Si lo fuera en forma verbal se entregará al/a trabajador/a, fotocopia de alta en la Seguridad Social.

#### Artículo 17°.- PERIODO DE PRUEBA.-

El periodo de prueba será de tres (3) meses para el personal técnico, exceptuando al personal de jefatura y dirección que será de seis (6) meses, y de dos (2) meses para el resto de .los/as trabajadores/as.

#### Artículo 18°.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.-

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar una copia del contrato si éste se formaliza por escrito. Si lo fuera en forma verbal se entregará al/a trabajador/a fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Serán" trabajadores/as contratados/as por tiempo determinado, los/as que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los/as demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

- Contrato Eventual: Son trabajadores/as eventuales aquellos/as contratados/as para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito. Todo ello, conforme a la siguiente regulación:

- En caso de que se concierten por tiempo inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la

duración total de los contratos pueda exceder de dicho límite de doce meses.

- Los Contratos se extinguirán llegado a su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, siempre que la duración del contrato iguale el año de duración, pudiendo sustituirse el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso omitido.

- Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo de doce meses.

- Si la duración cierta del contrato se prolongase a doce meses, y al finalizar éste se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el/la trabajador/a tendrá derecho a un día de salario por mes trabajado.

- Contrato de Obra o Servicio: El objeto de este contrato es la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Estos podrán tener una duración superior de cuatro años y transcurridos este plazo, los/as trabajadores/as adquirirán la condición de fijos/as de la empresa.

El contrato se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia o comunicación por la empresa. Si el contrato fuera de una duración superior a un año, la previa denuncia debe hacerse con 15 días de antelación, por medio de un preaviso. El incumplimiento por el empresario de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte 'proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de .salario por cada año de servicio. El importe de esta indemnización se ampliará progresiva y anualmente en un día más de salario por cada año trabajado (2013: 10 días; 2014: 11 días), hasta alcanzar en los contratos que se suscriban a partir de 1-12-2015 'el importe equivalente a 12 días por cada año de servicio.

- Contrato de interinidad: Este contrato puede ser concertado para atender alguno de estos supuestos:

a) Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad por sustitución). Así, tendrán la consideración de trabajadores/as interinos/as los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un/a trabajador en situaciones de excedencia especial o forzosa, suspen-

sión del contrato por paternidad y maternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores, descansos, permisos o vacaciones, enfermedad, accidentes o situaciones, análogas, mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, ejercicio de cargo público representativo o de funciones. El contrato se extinguirá cuando se reincorpore el trabajador sustituido, cuando venza el plazo para su reincorporación o cuando se extinga la causa de la reserva de su puesto

b) para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante

1 el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por cobertura de vacante), durante un periodo máximo de 3 meses.

c) para la sustitución de un trabajador autónomo, socio trabajador o socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente

#### Artículo 19°.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para esta modalidad de contratos.

#### Artículo 20°.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para esta modalidad de contratos.

#### Artículo 21°.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial

e) Sistema de trabajo y rendimiento

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para, la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa de desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos, podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el antes referido artículo 41.4

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a las se alude en este artículo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable el nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al procedimiento establecido en el apartado 2.3.3, del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula dicha Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de depósito.

En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCIONES

###### Artículo 22º.- SALARIO BASE CONVENIO.-

Se pacta expresamente que para el período 01-04-13 a 31-03-16, los Salarios Bases y demás complementos salariales del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán objeto de congelación salarial, no experimentando subida alguna.

###### Artículo 23º.- ANTIGÜEDAD.-

Los aumentos periódicos por tiempo de servicios, consistirán en trienios, cuya cuantía se cifra en el 5% del Salario Base Convenio. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la Empresa, incluido el aprendizaje.

###### Artículo 24º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Se establecen tres pagas extraordinarias para todo el personal de una mensualidad de Salario Base más el Plus de antigüedad, que se harán efectivas el día 15 de cada mes, de los de marzo, julio y diciembre. Dicho devengo podrá ser compensado con el que por disposición de superior rango se pudiera establecer en el futuro.

No obstante lo anterior, durante el período comprendido entre el 1 de marzo de 2014, al 28 de febrero de 2016, no se abonará la paga extra de marzo, quedando congelada la misma durante el referido período.

###### Artículo 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

En lo que se refiere a las mismas, se estará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

###### Artículo 26º.- RESIDENCIA.-

Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece un Plus de Residencia consistente en el 25% del Salario Base Convenio, recogido en la tabla de retribuciones anexa a este Convenio.

###### Artículo 27º.- PLUS VINCULACION BORNURIMAM.-

En aplicación de la modificación del Apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto

Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de las bonificaciones ' de cuotas a la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas 'Sor empresas y trabajadores/as por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE del día 05.10.11, y al Acuerdo rubricado entre la Confederación de ' Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, se acuerda lo siguiente:

Que como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, con efectos 1 de enero de 2012, los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán un 0,8 % de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 43 %, los/as trabajadores/as percibirán desde la fecha indicada del 1 de enero de 2012 un 6,88 % de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En 2013, la bonificación para las empresas será del 46 %, y los/as trabajadores/as percibirán desde el 1 de enero de dicho año, el 7,36 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. Finalmente, para el año 2014 y siguientes, las empresas se bonificarán un 50 % en sus cuotas de Seguridad Social, y los/as trabajadores/as percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los trabajadores, conforme al procedimiento establecido en este punto.

Los/as trabajadores/as que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

Los/as trabajadores/as contratados ' en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la, efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los/as trabajadores/as del referido complemento retributivo.

###### Artículo 28º.- TRANSPORTE.-

Se establece un Plus de Transporte de 84,79 Euros mensuales. Dicho importe queda acogido a la revisión anual de este Convenio.

###### Artículo 29º.- QUEBRANTO DE MONEDA.-

Se establece para los/as cobradores/as, un complemento mensual de 62,40 Euros incluidos en nómina.

Artículo 300.- COMPLEMENTO PERSONAL DE IDIOMAS.-

Aquellos/as trabajadores/as que conociendo un idioma y estando en posesión de titulación acreditativa de tales conocimientos expedidos por Organismos Oficiales, y que sus conocimientos sean utilizados por la Empresa, percibirán 56,24 Euros, por el primero y un 10% más sobre esta cantidad, por cada idioma adicional

Artículo 31°.- PLUS DE MAYOR RESPONSABILIDAD.

Todos los/as trabajadores/as que realicen funciones de Apoderado/a, ya sean poderes totales o parciales, disfrutarán de una gratificación de 480,05 Euros anuales.

Artículo 32°.- PLUS DE CONVENIO.- Se establece para todo el personal un Plus de Convenio, consistente en el 25% del Salario Base Convenio, recogido en el anexo.

Artículo 33°.- VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS.-

Si por necesidades del servicio, hubiere de desplazarse algún/a trabajador/a, de la localidad, la empresa le abonará los gastos de transportes y las dietas siguientes:

1.- Dieta Completa: 46,45 Euros diarios.

2.- Dieta Media: Si el/a trabajador/a puede volver a pernoctar en su domicilio, sólo se le devengará media dieta, es decir 21,70 Euros diarios.

Los/as trabajadores/as que de forma habitual, entendiéndose como tal, más de 10 días al mes, utilicen su vehículo propio para adelantar el trabajo de la empresa, percibirán un complemento mensual de 46,57 Euros, quedando abolida cualquier otro tipo de ayuda que para este concepto, existiera en la actualidad.

## CAPÍTULO

### CAPITULO QUINTO

#### ACCIÓN SOCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 34°.- COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.-

En caso de maternidad y accidente laboral, debidamente acreditado, las empresas abonarán a sus trabajadores/as, el complemento necesario para que juntamente con la prestación, económica de la Seguridad Social, el productor reciba el 100% de su Salario.

En aquellos casos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán a los/as trabajadores/as el complemento necesario, para alcanzar el 100% del salario, desde el día 21 de la enfermedad o accidente y durante un período de tres meses.

Artículo 35°.- Asuntos Propios.-

Se establece un día de asuntos propios por, cada año natural, para los/as trabajadores/as del sector, que se disfrutarán a libre disposición de los/as mismos/as sin necesidad de justificación, con el único requisito de comunicación a la empresa, con al menos una antelación de una semana. Si en un álamo centro de trabajo o departamento, se diese la circunstancia de la coincidencia de dos o más trabajadores/as que soliciten el disfrute de esta licencia en la misma fecha, la empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la Misma, optará por conceder el disfrute de ese día por riguroso orden de presentación ante la misma de la solicitud, debiendo quedar siempre bien atendido el servicio.

Artículo 36° .- FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, Los/as empresarios/as velarán por la asistencia de - los/as trabajadores/as a cursos especializados o puesta al día en nuevas técnicas aplicables al sector, siempre que las necesidades del trabajo, así lo permitan.

Artículo 37°.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-

Los/as trabajadores/as, en situación de incapacidad parcial, debidamente probada, deberán ser adaptados a otra actividad dentro de su misma empresa, respetándoseles el salario que percibían, antes de la citada disminución, y siempre que tal adaptación no implique la creación de un puesto de trabajo, y las necesidades del mismo, así lo permitan.

Artículo 38°.- JORNADA REDUCIDA.-

El/a trabajador/a que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente ó enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Artículo 39°.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-

Las empresas vinculadas al ámbito funcional del presente Convenio, se comprometen a poner a disposición de los trabajadores que lo soliciten, los medios necesarios para efectuar un reconocimiento médico anual gratuito.

Artículo 40°.- JUBILACIONES.-

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación podrá producirse en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

Los/as trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación del párrafo anterior, deberán solicitarlo a través de la empresa, con tres meses de antelación, como mínimo. Esta, una vez propuesta dicha solicitud, estará obligada a realizar los trámites, para la contratación del/a nuevo/a trabajador/a, simultáneamente al cese del/a trabajador/a que opta por la jubilación.

Artículo 41°.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

En cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales núm. 31/1.995, de 8 de noviembre ( B.O.E. de 10 de noviembre).

Artículo 42°.- SEGURO COMPLEMENTARIO.-

Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de Seguro que cubra a todo el personal, los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente, derivados ambos de accidente laboral, incluidos los desplazamientos "in-itinere" al lugar del trabajo. El capital asegurado será de NUEVE MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO EUROS CON VEINTITRES CENTÍMOS DE EUROS (9.908,70 E), que percibirá el/a trabajador/a o sus herederos/as.

Artículo 43°.- ACOSO MORAL Y SEXUAL.-

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal en el ámbito de la Empresa.

CAPÍTULO SEXTO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44°.- CONSECUENCIAS.-

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 45°.- FALTAS.-

Las faltas de disciplina de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en:

a) Serán Faltas LEVES:

1) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

2) La incorrección con sus superiores, compañeros/as o subordinados/as.

3) El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

4) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada o no probable, de un día al mes.

b) Serán Faltas GRAVES:

1) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante dos días al mes.

2) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

3) El abandono del trabajo sin causa justificada.

4) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/as superiores/as y de sus obligaciones concretas del puesto de trabajo o negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa.

5) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del/a trabajador/a o de otros/as trabajadores/as.

6) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, y hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán Faltas MUY GRAVES:

1) Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas, durante más de dos días al mes.

2) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante más de dos días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

3) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

4) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5) La percepción de dádivas de clientes o personas ajenas a la empresa con motivo del trabajo.

6) El trabajar en esta actividad, sin permiso de la empresa, para la competencia o para terceros.

7) Tratar de forma incorrecta (ya sea de obra o palabra) a los/as clientes.

8) En materia sexual, los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto, a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

9) La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 46°.- SANCIONES.-

Las sanciones que podrán imponerse en función de clasificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por Faltas LEVES:  
-Amonestación por escrito.  
-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas GRAVES:  
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.  
- Inhabilitación para el ascenso durante dos años.

c) Por Faltas MUY GRAVES:  
- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.  
- Inhabilitación para el ascenso durante seis años. -  
- Despido.

Artículo 47°.- PRESCRIPCIÓN.-

Las faltas LEVES prescribirán a los diez días, las 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.

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por si o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### DERECHOS SINDICALES

Artículo 48°.- DELEGADOS DE PERSONAL-

Los/as Delegados/as de Personal ejercerán ante el/a Empresario/a, la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los/as Delegados/as de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del Comité de Empresa, según el artículo 75 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la competencia de los/as Delegados/as de Personal, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 49°.- CUOTA SINDICAL.-

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del/a trabajador/a afiliado/a y siempre previa conformidad de éste/a.

Artículo 50°.- SECCIONES SINDICALES.-

En aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato, podrán en el ámbito de la empresa, constituir secciones sindicales.

Ningún/a trabajador/a, como consecuencia de su actividad sindical, podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

Artículo 51°.- HORAS SINDICALES.-

En cuanto al crédito de , horas sindicales para los/as Delegados/as de Personal, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Para la utilización de las horas sindicales, retribuidas, bastará una comunicación por escrito, con la máxima antelación posible, al/a encargado/a del personal o Jefe/a de Sección, el/la cual fechará y firmará el recibo de una copia que entregará al/a Delegado/a. Si la Empresa, requiere justificación de las horas utilizadas por el/a Delegado/a, éste la realizará a posteriori.

Si la Empresa denegara la utilización de dichas horas, por causas justificadas, ésta lo comunicará por escrito.

## DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, ambas partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido suponen un compromiso sobre la totalidad de las cláusulas pactadas..

SEGUNDA: NORMATIVA APLICABLE

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1.995, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes reglamentarias disposiciones en vigor.

TERCERA: GARANTÍA DE EMPLEO.-

Las empresas recogidas en el ámbito de este Convenio se comprometen en, la medida de lo posible, a garantizar la estabilidad en el Empleo, manteniendo los puestos de trabajo, y en su caso, aumentarlos, siempre que haya posibilidad.

CUARTA: DISPOSICIÓN ESPECIAL.-

Se respetarán las condiciones económicas y de trabajo individuales o de carácter general, actualmente en vigor, que resultasen más beneficiosas para el personal comprendido en este Convenio.

## ANEXO

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE PARA EL PERIODO  
01-04-13 al 31-03-16

	Salario Base	Plus Residencia	Plus Convenio	Plus Transporte	TOTAL
JEFE SECCIÓN	1.019,71	254,93	254,93	84,79	1.614,36 E
JEFE NEGOCIADO	985,02	246,26	246,26	84,79	1.562,33 E
OFICIAL ADMINISTRATIVO	933,29	233,32	233,32	84,79	1.484,72 E
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	760,45	190,11	190,11	84,79	1.225,46 E
ORDENANZA	760,45	190,11	190,11	84,79	1.225,46 E
COBRADOR	760,45	190,11	190,11	84,79	1.225,46 E
PERSONAL LIMPIEZA	704,59	176,15	176,15	84,79	1.141,68 E

## COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

## POR U.G.T.

D. Ramón Sánchez Pascual  
D. Domingo Rodríguez Guerrero  
D. Juan Luis Caravaca Caravaca  
D. Miguel Ángel Escobedo Cortés

## POR EL COLEGIO DE AGENTES DE ADUANAS DE CEUTA

D. Remigio González Martínez  
D. José María Prieto Orozco  
D. Eduardo Partida Figuerola  
D. Pedro A. Contreras López.

**2.112.-** VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA S.A. que fue suscrito, con fecha 29/04/2014, de una parte los representantes de la citada Empresa, y de otra las Centrales Sindicales CSIF y Delegados de Personal en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

## ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

## ACUERDA

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

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.- DELEGADO DEL GOBIERNO.-  
Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.