



BOLETIN OFICIAL

DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: **PALACIO MUNICIPAL - Archivo**

Año LXXXIX

Martes 25 de Febrero de 2014

EXTRAORDINARIO N.º 5

S U M A R I O

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

9.- Aprobación definitiva del Reglamento Regulador de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

10.- OAST.- Aprobación del Reglamento 1/2014, de Organización, Gestión y Explotación del Bingo Electrónico y modificación de diversas normas en materia de juegos y apuestas.

I N F O R M A C I O N

PALACIO DE LA ASAMBLEA:Plaza de Africa s/n. - Telf. 956 52 82 00
 - Administración General Horario de 9 a 13,45 h.
 - Registro General e Información.....Horario de 9 a 14 y de 16 a 18 h.
 - Día 3 de mayo Horario de 9 a 13 h.
 - Fiestas Patronales..... Horario de 10 a 13 h.
 - Días 24 y 31 de diciembre Horario de 9 a 13 h.
Telf. 956 52 83 15 - Fax 956 52 83 14

SERVICIOS FISCALES: C/. Padilla (Edificio Ceuta-Center)
 - Importación..... Telf. 956 52 82 95. Horario de 8 a 2 y de 4 a 7 h.
 - I.P.S.I..... Telf. 956 52 82 86. Horario de 8 a 3 y de 4 a 6 h.

SERVICIOS SOCIALES: Juan de Juanes s/n. - Telfs. 956 50 46 52 - 956 50 46 53. Horario de 10 a 14 h.

BIBLIOTECA: Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 30 74. Horario de 10 a 14 h. y de 17 a 20 h.

LABORATORIO: Avda. San Amaro - Telf. 956 51 42 28

FESTEJOS: C/. Tte. José Olmo, 2 - Telf. 956 51 06 54

JUVENTUD: Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 88 44

POLICIA LOCAL: Avda. de España s/n. - Telfs. 956 52 82 31 - 956 52 82 32

BOMBEROS: Avda. de Barcelona s/n. - Telfs. 956 52 83 55 - 956 52 82 13

INTERNET:<http://www.ceuta.es>

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

9.- El Ilustre Pleno de la Asamblea, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 6 de febrero de 2014, adoptó el siguiente acuerdo:

1º.- Aceptar la alegación primera de la Jefa de la Unidad de Coordinación contra la violencia sobre la mujer de la Delegación del Gobierno en Ceuta, procediéndose a corregir la redacción del artículo 68.2 del Reglamento.

2º.- Denegar la alegación segunda formulada por dicha Jefa por el motivo que se recoge en el cuerpo del presente documento.

3º.- Aceptar las alegaciones 1ª, 2ª, 3ª y 5ª formuladas por el Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en la Asamblea de Ceuta por los motivos que se recogen en el cuerpo del presente documento.

4º.- Denegar las alegaciones 4ª, 6ª y 7ª formuladas por el Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en la Asamblea de Ceuta por los motivos que se recogen en el cuerpo del presente documento.

5º.- Aprobar definitivamente el Reglamento Regulador de la relación, provisión, valoración y retribución de los puestos de trabajo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, que seguidamente se transcribe.

6º.- Publicar el citado Reglamento en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Contra la aprobación de este Reglamento cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses, de conformidad con el art. 107.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el art. 10.1.b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Ceuta, 6 de febrero de 2014.- V.º B.º Fdo.: Juan Jesús Vivas Lara.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: María Dolores Pastilla Gómez.

REGLAMENTO REGULADOR DE LA RELACIÓN, PROVISIÓN, VALORACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones Generales	22
Capítulo II. De la clasificación de los/las empleados/empleadas municipales	22
Capítulo III.- De la relación de puestos de trabajo	24
Sección 1ª.- Contenido y determinaciones de la relación de puestos de trabajo	24
Sección 2ª.- Creación, modificación y supresión de puestos de trabajo	25
Sección 3ª.- Cambio de adscripción de puestos de trabajo entre Unidades.....	26
Capítulo IV. De la provisión de los puestos de trabajo	26
Sección 1ª.- Ámbito de aplicación	26
Sección 2ª.- Formas de provisión.....	26
Sección 3ª.- Concurso	26
Sección 4ª.- Libre designación.....	27
Sección 5ª.- Comisión de servicios	28
Sección 6ª.- Adscripción provisional	28
Sección 7ª.- Redistribución de efectivos.....	29
Sección 8ª.- Reasignación de efectivos.....	29
Sección 9ª.- Permuta	29
Sección 10ª.- Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.....	29
Sección 11ª.- Movilidad por razones de salud o de rehabilitación	30
Sección 12ª.- Movilidad de la empleada municipal víctima de violencia de género.....	30
Capítulo V. De la valoración de los puestos de trabajo y sus revisiones	30
Sección 1ª.- Valoración de los puestos de trabajo	30
Sección 2ª.- Revisión de la valoración de los puestos de trabajo	30
Capítulo VI. Del sistema retributivo	32

Sección 1ª.- Conceptos retributivos	32
Sección 2ª.- Retribuciones básicas.....	32
Sección 3ª.- Retribuciones complementarias.....	32
Sección 4ª.- Retribuciones extraordinarias	33
Disposiciones Transitorias	33
Disposiciones Finales.....	33

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento se promulga en uso de las competencias y potestades de las entidades locales y tiene la consideración de norma de aplicación y desarrollo de la Ley 7/ 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y en lo que no contraviene a la misma de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; del RD 364/1.995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; del RD 861/1.986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de las demás disposiciones vigentes en materia retributiva y de puestos de trabajo que afecten, tanto al personal funcionario como al laboral.

Artículo 2. Es objeto del presente Reglamento regular la clasificación del personal funcionario y laboral al servicio de la Ciudad Autónoma de Ceuta, así como la relación, provisión, valoración y retribución de los puestos de trabajo reservados a ambas clases de empleados/empleadas.

Artículo 3. A través de la relación, cada puesto de trabajo se podrá reservar exclusivamente al personal funcionario, al laboral, o bien, preverse su provisión indistinta para más de una clase de empleados/empleadas municipales, cuando las leyes lo permitan, a fin de aumentar las posibilidades de provisión y de fomentar las expectativas de carrera profesional.

El presente Reglamento tendrá que tener en cuenta el I Plan de Igualdad para el personal de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta a todos los efectos legales. Para ello se tendrá que velar para que el régimen clasificatorio retributivo y de promoción se adapten al propio plan de igualdad. Asimismo, se custodiará por la protección y la consideración de medidas para combatir las situaciones de acoso y discriminación.

Artículo 4. Se establece un régimen clasificatorio, retributivo y de promoción profesional común para el

personal funcionario y el laboral de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante la aplicación, a este último, de lo previsto legalmente para los/las funcionarios/funcionarias, en los términos recogidos en este Reglamento.

Artículo 5.- Es objeto del régimen común referido en el artículo anterior:

a) Favorecer y ampliar la movilidad interna de los/las empleados/empleadas municipales, al no ser necesario en determinadas ocasiones previstas en la legislación vigente reservar puestos de trabajo en exclusiva para cada uno de los dos tipos de empleados/empleadas citados/citadas.

b) Equiparar el sistema de promoción profesional del personal laboral al de los/las funcionarios/funcionarias, mediante la aplicación a aquel del grado personal previsto para éste en las normas.

c) Equiparar el sistema retributivo, mediante la aplicación de unos mismos conceptos para los/las funcionarios/funcionarias y los/las laborales, en los términos expuestos en el presente reglamento.

Artículo 6.- La aplicación al personal laboral del régimen clasificatorio, retributivo y de promoción previstos legalmente para los/las funcionarios/funcionarias, se entenderá en las siguientes condiciones:

a) Todos y cada uno de los aspectos del referido régimen, tendrán carácter exclusivamente interno, sin trascendencia ni valor externo a ningún efecto.

b) No obstante su naturaleza de normativa interna, este régimen tendrá carácter obligatorio para la Ciudad Autónoma de Ceuta.

c) Se establece sin perjuicio de las normas de obligado cumplimiento, actuales o futuras, que afecten a la Ciudad Autónoma de Ceuta.

CAPÍTULO II

DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS/LAS EMPLEADOS/EMPLEADAS MUNICIPALES

Artículo 7.- Cada empleado/empleada municipal es titular de una plaza. Las plazas se encuentran clasificadas, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B.

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso en el Estatuto Básico del Empleado Público

- C1: título de bachiller o técnico.

- C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

- Agrupaciones Profesionales: sin requisito de titulación.

Para cada una de las plazas se determinarán la titulación específica que requiera en la respectiva convocatoria.

Artículo 8.- Cada empleado/empleada municipal será, además, por regla general, ocupante de un puesto de trabajo, cuyas condiciones de acceso se establecen en el presente Reglamento y en la relación de puestos de trabajo.

Artículo 9.- 1. Los puestos de trabajo se clasifican en 24 niveles, que van del 7 al 30, ambos inclusive.

2. Los/Las empleados/empleadas municipales pueden acceder a los puestos de trabajo que tengan asignado un nivel que se encuentre dentro del intervalo establecido para cada grupo de clasificación.

3. Los intervalos de niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada grupo de clasificación, son los siguientes:

- SubGrupo A1: Del 20 al 30.
- SubGrupo A2 y grupo B: Del 16 al 26.
- SubGrupo C1: Del 11 al 22.
- SubGrupo C2: Del 9 al 18.
- Agrupaciones Profesionales (AP): Del 7 al 14.

Al personal laboral le corresponde el nivel equivalente al personal funcionario para los mismos puestos, y será incluido en el concepto de incentivo laboral descrito en el artículo 87.

Artículo 10.- De acuerdo con lo previsto en las normas generales, así como con la clasificación común que establece este Reglamento, todos/todas los/las empleados/empleadas públicos/públicas fijos/fijas de la Ciudad Autónoma de Ceuta adquirirán un grado personal, que se corresponderá con alguno de los 24 niveles en que se clasifican los puestos de trabajo.

Artículo 11.- 1. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo, cualquiera que fuere el sistema de provisión.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los/las empleados/empleadas municipales que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consoli-

darán, cada dos años de servicios continuados, el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su grupo de clasificación.

3. Los/Las empleados/empleadas municipales consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.

4. Si durante el tiempo en que el/la empleado/empleada desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

5. Cuando un/una empleado/empleada obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación.

Cuando un/una empleado/empleada obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

6. Una vez consolidado el grado inicial y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo, el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

No se computará el tiempo de desempeño en comisión de servicios cuando el puesto fuera de nivel inferior al correspondiente al grado en proceso de consolidación.

Las previsiones contenidas en este apartado serán de aplicación asimismo cuando se desempeñe un puesto en adscripción provisional en los supuestos previstos en el RD 364/1995, de 10 de marzo.

7. A los/las empleados/empleadas que se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos y en la situación de expectativa de destino, así como a los afectados por la supresión de puestos de trabajo o alteración de su contenido prevista en el artículo 72.3 del RD 364/1.995, de 10 de marzo, se les computará el tiempo transcurrido en dichas circunstancias a efectos de la adquisición del grado personal que tuvieran en proceso de consolidación.

8. El tiempo de servicios prestado en adscripción provisional por los/las empleados/empleadas re-

movidos/removidas en puestos obtenidos por concurso o cesados en puestos de libre designación, no se considerará como interrupción a efectos de consolidación del grado personal si su duración es inferior a seis meses.

9. El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que durante el tiempo de permanencia en dicha situación se hubiera obtenido por concurso.

10. El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijos/hijas se computará como prestado en el puesto de trabajo del que se es titular.

Artículo 12.- 1. Los/Las empleados/empleadas municipales tendrán derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, al percibo, al menos, del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

2. Los/Las empleados/empleadas municipales que cesen en sus puestos de trabajo, por modificación del contenido o por supresión de éstos, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, la retribución correspondiente al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido modificado.

A los mismos se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo de acuerdo con las previsiones establecidas en el presente Reglamento.

CAPITULO III

DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Sección 1ª.- Contenido y determinaciones de la relación de puestos de trabajo.

Artículo 13.- 1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento formal, comprensivo de todos los puestos de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

2. Los puestos de trabajo reservados al personal eventual definidos en el artículo 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y 12 del EBEP, se regularán por el acuerdo que en cada caso adopte cada Corporación.

Artículo 14.- La relación contendrá la normalización efectuada en los puestos de trabajo, regulando, para cada uno de ellos, las siguientes determinaciones:

- a.- Denominación.
- b.- Número de puestos homogéneos.
- c.- Requisitos del desempeño.
 - Plazas que pueden acceder.
 - Formación específica, en su caso.
 - Requerimientos específicos, en su caso.
- d.- Forma de provisión.
- e.- Nivel del puesto.
- f.- Retribución al puesto de trabajo, comprensiva del complemento de destino y, en su caso, del

complemento específico para el personal funcionario; e incentivo laboral para el personal laboral en la forma expuesta en el artículo 87.

Artículo 15.- La denominación del puesto de trabajo se establecerá de forma que exprese, lo mejor y más sintéticamente posible, el contenido del mismo.

Artículo 16.- El número de puestos homogéneos indicará cuántos se consideran iguales o equiparables entre sí, por coincidir en todas las determinaciones definidas en la relación.

Artículo 17.- 1. El apartado de la relación referido a las plazas que pueden acceder a cada puesto de trabajo, reflejará la decisión y previsión de la Ciudad en este sentido, que operará ante los supuestos de vacante del mismo.

2. De acuerdo con las normas que regulan las condiciones de acceso a los puestos de trabajo, la referida previsión deberá dar cabida al mayor número y variedad de plazas posible en cada caso, a fin de favorecer la promoción profesional y el aprovechamiento eficiente de los Recursos Humanos municipales.

3. Cada grupo de clasificación sólo podrá acceder a puestos correspondientes a su grupo.

4. Podrán tener acceso a los puestos, en calidad de segunda actividad o disminución de capacidad, los/ las titulares de otras plazas diferentes a las previstas en la relación, en los que concurren impedimentos sobrevenidos para el desempeño de la profesión habitual.

Artículo 18.- La formación específica necesaria para la ocupación del puesto de trabajo recogerá, en los casos en que la Ciudad Autónoma de Ceuta lo estime conveniente para el mejor desempeño del mismo, alguna de las circunstancias siguientes, aplicable al/a la titular u optante al mismo:

a.- Formación, diferente a la de la plaza, que deberá poseer o estar dispuesto a recibir.

b.- Formación concreta de la plaza, cuando la prevista para ocupar el puesto pueda comprender diversas especialidades.

c.- Tiempo concreto de antigüedad en el desempeño de puestos de trabajo de un determinado contenido.

Artículo 19.- Los requerimientos específicos del puesto recogerán, en su caso, si éste está afectado por todos o alguno de los siguientes, los cuales se considerarán parte del contenido del puesto:

a.- Disponibilidad para el ejercicio de las funciones del puesto fuera de la jornada habitual del mismo cuando sea exigido, sin poder invocar el transcurso o el agotamiento de la jornada.

b.- Dedicación para el ejercicio de las funciones del puesto fuera de la jornada habitual del mismo, que se exige en ciertos puestos a fin de sacar el trabajo en los plazos, cumplir los objetivos, ejecutar programas o actividades, etc., propias del puesto.

En este apartado, también se podrá expresar el tipo de jornada de trabajo que tiene atribuida el puesto

y aquellos otros aspectos del contenido de los mismos, que pudieran requerir de una clarificación expresa.

Artículo 20.- La forma de provisión del puesto indicará si éste se cubre por concurso o mediante libre designación, en el supuesto de vacante, como formas normales.

Artículo 21.- El nivel del puesto se asignará de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del presente Reglamento y según lo previsto en el artículo 3 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, teniendo en cuenta los siguientes criterios: especialización, responsabilidad, competencia, mando, así como la complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Artículo 22.- La retribución de cada puesto de trabajo, tanto los desempeñados por funcionario/funcionaria, como por personal laboral, se determinará mediante el sistema de valoración de puestos y será consecuencia directa de la misma, tal como se regula en el presente Reglamento.

Sección 2ª.- Creación, modificación y supresión de puestos de trabajo

Artículo 23.- La creación de puestos de trabajo nuevos, susceptibles de incluir en la relación, se ajustará al siguiente procedimiento:

1º.- El órgano competente en materia de personal de oficio o a petición del órgano competente respecto del nuevo puesto, realizará si así lo estima oportuno, conveniente y justificado, propuesta de creación del puesto nuevo y de las determinaciones que se proponen para el nuevo puesto, de las señaladas en el artículo 14 de este Reglamento, salvo que el puesto nuevo que se pretenda crear se considere homogéneo a algún otro de los comprendidos en la relación, en cuyo caso se indicará esta circunstancia. Todo ello de acuerdo con las políticas de personal existentes.

2º.- Será materia de negociación con la representación del personal, en lo que se refiere al valor, nivel y retribución del puesto de trabajo, determinaciones que no tendrán carácter definitivo, hasta que no se lleve a cabo la fijación definitiva del valor del puesto, por el procedimiento establecido en el Capítulo V de este Reglamento, salvo en el caso de que ya exista valoración al existir puesto homogéneo.

3º.- A la vista de las actuaciones anteriores, resolverá el órgano competente para la creación del nuevo puesto de trabajo previo informe de Intervención.

4º.- Caso de decidirse la creación del puesto nuevo, se incluirá éste en la relación.

Artículo 24.- 1. En todo momento, por necesidades organizativas, se podrán realizar modificaciones en los puestos, referidas a cualquiera de las determinaciones previstas en la relación.

2. El procedimiento que se deberá seguir en las modificaciones de puestos es el siguiente:

1º.- El órgano competente en materia de personal de oficio o a petición del órgano competente respecto del nuevo puesto realizará si así lo estima oportuno, conveniente y justificado, propuesta de la modificación de puesto planteada, señalando las determinaciones previstas en la relación que, en concreto, deben ser objeto de modificación, de acuerdo con las políticas de personal existentes.

2º.- Será materia de negociación con la representación del personal, si la modificación planteada afecta al valor, nivel del puesto o a su retribución, modificación que no tendrá carácter definitivo hasta que no se lleve a cabo la fijación definitiva del valor del puesto, por el procedimiento establecido en el Capítulo V de este Reglamento, salvo que exista ya una valoración de la modificación que se plantea en cuyo caso no será necesario aplicar el capítulo V

3º.- A la vista de las actuaciones anteriores, resolverá el órgano competente para la modificación del puesto.

4º.- Si el puesto resultase modificado, se realizarán en la relación las correcciones pertinentes.

Artículo 25.- Deberán ser suprimidos los puestos de trabajo que dejen de ser necesarios a la organización de los servicios municipales, siguiendo para ello el siguiente procedimiento y sin perjuicio de lo establecido sobre Planes de Empleo en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

1º.- El órgano competente en materia de personal, de oficio o a petición del órgano competente respecto del puesto a suprimir, realizará, si así lo estima oportuno, conveniente y justificado, propuesta de supresión de puesto planteada, de acuerdo con las políticas de personal existentes.

2º.- A la vista de las actuaciones anteriores, resolverá el órgano competente para la supresión de puestos, según la distribución de competencias de la Ciudad.

3º.- Caso de que se decidiese la supresión del puesto en cuestión, se eliminará éste de la relación.

Artículo 26.- 1. Cuando se produzcan vacantes en los puestos de trabajo, previo al inicio del procedimiento de provisión, se deberán revisar los mismos, en términos organizativos y seleccionar una de las tres opciones siguientes:

a) Mantener el puesto con las mismas determinaciones previstas en la relación.

b) Modificar las determinaciones del puesto recogidas en la relación, para adaptarlas a los requerimientos organizativos o de funcionamiento que pudieran existir. Para ello se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 24 de este Reglamento.

c) Suprimir el puesto por no ser ya necesario a la organización de los servicios municipales. Para ello

se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 25 de este Reglamento.

Sección 3ª.- Cambio de adscripción de puestos de trabajo entre Unidades.

Artículo 27.- 1. En todo momento se podrá cambiar la adscripción de un puesto de trabajo de una Unidad a otra, por necesidades organizativas.

2. El cambio de adscripción de puestos puede deberse a alguna de las dos siguientes causas:

a) Al traslado de funciones entre Unidades. Tiene lugar cuando una función, que se realiza en una determinada Unidad, es asignada a otra, trasladándose con ella los puestos de trabajo que desempeñan la referida función.

b) A la redistribución del número de puestos entre Unidades, sin que se altere el número total de éstos. En este supuesto podrán cambiar las tareas de los puestos.

Artículo 28.- El cambio de adscripción de puestos de trabajo entre Unidades no podrá comportar cambio en la naturaleza de los mismos, en el valor, en el nivel, en el complemento de destino, en el complemento específico, ni en la forma de provisión.

Artículo 29.- El cambio de adscripción de puestos entre Unidades se efectuará mediante resolución del órgano que ostente las competencias en materia de recursos humanos.

Deberá modificarse la relación de puestos de trabajo, si resultase afectada por la resolución adoptada.

CAPÍTULO IV

DE LA PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Sección 1ª.- Ámbito de aplicación.

Artículo 30.- La aplicación de este capítulo a los puestos de trabajo reservados al personal laboral se realizará sin perjuicio de lo que disponga la legislación específica del referido personal.

Sección 2ª.- Formas de provisión.

Artículo 31.- 1. Los puestos de trabajo de la Ciudad Autónoma de Ceuta se proveerán a través de los sistemas de concurso o libre designación, según se determine, para cada uno de ellos, en la relación de puestos de trabajo.

2. En los casos previstos en las normas generales y en el presente Reglamento, los puestos de trabajo también se podrán proveer por las siguientes formas:

- a.- Comisión de servicios.
- b.- Adscripción provisional.
- c.- Redistribución de efectivos.
- d.- Reasignación de efectivos.
- e.- Permuta de efectivos con otras Administraciones públicas.

f.- Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.

g.- Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.

h.- Movilidad de la empleada municipal víctima de violencia de género.

Artículo 32.- Sea cual sea la forma de provisión, la ocupación de un puesto de trabajo no constituirá derecho adquirido del/de la empleado/empleada municipal.

Artículo 33.- Los/Las empleados/empleadas municipales que ocupen puestos cuya forma de provisión se modifique, continuarán desempeñando los mismos y, a efectos de cese, se regirán por las reglas del sistema por el que fueron nombrados.

Artículo 34.- Una vez producida vacante en un puesto de trabajo, sea concurso o libre designación la forma de provisión prevista, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1º.- Revisión sobre la necesidad de mantener, modificar o suprimir el puesto, según se establece en el artículo 26 de este Reglamento. En el caso de que el puesto no sea suprimido, se continuará como se especifica en los siguientes párrafos.

2º.- Establecimiento del perfil profesional del puesto.

3º.- Aprobación y tramitación de las bases y la convocatoria para cubrir de nuevo el puesto.

4º.- Adscripción del/de la empleado/empleada municipal al puesto.

Sección 3ª.- Concurso.

Artículo 35.- 1. El concurso constituye el sistema normal de provisión y en él se valorarán, con relación al puesto de trabajo que se trate de proveer, los méritos que se contengan en las bases de las correspondientes convocatorias, que deberán ser publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

2. Asimismo, en el concurso se podrá prever la realización de pruebas prácticas y entrevistas personales que permitan evaluar la adecuación de los aspirantes a las específicas características del puesto.

Artículo 36.- Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por el procedimiento de concurso contendrán necesariamente, en sus bases, lo siguiente:

a) Denominación, descripción, nivel de complemento de destino y retribución del puesto de trabajo.

b) Requisitos de desempeño del puesto contenidos en la relación de puestos de trabajo.

c) Méritos a valorar y baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos.

d) Previsión de la elaboración de memorias y celebración de entrevistas, en su caso.

e) Composición de la Comisión de Valoración.

f) Plazo y forma de presentación de las solicitudes.

Artículo 37.- 1.- Para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, los/las empleados/empleadas municipales deberán permanecer en cada puesto de destino definitivo, un mínimo de dos años, salvo las excepciones previstas en las normas sobre función pública.

2.- Excepcionalmente, el órgano competente en materia de personal podrá autorizar la convocatoria de concursos de provisión de puestos de trabajo dirigidos a los/las empleados/empleadas públicos/públicas destinados/destinadas en las áreas, sectores o departamentos que se determinen.

Artículo 38.- 1. Las Comisiones de Valoración de los concursos estarán constituidas, como mínimo, por cinco miembros designados por el órgano competente en materia de personal, entre los que deberán figurar:

a) Un/Una funcionario/funcionaria que actuará como Presidente/Presidenta.

b) Un/Una funcionario/funcionaria adscrito al Departamento de Personal.

c) Un/Una funcionario/funcionaria de la unidad a la que pertenezca el puesto de trabajo objeto del concurso.

d) Dos representantes de los/las empleados/empleadas municipales.

e) Un/Una funcionario/funcionaria que actuará en calidad de Secretario/Secretaria y tendrá voz pero no voto.

2. La composición de las Comisiones de Valoración será predominantemente técnica, debiendo pertenecer los/las vocales que no desempeñen puestos de carácter directivo, a grupo de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados.

3. Las Comisiones de Valoración podrán solicitar del/de la Presidente/Presidenta la designación de expertos que, en calidad de asesores/asesoras, actúen con voz y sin voto.

4. Las Comisiones de Valoración propondrán al/a la candidato/candidata que haya obtenido mayor puntuación, pudiendo condicionar su elección a la superación de un curso de formación específica para el desempeño del puesto, cuando así esté previsto en la relación de puestos de trabajo o en las bases.

5. El/La Presidente/Presidenta u órgano competente en materia de personal establecerá las reglas de funcionamiento y decisión de las Comisiones de Valoración, en general, y, en su defecto, serán éstas quienes las fijen al inicio de su trabajo.

Artículo 39.- El órgano competente para la aprobación de las bases de los concursos de provisión de puestos de trabajo, así como la resolución de los mismos, es el Alcalde-Presidente/Alcaldesa-Presidenta u órgano que ostenta las competencias en materia de personal. El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles desde la resolución del concurso, que se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Artículo 40.- 1. Los/Las empleados/empleadas municipales que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso, podrán ser removidos del mismo:

a) Por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada o prevista a través de la relación de puestos de trabajo, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria para cubrirlo.

b) Por una falta de capacidad para el desempeño del puesto, manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición, que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al mismo.

2. La remoción se llevará a cabo con sujeción al siguiente procedimiento:

1º.- Propuesta de cese motivada, por parte del/de la Jefe/Jefa de la Unidad en que esté encuadrado el puesto, del/de la Consejero/Consejera de la misma, del/de la Presidente/Presidenta o, en el caso del supuesto previsto en el párrafo "a" del apartado anterior, del órgano competente en recursos humanos. Igualmente, se abrirá el expediente de cese, del que tomará cuenta esta Unidad.

2º.- En caso de que la propuesta provenga de órgano distinto al competente en materia de recursos humanos, deberá ser aprobada si así lo estima procedente, para lo que podrá solicitar cuantos informes y cualquier otras actuaciones para acreditar la circunstancia en el respectivo expediente.

3º.- Notificación al/a la ocupante del puesto y otorgamiento de un plazo de audiencia.

4º.- Audiencia a la representación de los/las empleados/empleadas municipales.

5º.- Resolución, por parte del/de la Alcalde-Presidente/Alcaldesa-Presidenta, u órgano que ostente las competencias en materia de personal.

Sección 4ª.- Libre designación.

Artículo 41.- La libre designación constituye un sistema excepcional de provisión de los puestos de trabajo, mediante el que la designación del/de la empleado/empleada municipal para el puesto que se trate de proveer, se realiza de forma discrecional, de entre los/las que cumplan los requisitos de desempeño del puesto previstos en la relación y lo que marque el Acuerdo Regulador/Convenio Colectivo en esta materia.

Artículo 42.- Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación serán publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, y contendrán, necesariamente, en sus bases, lo siguiente:

a) Denominación, descripción, nivel y retribución del puesto de trabajo, así como el complemento de productividad, si lo tuviesen asignado.

b) Requisitos de desempeño del puesto, contenidos en la relación de puestos de trabajo.

c) En su caso, especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones del puesto.

d) Plazo y forma de presentación de solicitudes.

Artículo 43.- Las solicitudes se dirigirán, dentro de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de la convocatoria al órgano competente en materia de personal.

Artículo 44.- 1.- El nombramiento requerirá el previo informe del/de la titular de la Consejería a la que pertenezca el puesto de trabajo a cubrir. Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

2.- Las resoluciones de nombramiento se motivarán con referencia al cumplimiento por parte del/de la candidata/candidato elegido/elegida de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo. En todo caso deberá quedar acreditada como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido.

3.- El nombramiento se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, siendo aplicable el plazo de toma de posesión el previsto en el artículo 39 del presente Reglamento.

Artículo 45.- El nombramiento que se lleve a cabo por libre designación no comportará la reserva del puesto de procedencia en caso de cese.

Artículo 46.- El Órgano competente para la provisión de puestos de trabajo mediante libre designación es el/la Presidente/Presidenta u órgano competente en materia de personal.

Artículo 47.- Los/Las empleados/empleadas adscritos/adscritas a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación, podrán ser removidos del mismo con carácter discrecional. La motivación de esta resolución se referirá a la competencia para adoptarla.

Sección 5ª.- Comisión de servicios.

Artículo 48.- Se considera comisión de servicios:

a) Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad valorado por el órgano competente en materia de personal, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un/una empleado/empleada público/pública que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

b) Podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso. Cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión podrá destinarse con carácter forzoso al/a la funcionario/funcionaria que cumpliendo los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, se estime ocasiona menor detrimento al servicio del que proviene, debiéndole dar previa audiencia para decretar la citada comisión.

c) La atribución temporal a un puesto, de funciones especiales que no estén asignadas específicamente

a ningún otro o que, por causa del mayor volumen temporal de tareas u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los empleados que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas.

Artículo 49.- En las comisiones de servicios a que se refiere el artículo anterior, se observarán las siguientes reglas:

a) Tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro, en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo.

b) El tiempo prestado en comisión de servicios será tenido en cuenta a efectos de consolidación del grado personal correspondiente al nivel del puesto desde el que se produce la comisión, en la forma prevista por el artículo 11.6 del presente Reglamento.

c) Los puestos de trabajo cubiertos temporalmente mediante comisión de servicios, que no estén reservados a ningún/ninguna empleado/empleada municipal, serán incluidos en la siguiente convocatoria de provisión que se produzca.

d) A los/las funcionarios/funcionarias en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo y percibirán la totalidad de sus retribuciones del puesto que efectivamente desempeñan.

Artículo 50.- El órgano competente para resolver las comisiones de servicios es el que ostente las atribuciones en materia de recursos humanos.

Sección 6ª.- Adscripción provisional.

Artículo 51.- Se considera adscripción provisional la provisión de un puesto de trabajo con carácter temporal por un/una empleado/empleada municipal en los siguientes supuestos:

a) Cuando el/la empleado/empleada sea removido de su puesto de trabajo obtenido por concurso o cesado en su puesto obtenido por el procedimiento de libre designación. En este último caso los/las funcionarios/funcionarias cesados/cesadas serán adscritos/adscritas provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su cuerpo o escala no inferior en mas de dos niveles al de su grado personal.

b) Cuando el puesto de trabajo que desempeña el/la empleado/empleada sea suprimido.

c) Cuando el/la interesado/interesada solicite el reingreso al servicio activo y proceda de alguna de las situaciones que no conllevan la reserva del puesto de trabajo.

d) Cuando existan situaciones de urgente e inaplazable necesidad, en cuyo caso se deberá proceder a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

e) En cualquier otra situación transitoria que no comporte comisión de servicios.

Artículo 52.- En las adscripciones provisionales de puestos de trabajo, se observarán las siguientes reglas:

a) Los/Las empleados/empleadas municipales adscritos/adscritas provisionalmente, deberán cumplir los requisitos de desempeño del puesto previstos en la relación.

b) Los puestos de trabajo cubiertos por adscripción provisional serán incluidos en la siguiente convocatoria de provisión que se produzca, salvo que la situación transitoria a que se refiere la letra "d" del artículo anterior, no haya concluido.

c) Los/Las empleados/empleadas municipales adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo, tienen obligación de participar en el procedimiento que se produzca para la provisión definitiva del puesto.

Artículo 53.- El órgano competente para resolver las adscripciones provisionales de puestos de trabajo es el/la Alcalde-Presidente/Alcaldesa-Presidenta u órgano competente en materia de personal.

Sección 7ª.- Redistribución de efectivos.

Artículo 54.- Se considera redistribución de efectivos la adscripción, por necesidades del servicio y con carácter definitivo, de un/una empleado/empleada municipal a un puesto de trabajo de la misma naturaleza, valor, nivel, complemento de destino, complemento específico y forma de provisión, que el puesto de procedencia.

Artículo 55.- El cómputo de los dos años a que se refiere el artículo 37 de este Reglamento se realizará desde la fecha en que se accedió al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

Artículo 56.- El órgano competente para resolver las redistribuciones de efectivos es el órgano competente en materia de recursos humanos.

Sección 8ª.- Reasignación de efectivos.

Artículo 57.- Se considera reasignación de efectivos la adscripción, con carácter definitivo, de un/una empleado/empleada municipal a un puesto de trabajo, cuando el que viniese desempeñando fuera objeto de supresión, como consecuencia de un Plan de Empleo, de los regulados en la Ley 30/1.984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 58.- La reasignación de efectivos se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el Plan de Empleo.

Artículo 59.- El órgano competente para resolver las reasignaciones de efectivos es el órgano competente en materia de recursos humanos.

Sección 9ª.- Permuta.

Artículo 60.- Se considera permuta la forma de provisión, con carácter definitivo, mediante el intercambio de puestos de trabajo entre empleados/empleadas públicos/públicas en activo de distintas Administraciones Públicas, sin que suponga en ningún caso, un derecho para los/las mismos/mismas.

Artículo 61.- Las permutas se ajustarán a las siguientes reglas:

a) Los puestos de trabajo a permutar deben ser de igual naturaleza y forma de provisión.

b) Se debe emitir informe favorable por los/las Jefes/Jefas de las Unidades a que pertenecen los puestos objeto de permuta.

c) Los/Las empleados/empleadas que soliciten la permuta deben contar, respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí, en mas de cinco.

d) A ninguno de los/las empleados/empleadas interesados/interesadas debe faltarle menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

e) Serán anuladas las permutas, si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno/alguna de los/las permutantes.

f) En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los/las interesados/interesadas.

g) Concedida la permuta y habiendo tomado posesión en el nuevo puesto no se podrá dejar sin efecto por voluntad de los/las interesados/interesadas salvo que concurra causa de nulidad o anulabilidad en la misma debidamente acreditada y conforme al procedimiento legalmente previsto a tal efecto.

Artículo 62.- El órgano competente para resolver las permutas es el órgano competente en materia de recursos humanos. Una vez comprobado los requisitos recogidos en el artículo anterior, el órgano competente en la materia resolverá la concesión o denegación de la permuta solicitada.

Sección 10ª.- Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo

Artículo 63.- 1. Se considera movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo, la adscripción de los puestos de trabajo y de los/las titulares de los mismos a otras Unidades, como consecuencia del traslado de funciones o de la redistribución del número de puestos entre las mismas, tal como se prevé en la Sección 3ª, Capítulo III del presente Reglamento.

2. Para que esta movilidad pueda tener lugar, los puestos, al cambiar su adscripción, deben conservar la misma naturaleza, valor, nivel, complemento de destino, complemento específico y forma de provisión.

Artículo 64.- En cualquier caso, aunque el cambio de adscripción del puesto no comporte la realización de las mismas tareas que el anterior puesto tenía asignadas, éstas deberán ser de la misma naturaleza.

Artículo 65.- El órgano competente para resolver la movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo es el órgano competente en materia de recursos humanos.

Sección 11ª.- Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.

Artículo 66.- 1. Previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del/de la empleado/empleada municipal, se podrá adscribir a los/las empleados/empleadas municipales a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa dentro de las posibilidades de la Administración de la Ciudad y según las necesidades del servicio. En todo caso, se requerirá el preceptivo informe del Servicio de prevención de riesgos laborales de la Ciudad.

2. La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión. El/La empleado/empleada deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

3. La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el/la empleado/empleada ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un mínimo de dos años en el nuevo puesto, salvo las excepciones previstas en las normas sobre función pública o que desaparecieran las causas que motivaran el cambio o la necesidad del puesto.

4. El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberán producirse en el plazo de tres días hábiles.

5. El personal con alguna discapacidad podrá instar en la propia solicitud de vacantes la adaptación del puesto o puestos de trabajo solicitados, cuando las condiciones de trabajo no cumplan con las adaptaciones de accesibilidad pertinentes.

Artículo 67.- El órgano competente para resolver la movilidad por razones de salud o de rehabilitación es el órgano competente en materia de recursos humanos.

Sección 12ª.- Movilidad de la empleada municipal víctima de violencia de género.

Artículo 68.- 1. La empleada municipal víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad.

En dicha solicitud se indicará la unidad o unidades a las que solicita el traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

2. Si concurren las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto propio de su cuerpo o escala, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, dotado presupuestariamente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. La empleada

deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

3. La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la empleada municipal ocupara con tal carácter de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto, salvo las excepciones previstas en las normas sobre función pública o en el caso de que la empleada se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de nuevo de violencia de género y así se acredite en la forma señalada en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo o si así se requiere para recibir la asistencia social integral. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

4. El cese en el puesto de origen, y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberá producirse en el plazo de tres días hábiles, si no implica cambio de residencia de la empleada, o de un mes si comporta cambio de residencia.

Artículo 69.- El órgano competente para resolver la movilidad de la empleada municipal víctima de violencia de género es el órgano competente en materia de recursos humanos.

CAPÍTULO V

DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y SUS REVISIONES

Sección 1ª.- Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 70.- 1. La valoración de puestos de trabajo desempeñados por personal funcionario y laboral de la Ciudad Autónoma de Ceuta, constituye la base mediante la que se establece:

a) La jerarquización de los puestos de trabajo.

b) La retribución al puesto de trabajo, comprendida por la suma del complemento de destino y complemento específico, en su caso.

2. El valor de los puestos de trabajo se expresará a través de su retribución.

Artículo 71.- 1. Se entenderá que el valor asignado a cada puesto, se corresponde con el conjunto de tareas, responsabilidades y demás características inherentes y habituales a los mismos, sea cual sea el nivel de especificación que se recoja expresamente en la relación de puestos de trabajo o en manuales de funciones.

2. La cuantía y desglose de la retribución al puesto de trabajo se establecerá en la forma que regula el Capítulo VI, Sección 3ª de este Reglamento.

Sección 2ª.- Revisión de la valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 72.- 1. Una vez establecida la valoración para un puesto de trabajo, sólo se podrá revisar por las siguientes causas:

- a) Por modificación de las funciones del puesto.
- b) Porque se produzca vacante en el puesto.
- c) Porque se decida realizar una revisión general, para todos o una parte de los puestos de trabajo, con el fin de adecuar la valoración a las posibles evoluciones o cambios organizativos producidos durante un período de tiempo.

2. Cuando la revisión de los supuestos recogidos en los apartados a y b anteriores se realice mediante la aplicación de lo previsto en los artículos 23 y 24 de este Reglamento, aquella tendrá carácter provisional, que solo será definitiva cuando la revisión se realice según lo dispuesto en los artículos siguientes.

3. La revisión de la valoración a que se refiere el apartado 1-c del presente artículo, se realizará cuando se considere necesario, siguiendo para ello la metodología que se regula en los artículos siguientes de este Reglamento.

Artículo 73.- Semestralmente se realizará o revisará la valoración de puestos de trabajo de forma definitiva, en los siguientes casos:

a) En el de los puestos nuevos que se hayan creado o decidido crear desde la valoración de puestos de trabajo o desde la última revisión, hayan sido objeto o no de la asignación provisional de valor, nivel y retribución a que se refiere el artículo 23 de este Reglamento.

b) En el de los puestos que se hayan modificado o decidido modificar desde la valoración de puestos de trabajo o desde la última revisión, hayan sido objeto o no de la asignación provisional de valor, nivel y retribución a que se refieren los artículos 24 de este Reglamento.

Artículo 74.- 1. La revisión de la valoración de los puestos referidos en el artículo anterior, se podrá efectuar de oficio o mediante solicitud del/de la ocupante del puesto, en el caso de que así se considere por el órgano competente en materia de personal.

A este respecto, cuando un/una empleado/empleada municipal considere que su puesto ha sido modificado en cuanto al contenido en funciones o responsabilidades, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal, solicitando la revisión del mismo y aportando las razones que justifiquen tal revisión.

2. El Departamento de Personal se hará depositario, hasta el momento de la revisión, de las solicitudes que se produzcan.

Artículo 75.- 1. La valoración de puestos y las revisiones definitivas referidas en el artículo 73 se llevarán a cabo en los meses de mayo y noviembre para que surtan efectos retributivos desde los meses de junio y diciembre respectivamente.

2. Para llevar a cabo las citadas valoraciones o revisiones se realizará mediante la aplicación de lo dispuesto en los artículos siguientes y, así mismo, se determinará en la Mesa General de Negociación la metodología a seguir.

Artículo 76.- 1. Para llevar a cabo las revisiones y las valoraciones de los puestos de trabajo, se constituirá, mediante Decreto del/de la Presidente/Presidenta u órgano competente en materia de personal, la Comisión de Valoración de los Puestos de Trabajo de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

2. Esta Comisión tendrá carácter exclusivamente técnico.

Artículo 77.- 1. La composición de la Comisión será paritaria, formada por cinco miembros por cada parte. La mitad de los miembros designados/designadas por el Equipo de Gobierno y la otra mitad por la representación del personal. El/La Presidente/Presidenta de la misma designado por el órgano competente en materia de personal, tendrá voto de calidad en caso de empate.

Asimismo, cada parte deberá designar un número suficiente de suplentes.

2. La designación se realizará teniendo en cuenta que el conjunto de la Comisión deberá integrar, ampliamente, la diversidad de la Administración Municipal en cuanto a plazas/categorías, áreas y niveles jerárquicos.

Artículo 78.- En todo caso, para la composición de la Comisión se observarán las reglas siguientes:

a) El órgano competente en materia de personal de la Ciudad Autónoma de Ceuta será miembro nato/nata y Presidente/Presidenta de la misma, pudiendo delegar su función.

b) Tanto los/las titulares como los suplentes que se designen de entre los/las empleados/empleadas de la Ciudad Autónoma de Ceuta, deberán contar con un mínimo de dos años de servicios continuados en el mismo.

c) Se procurará que la designación de empleados/empleadas municipales para la Comisión recaiga en personas que tengan un amplio conocimiento de la Ciudad.

Artículo 79.- Las sesiones que celebre la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo deberán ser dirigidas por el/la Presidente/Presidenta de la misma.

Artículo 80.- Las deliberaciones de la Comisión tendrán carácter reservado y las votaciones serán secretas, resolviendo, en caso de empate, el voto de calidad del/de la Presidente/Presidenta de la misma, tras repetir una vez más la votación empatada.

Artículo 81.- Cuando se delibere o resuelva sobre el puesto de trabajo de algún/alguna miembro de la Comisión, éste deberá abandonar la reunión. Si en esta situación se produjesen votaciones, se procederá de la siguiente manera:

a) Caso de que el/la miembro afectado/afectada sea alguno de los designados por el Equipo de Gobierno, el/la Presidente/Presidenta de la Comisión actuará con doble voto.

b) Caso de que el/la miembro afectado/afectada sea alguno/alguna de los/las designados/designadas por la representación del personal, actuará con doble voto quien designe esta parte.

Artículo 82.- Una vez finalizados los trabajos de revisión, por parte de la Comisión, se abrirá un plazo de audiencia a los/las empleados/empleadas afectados por la misma, para que puedan presentar solicitudes de modificación de la revisión efectuada.

Las solicitudes que se produzcan serán resueltas por la Comisión, quien elevará al órgano competente una propuesta definitiva.

CAPÍTULO VI

DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Sección 1ª.- Conceptos retributivos.

Artículo 83.- En virtud del régimen retributivo común y de acuerdo con lo previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como en el R.D. 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, el sistema retributivo de los/las empleados/empleadas públicos/públicas de la Ciudad Autónoma de Ceuta, estará constituido por los siguientes conceptos, en tanto no se modifique de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público:

1.- Retribuciones básicas:

- a) El sueldo, que retribuye a la plaza
- b) Los trienios, que retribuyen la antigüedad
- c) Las pagas extraordinarias

2.- Retribuciones complementarias:

a) La retribución al puesto de trabajo, configurada, a su vez, por dos conceptos retributivos:

- El complemento de destino, que se corresponde con el nivel del puesto

- El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo en atención a las características del mismo y según la valoración del puesto atendiendo a factores objetivos de valoración. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

b) El complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento

3.- Retribuciones extraordinarias:

a) Las gratificaciones, que retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal, cuando éstos no queden recogidos en el valor de los puestos y, consiguientemente, en su respectiva retribución.

b) Las indemnizaciones por razón del servicio.

c) El complemento personal transitorio, destinado a compensar las disminuciones de valor de los puestos, en los casos en que así se decida.

Sección 2ª.- Retribuciones básicas.

Artículo 84.- El sueldo retribuye a la plaza, se devenga mensualmente y su cuantía será la que se fije cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Es-

tado para los/las funcionarios/funcionarias de todas las Administraciones Públicas y para cada uno de los grupos de clasificación en que se estructuran éstos, en general, y los/las empleados/empleadas públicos/públicas de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en particular, tal como se establece en el artículo 7 de este Reglamento.

Artículo 85.- Los trienios retribuyen la antigüedad y se devengan mensualmente. La cuantía, para el caso de los/las funcionarios/funcionarias, se fija cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 86.- 1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por el importe que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre.

3. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devenguen no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquellas se reducirá proporcionalmente. A estos efectos, no se computará como tiempo de servicios prestados, el de duración de las licencias sin derecho a retribución.

Sección 3ª.- Retribuciones complementarias.

Artículo 87.- 1. La retribución al puesto de trabajo, que se determinará por los siguientes conceptos:

1º.- Nivel de complemento de destino

2º.- Complemento específico: formada por la valoración asignada al puesto de trabajo.

Para el caso del personal laboral la retribución complementaria vendrá conformada por la suma de la cuantía prevista en concepto de complemento de destino y complemento específico denominándose incentivo laboral.

2. La retribución al puesto de trabajo se devengará mensualmente.

Artículo 88.- El complemento de destino corresponde al nivel de los puestos de trabajo y será asignado a cada uno de éstos, de acuerdo con el intervalo de niveles al que puede acceder la plaza o plazas previstas para cubrir los referidos puestos recogido en el artículo 9 del presente Reglamento y de acuerdo, así mismo, con las reglas señaladas en el artículo del mismo.

Artículo 89.- La cuantía de cada uno de los niveles en que se estructura el complemento de destino viene definida, anualmente, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para todas las Administraciones Públicas.

Artículo 90.- La retribución al puesto de trabajo, igual que el resto de las retribuciones complementarias, no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor de los/las empleados/empleadas de la Ciudad, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado personal consolidado.

Artículo 91.- El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que los/las empleados/

empleadas de la Ciudad Autónoma de Ceuta desempeñen su trabajo.

Artículo 92.- 1. La asignación del complemento de productividad a los puestos deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y con los objetivos asignados al mismo, en su caso.

2. Las cantidades que perciba cada funcionario/funcionaria por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los/las demás funcionarios/funcionarias de la Corporación como de los/las representantes sindicales.

Artículo 93.- En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos, ni siquiera respecto a la existencia misma del complemento.

Artículo 94.- Corresponde al/a la Presidente/Presidenta u órgano en quien delegue la distribución de la cantidad global destinada a retribuir la productividad entre los diferentes programas o Áreas, así como la asignación individual de este complemento.

Sección 4ª.- Retribuciones extraordinarias.

Artículo 95.- 1. Las gratificaciones retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, salvo que tales servicios se retribuyan a través de los complementos de destino o específico, en el caso de los que estén afectados por el requisito de la dedicación y así esté establecido en la relación de puestos de trabajo.

2. Corresponde al/a la Presidente/Presidenta u órgano en quien delegue la asignación individual de las gratificaciones.

Artículo 96.- Los/Las empleados/empleadas públicos/públicas de la Ciudad Autónoma de Ceuta percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio y serán las mismas del personal al servicio de la Administración del Estado.

La Ciudad de Ceuta abonará a los/las empleados/as públicos/as la cuantía que compense la que percibió en concepto de subsidio por maternidad para alcanzar el total de las retribuciones que ordinariamente debió obtener en el período en que disfrutó del descanso maternal de no haberse producido dicha situación. Para ello, deberá solicitar la compensación una vez finalizado dicho descanso y justificado las cuantías percibidas en dicho periodo. Además, se velará porque no exista establecimiento de retribuciones distintas en función del sexo.

Artículo 97.- Complemento personal transitorio.

Si, tras la valoración de puestos de trabajo o sus revisiones periódicas, el/la ocupante de un puesto se encontrase percibiendo una retribución superior a la que corresponda al mismo, tendrá derecho a continuar percibiendo esa diferencia retributiva en concepto de

complemento personal transitorio, cantidad que será absorbible por futuros incrementos de las retribuciones, en cuyo caso, se absorberá hasta el total de la subida que sufra el complemento específico; o por causa de cambio de puesto de trabajo (por concurso, libre designación, comisión de servicios voluntaria o movilidad por razones de salud o rehabilitación) en cuyo caso comportará la percepción de las retribuciones complementarias del nuevo puesto sin aplicación por tanto de complemento personal transitorio alguno.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Se respeta el Complemento Personal de Jornada Transitoria aprobado por acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de marzo de 2012 con las condiciones allí previstas

SEGUNDA

A partir de la aprobación del presente Reglamento, las retribuciones que se perciban en concepto de diferencia de aplicación presupuesto como retribución de trienios al nivel superior al que se cumplió, se establecerá como complemento personal que se extinguirá una vez cese la relación laboral o funcional del afectado por cualquier causa; y percibiéndose los trienios en todo caso, conforme a lo que indica la Ley presupuestos generales del Estado y según las normas para su devengo en el grupo en el que se obtuvo.

TERCERA

El requisito de un mínimo de dos años de permanencia en el puesto previsto en los artículos 37 se entiende por cumplido por todos los empleados públicos que a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento tuvieran la vinculación laboral o funcional de dos años con la Ciudad Autónoma de Ceuta. Aquellos otros que a la entrada en vigor del presente Reglamento no contaran con una vinculación jurídica con la Ciudad de dos años al menos se entenderán que cumplen el requisito exigido en el artículo 37 cuando cumplan dos años al servicio de la Ciudad en un determinado puesto.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

A partir de la entrada en vigor de la Relación de puestos de trabajo, no se percibirá retribución distinta a la existente en dicha relación, quedando sin efecto la existencia de cualquier otro complemento retributivo que hubiere podido existir anteriormente.

Asimismo, a partir de dicha entrada en vigor no existirá mas puestos que los aprobado en la Relación de puestos de trabajo, quedando los que allí no figuren amortizados en tanto que no están ocupados ni contemplados en los presupuestos de la Ciudad.

SEGUNDA

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta, previa aprobación por la Asamblea y por el/la Presidente/Presidenta de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en el ámbito de sus respectivas competencias.

TERCERA

En todo lo no previsto en el presente Reglamento se estará a lo dispuesto en las normas generales sobre función pública y personal laboral.

10.- El Pleno de la Asamblea de la Ciudad de Ceuta, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 6 de febrero de 2.014, adoptó el siguiente acuerdo:

Aprobar el Decreto por el que se regula el REGLAMENTO 01/2014, de 6 de febrero, de Organización, Gestión y Explotación del Bingo Electrónico y se modifican diversas normas en materia de juegos y apuestas.

Contra la aprobación de este Decreto, cabrá interponer recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses, de conformidad con el artículo 107.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y el artículo 10.1.b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Ceuta, 6 de febrero de 2014.- V.º B.º EL PRESIDENTE.- Fdo.: Juan Jesús Vivas Lara.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: María Dolores Pastilla Gómez.

DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL REGLAMENTO 01/2014, DE 6 DE FEBRERO, DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y EXPLOTACIÓN DEL BINGO ELECTRÓNICO Y SE MODIFICAN DIVERSAS NORMAS EN MATERIA DE JUEGOS Y APUESTAS.

PREÁMBULO

El artículo 21.1.21 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía de Ceuta, establece que la Ciudad de Ceuta ejercerá competencia sobre las materias de casinos, juegos y apuestas, con exclusión de las Apuestas Mu-

tuas Deportivo-Benéficas, con el alcance previsto en el apartado dos de este artículo, según el cual dichas competencias comprenderán las facultades de administración, inspección y sanción, y, en los términos que establezca la legislación general del Estado, el ejercicio de la potestad normativa reglamentaria.

El auge de los juegos desarrollados a través de medios electrónicos, informáticos, telemáticos e interactivos está proporcionando una nueva oferta comercial de ocio y de juego que precisa de la oportuna regulación, intervención, supervisión y control, a los efectos de garantizar la necesaria seguridad y transparencia en el juego y la protección de los participantes y demás colectivos sensibles ante esta actividad.

La modalidad del bingo electrónico se encuentra en la actualidad implantada y regulada en varias comunidades autónomas y para su organización, explotación y práctica se emplean sistemas y equipos tecnológicos que garantizan la máxima transparencia en el juego y la seguridad informática en su funcionamiento.

Este reglamento regula con detalle las características técnicas, funcionales y operativas aplicables a dicha modalidad, dado que el juego del bingo electrónico se realiza y gestiona íntegramente en soportes electrónicos, a través de terminales informáticos de juego. También prevé la posibilidad de interconexión de las distintas salas de bingo, para ofrecer mayores premios comunes a los usuarios, todo ello bajo el cumplimiento de unos requisitos estrictos que garanticen la seguridad y fiabilidad técnica del sistema de juego.

Mediante el presente Reglamento, la Ciudad de Ceuta quiere avanzar en la modernización del sector de juego, haciéndose eco de las nuevas demandas de los empresarios del juego y de sus participantes, de modo que de manera presencial y dentro de las salas de bingo, se permita la práctica de un tipo de juego inspirado en el bingo tradicional, denominada bingo electrónico, sobre la base de unos elementos técnicos de gestión y control del juego propios del juego de apuestas.

Esta disposición ha sido sometida al procedimiento de información en materia de normas y reglamentaciones técnicas y de reglamentos relativos a los servicios de la sociedad de la información, previsto en la Directiva 98/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de junio, modificada por la Directiva 98/48/CE de 20 de julio, así como en el Real Decreto 1337/1999, de 31 de julio, que incorpora estas Directivas al ordenamiento jurídico español.

En su virtud, a propuesta de la Consejería de Hacienda, Economía y Recursos Humanos, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa aprobación del Pleno de la Asamblea, en reunión celebrada el día 6 de febrero de 2014.

DISPONGO

ARTÍCULO ÚNICO.

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y EXPLOTACIÓN DEL BINGO ELECTRÓNICO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de la presente Orden es aprobar las normas que rigen la organización, gestión y explotación del bingo electrónico, como una versión del juego del bingo.

Artículo 2.- Concepto de bingo electrónico.

1.- El bingo electrónico, es una modalidad del bingo tradicional que se desarrolla en las salas de bingo a través de sistemas, soportes y equipos informáticos, independientes de los utilizados para el bingo tradicional, debidamente homologados y autorizados por el órgano competente en materia de juego.

2.- En el bingo electrónico, las personas jugadoras a través de las unidades de juego denominadas cartones o soportes electrónicos, toman parte conjunta y simultáneamente en una partida mediante la utilización de terminales o soportes electrónicos de juego, resultando ganadoras aquellas que formen las combinaciones previamente establecidas en el plan de ganancias.

3.- La práctica del bingo electrónico podrá realizarse en una sala de bingo individualmente o en varias salas de manera simultánea, mediante la interconexión de una unidad de central de proceso de datos con los servidores de sala de las salas de bingo.

Artículo 3.- Régimen Jurídico.

El juego del bingo electrónico se desarrollará conforme a las especificaciones contenidas en el presente Reglamento, y con carácter supletorio por las normas generales establecidas en relación con el juego del bingo.

CAPÍTULO II

ELEMENTOS DE JUEGO

Artículo 4.- Soporte para la compra de los cartones y para el pago de los premios.

Para poder jugar al bingo electrónico, la persona usuaria deberá adquirir cartones o soportes electrónicos a través de su cuenta electrónica, que a tal efecto haya abierto previamente mediante el ingreso de dinero en efectivo en su puesto electrónico de juego. El órgano competente en materia de juego podrá autorizar siste-

mas de pago alternativos al dinero efectivo, tales como tarjetas electrónicas, sistemas de tiques o cualquier otro que cumpla con la finalidad prevista, previa su homologación.

Artículo 5.- Cartón o soporte electrónico.

1.- Los cartones o soportes electrónicos son unidades de juego generadas mediante una aplicación o programa informático, que deben estar identificados mediante un número, una serie, un valor y un código de seguridad únicos y que se reproducen gráficamente en una pantalla de video a modo de cartón de bingo, sobre el que se irán señalando, en su caso, la coincidencia de los números en él contenidos con los reflejados en las bolas que se extraigan.

2.- Los cartones que integren cada serie deberán ser todos distintos.

3.- El valor facial de los cartones o soportes electrónicos no podrá ser superior a seis euros.

4.- El importe máximo que se puede jugar en cada partida de bingo electrónico, por todos los conceptos, no podrá ser superior a 200 euros.

Artículo 6.- Generador aleatorio de bolas.

La extracción de bolas se efectuará por medio de un sistema informático de generación aleatoria de bolas, con los números que conformarán el sorteo y las combinaciones con derecho a premios.

CAPÍTULO III

SISTEMAS E INSTALACIONES DE JUEGO Y SUS COMPONENTES

Artículo 7.- Sistemas e instalaciones de juego.

1.- La práctica del bingo electrónico se realiza a través de sistemas de juego que deberán garantizar la seguridad y transparencia del desarrollo del juego, así como el control de su correcto funcionamiento, a los cuales tendrá acceso el órgano competente en materia de juego. A tal efecto, deberán disponer de mecanismos de trazabilidad sobre el registro de las operaciones realizadas y permitir el almacenamiento de los datos de cada partida celebrada, relativos al número de cartones vendidos, el importe total de las ventas, los números extraídos, los cartones premiados y la cuantía de los premios obtenidos.

2.- Se precisará disponer, necesariamente, de los sistemas e instalaciones del bingo electrónico que se describen en los puntos 3 y 4 de este artículo, que deberán ser objeto de homologación por el órgano competente en materia de juego.

3.- La sala se comunica mediante un sistema de comunicaciones con la Unidad Central de proceso de datos del bingo electrónico. La comunicación es realizada mediante sistemas que aseguren las comunicaciones para

este sistema de juego, siempre utilizando la posibilidad de una línea backup.

La comunicación dentro de la sala, así como entre el servidor de sala con la unidad central de proceso de datos, se realizará utilizando protocolos seguros que garanticen la seguridad de la información.

El sistema de comunicaciones garantizará, en todo momento, el acceso de forma telemática a las unidades central de proceso de datos y de sala y, a cualquier otro elemento activo por parte del personal del órgano competente en materia de juego, debiendo garantizarse también la evolución tecnológica de las comunicaciones.

Las transacciones económicas se realizarán mediante un sistema centralizado de caja seguro, que garantice los mecanismos de cobro y pago permitidos, así como una gestión segura de la base de datos que almacena dicha información y permita su trazabilidad.

El Sistema de juego del bingo electrónico deberá permitir una conexión en tiempo real y segura entre el servidor central del bingo electrónico y los equipos informáticos de los órganos de la Administración competente en la gestión del juego, tanto desde el punto administrativo como fiscal, a los efectos de poder realizar cualquier consulta de toda la información registrada en el sistema. La conexión deberá estar disponible mientras permanezcan las salas en funcionamiento, abiertas al público.

4.- Los sistemas e instalaciones precisos para el desarrollo del juego del bingo electrónico incluirán la Unidad central de proceso de datos, los Servidores de sala y el Terminal informático de juego.

Artículo 8. Unidad central de proceso de datos del bingo electrónico.

Para poder desarrollar el juego del bingo electrónico se necesitará una Unidad central de proceso de datos, que mantendrá la necesaria y permanente conexión con los servidores de todas las salas de bingo.

La Unidad central de proceso de datos del bingo electrónico contendrá el sistema informático de gestión y control del juego y constituye el soporte técnico, electrónico e informático que realiza las funciones de registro y control de las operaciones de adquisición de soportes de cartones y cobro de premios, de generación aleatoria de bolas mediante una extracción automática y al azar de las bolas, con la secuencia de números que constituyen la partida, de determinación de las cuantías de los premios, según el dinero recaudado por la venta de cartones de cada partida, de comunicación a cada terminal de juego de los cartones que estén siendo jugados, de indicación de las combinaciones ganadoras, de verificación de los cartones premiados, de asignación al terminal de juego que corresponda del premio o premios que obtenga en cada partida, de registro de la información generada, al instante de producirse, y del archivo de la misma, para su análisis y confección de las estadísticas.

Esta Unidad deberá estar tecnológicamente preparada para conservar copias de seguridad de todos los datos transmitidos, durante un periodo mínimo de sesenta días.

La Unidad central de proceso de datos podrá ubicarse en cualquier parte del territorio nacional, si bien ha de poder ser monitorizada desde el territorio de la Ciudad de Ceuta por el órgano competente de esta Ciudad en materia de casinos, juegos y apuestas, debiendo existir una réplica para entrar en funcionamiento en caso de que la unidad central se quede fuera de servicio por cualquier causa.

En cualquier caso, deberá garantizarse la transferencia de información entre la Unidad central del proceso de datos y los servidores de cada sala, como condición indispensable para la participación en esta modalidad de juego del bingo.

Asimismo, el sistema debe permitir a los servicios de control e inspección del juego, en cualquier momento, comprobar su adecuado funcionamiento.

El sistema deberá estar en funcionamiento durante todo el horario de apertura de las salas de bingo, a fin de que estas puedan estar conectadas a la red de bingo electrónico, y disponer de los medios técnicos que garanticen la continuidad y seguridad de su actividad.

Existirán determinados niveles de seguridad que garanticen la fiabilidad y transparencia del juego en todo momento.

Artículo 9. Servidor de Sala.

Cada sala de bingo autorizada deberá contener un servidor de sala que estará formado por un equipo informático compuesto por hardware tolerante a fallos, con un sistema de alimentación ininterrumpida, en el que va instalado el propio sistema de gestión y control del juego.

Las llaves de acceso a router, ordenadores, sistemas operativos, así como las cuentas de administrador de las bases de datos y programas, estarán a disposición de los servicios de inspección del órgano competente en materia de juego.

El Servidor de sala contendrá el sistema informático de gestión y control del juego en la sala.

Constituye el soporte técnico e informático que realizará las siguientes funciones:

a) Registro y control de operaciones de adquisición de soportes de compra de cartones y pago de premios.

b) Asignación a los terminales de juego electrónico de los cartones electrónicos adquiridos por la persona jugadora en cada partida, donde plasme las diferentes extracciones de bolas que se van produciendo en el desarrollo de la partida.

c) Recepción de las bolas con la secuencia de números que constituye la partida generada por el sistema central aleatoriamente.

d) Comunicación a los terminales informáticos de juego, con la secuencia de números que constituyen la partida.

e) Comunicación a los terminales informáticos de juego de las cuantías de los premios colectivos determinados por el sistema central, según el dinero recaudado por la venta de cartones en cada partida.

f) Control correspondiente a la eventualidad de que algunos de los cartones que estén siendo jugados en los terminales de juego electrónicos en la sala obtenga alguna de las combinaciones ganadoras de los premios en juego, y de los premios asignados a cada terminal informático de juego.

g) Para el supuesto de pérdida de comunicación con la unidad central de proceso de datos, procederá la anulación automática de la partida en la sala y la liquidación de la misma enviando a los terminales de la sala el correspondiente mensaje de anulación, con indicación de los premios obtenidos hasta ese momento y su correspondiente liquidación en el terminal o terminales.

h) Registro de información generada en todos los terminales informáticos de juego de la sala, al instante de producirse.

A fin de cumplir dicha función de registro, cada sala de bingo debe contar con la red de comunicaciones pertinentes y estar dotada de los medios informáticos que resulten necesarios.

Artículo 10. El Terminal informático de juego.

El Terminal informático de juego es el soporte informático individual a través del cual la persona jugadora realiza la adquisición de cartones electrónicos, participa en esta modalidad de juego del bingo y recibe toda la información generada por el servidor de sala y por la unidad central de proceso de datos correspondiente al desarrollo de esta modalidad de juego del bingo.

Cada terminal de juego electrónico deberá incorporar un mecanismo que le permita identificar el soporte para la compra de cartones y para el pago de los premios.

Asimismo, el terminal de bingo electrónico debe informar de forma completa y detallada a la persona jugadora, del número de cartones adquiridos y del crédito de que dispone, el cual disminuirá cada vez que la persona jugadora compre cartones electrónicos, en proporción a la compra efectuada, y disminuirá cada vez que la persona jugadora obtenga una combinación ganadora.

El terminal estará permanentemente comunicado con el Servidor de sala, debiendo indicar, en caso contrario, de forma clara que el terminal ya no está operativo.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE AUTORIZACIONES

Artículo 11.- Autorización para la explotación del bingo electrónico en salas de bingo.

1.- La explotación del juego del bingo electrónico en una sala de bingo corresponderá a la empresa titular de la sala.

2.- Cuando el juego del bingo electrónico se desarrolle, además de en cada sala de bingo, de manera interconectada con otras salas de bingo, la gestión de dicha modalidad se llevará a cabo por una empresa de servicios de interconexión, inscrita en el Registro de Juego gestionado por el órgano competente en esta materia.

3.- En el escrito de solicitud, la empresa titular de la sala de bingo deberá consignar:

a) El número de terminales informáticos de juego que se pretenden instalar.

b) El lugar donde se va a situar el Servidor de sala.

c) Los elementos de juego y los sistemas e instalaciones necesarios para la explotación del juego del bingo electrónico.

d) Certificación expedida por la empresa suministradora del equipamiento e infraestructura del bingo electrónico respecto de todas las combinaciones ganadoras contempladas por el programa de juego.

4.- En el supuesto de que el bingo electrónico se desarrolle en salas anexas construidas a tal fin, junto con la solicitud se aportará plano del local, realizado por técnico competente, en el que se hará constar la situación de los terminales informáticos de juego y del servidor de sala, certificando el cumplimiento de los requisitos de la normativa técnica de seguridad.

Artículo 12.- Autorización simultánea para la explotación del bingo electrónico en varias salas de bingo.

1.- La explotación del bingo electrónico en varias salas de bingo de manera simultánea requerirá autorización del órgano competente en materia de juego, previa solicitud de la empresa de servicios de interconexión.

2.- A tal efecto, además de aportar la información y documentación por cada sala de bingo a que se refiere el artículo anterior, deberá especificar los elementos específicos del sistema interconexión, el lugar de instalación de la Unidad Central y de la Unidad de respaldo del sistema de interconexión.

3.- Cada sala de bingo podrá estar adherida a varios sistemas de interconexión de bingo electrónico, si bien cada uno de ellos tendrá funcionamiento independiente.

Artículo 13.- Resolución por la que se autoriza la explotación del bingo electrónico.

La resolución por la que se autorice la explotación del bingo electrónico en una sala de bingo o en varias salas de manera simultánea, preverá, como mínimo, las siguientes especificaciones:

- a) El titular de la autorización para la explotación del bingo electrónico.
- b) Relación de salas de bingo en las que se autoriza su práctica.
- c) Número total de plazas que se autorizan para la práctica del bingo electrónico y número total de plazas que se mantienen para la práctica del bingo tradicional.
- d) Número de terminales informáticos de juego a instalar en la sala o salas de bingo especificando, en este último caso, el número de terminales a instalar en cada sala.
- e) Sistema informático a utilizar y lugar donde se van a situar el servidor o servidores de sala y, en su caso, la unidad central de proceso de datos.
- f) Identificación de los archivos que contienen el programa de juego.
- g) Las reglas de organización y funcionamiento del bingo electrónico.
- h) La fecha de iniciación.

Artículo 14.- Modificaciones.

1.- Todas las modificaciones sustanciales que afecten al programa de juego o al contenido de la resolución por la que se autorice la explotación del bingo electrónico, requerirán autorización previa, mediante resolución del órgano competente en materia de juego.

2.- Constituyen el programa de juego todas las categorías de premios, porcentajes de asignación de los mismos a cada categoría, conformación de las combinaciones que dan derecho a premios y las condiciones de su obtención.

3.- Las modificaciones del sistema del bingo electrónico que no afecten al programa de juego o al contenido de la resolución de autorización, deberán ser comunicadas al órgano competente en materia de juego con una antelación de diez días a la fecha de su implementación.

Artículo 15.- Revocación de las autorizaciones.

Previa audiencia al interesado, se revocarán las autorizaciones para la explotación del bingo electrónico, cuando se comprueben anomalías en los elementos y sistemas e instalaciones de juego o cuando se adviertan inexactitudes o falsedades en los datos relativos al juego, cantidades jugadas, apostadas, premios otorgados o devoluciones de cantidades jugadas.

CAPÍTULO V

DESARROLLO DEL JUEGO DEL BINGO ELECTRÓNICO

Artículo 16.- Participación de las personas jugadoras.

1.- Podrán participar en el bingo electrónico las personas jugadoras que adquieran cartones o soportes electrónicos a través de los medios de pago contemplados en el artículo 4 del presente Reglamento.

2.- La compra de un cartón electrónico supondrá la adquisición del derecho a participar en el desarrollo de la correspondiente partida, a recibir el pago de premios, cuando proceda, así como a obtener la devolución del importe pagado por el cartón, en los supuestos establecidos al efecto.

Artículo 17.- Venta de cartones electrónicos.

1.- El inicio de la venta de cartones se comunicará a cada terminal electrónico.

2.- En cada terminal, y mediante el sistema informativo de cada sala, se indicará el tiempo disponible para la adquisición de los cartones.

3.- Cuando la partida se desarrolle entre diversos establecimientos, la Unidad central de proceso de datos distribuirá los cartones electrónicos a los servidores de todas las salas, de forma correlativa al orden de solicitudes recibidas.

4.- No se podrán asignar cartones fuera del tiempo destinado a la venta, no debiendo producirse desvío del orden de los cartones de acuerdo con las solicitudes recibidas.

5.- No se podrán vender dos cartones iguales dentro de la misma partida.

Artículo 18.- Inicio de la partida.

1.- Finalizada la venta de cartones, se comunicará a las personas jugadoras, a través de los terminales electrónicos y del sistema informativo de cada sala, el total de los cartones vendidos, así como la cuantía de cada uno de los premios ofrecidos.

2.- Una vez realizada esta operación, se anunciará el comienzo de la partida.

Artículo 19.- Desarrollo de la partida.

1.- La extracción de bolas se realizará por el generador aleatorio de bolas.

2.- Los números contenidos en las bolas extraídas se irán tachando, automática y electrónicamente en los cartones adquiridos por las personas jugadoras, mostrándose el progreso de dichos cartones, el orden de extracción, la secuencia de números y los premios obtenidos a través de los terminales electrónicos y del sistema informativo. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema técnico podrá prever complementariamente otros me-

canismos que permitan a la persona usuaria interactuar con el desarrollo de la partida, como permitir que tache manualmente los cartones que el sistema reproduzca físicamente. En todo caso, el cartón electrónico será el único soporte oficial válido para acreditar el premio obtenido.

3.- Cuando se obtenga un premio, la partida continuará hasta su finalización, sin perjuicio de la información correspondiente del mismo, que los sistemas e instalaciones de juego deberán facilitar.

Para ello, cada terminal de juego incorporará, de manera visible, un sistema luminoso que se activará para avisar de la obtención de cada uno de los premios e incorporará automáticamente la cantidad ganada a la cuenta del usuario.

4.- El tiempo medio de duración de cada partida no será inferior a treinta segundos, sin que puedan realizarse más de sesenta partidas a la hora.

Artículo 20.- Finalización de la partida.

La partida finalizará cuando una o varias personas jugadoras completen todos los números contenidos en uno o varios cartones, o cuando se hayan producido todas las combinaciones que dan derecho a premio.

Artículo 21.- Incidencias durante el desarrollo de las partidas.

1.- Si con anterioridad al inicio de una partida se produjeran fallos o averías en el sistema técnico o en alguno de los elementos del presente Reglamento que impidieran su realización, las personas jugadoras tendrán derecho a la devolución de las cantidades empleadas en la compra de cartones electrónicos.

2.- Si los fallos o averías se produjeran durante el desarrollo de una partida impidiendo la continuidad del normal desarrollo del juego, se anulará la partida y se devolverán a las personas jugadoras las cantidades apostadas, sin que cada persona jugadora pueda obtener más de lo que hubiera apostado.

3.- En el caso del bingo electrónico interconectado, cuando los fallos o averías afectaran a los sistemas o elementos de alguno de los establecimientos interconectados, permitiendo la realización o continuidad de la partida en otros, se dejará sin efecto la partida en los primeros, con la devolución a las personas jugadoras de las cantidades apostadas y se continuará en el resto.

Artículo 22.- Combinaciones ganadoras.

1.- Se considerarán combinaciones ganadoras aquellas que completen determinada disposición de los números en el cartón o soporte electrónico, de acuerdo con lo que disponga el sistema de juego del bingo electrónico.

2.- Las combinaciones ganadoras son las determinadas por la empresa fabricante o suministradora del sistema de juego de bingo electrónico y quedarán

establecidas en la resolución de homologación del órgano competente en materia de juego. En todo caso, el plan de ganancias o las combinaciones ganadoras estarán a disposición de los usuarios de manera fácilmente accesible a través de las terminales de juego.

3.- Las modificaciones de las combinaciones ganadoras deberán ser comunicadas al órgano competente en materia de juego con una antelación mínima de diez días naturales a su implantación en el sistema del juego del bingo electrónico.

Artículo 23.- Porcentaje de distribución de premios.

1.- El porcentaje de distribución de premios en el conjunto de las partidas celebradas, consistirá como mínimo en el 70% de las cantidades recaudadas por la venta de cartones electrónicos entre todos los terminales de juego.

2.- En los casos de práctica del bingo electrónico interconectado, deberá destinarse a premios propios de cada sala de bingo al menos el 40% del porcentaje establecido en el párrafo anterior.

3.- En todo caso, el porcentaje mínimo destinado a los diversos premios deberá ser público, constando claramente expuesto, tanto en el servicio de admisión, como en la sala donde se venga desarrollando el bingo electrónico.

Artículo 24.- Obtención y cobro de los premios.

1.- La obtención de un premio se deberá avisar a la persona jugadora que resulte ganadora a través del terminal correspondiente.

2.- La existencia simultánea de más de una combinación ganadora de cualquiera de los premios en juego, garantizará, como mínimo, el reparto equitativo del importe de los premios entre las personas jugadoras que la hubieran obtenido.

3.- Los premios obtenidos se podrán acumular mediante los créditos correspondientes en la cuenta electrónica de cliente a que se refiere el artículo 4 del presente Reglamento.

4.- El saldo disponible figurará en dicha cuenta, pudiendo la persona jugadora solicitar su cobro en cualquier momento.

5.- El pago de los premios se realizará en dinero efectivo o, en su caso, mediante cheque conformado, previa conformidad de la persona jugadora.

Artículo 25.- Premios.

Se establecen los siguientes tipos de premios:

a) Premio en función de un determinado volumen de apuestas. Su valor es proporcional a las cantidades aportadas por las personas jugadoras. Sobre el importe total de la recaudación efectuada para cada

sorteo, la empresa autorizada para la explotación del bingo electrónico propondrá el porcentaje a destinar a estos premios.

b) Premio en una cuantía fija. Su valor es invariable y determinado y será propuesto por la empresa o entidad autorizada. En cualquier caso, dicho premio deberá obtenerse de las cantidades recaudadas, conjunta y de forma simultánea, por la venta de cartones electrónicos, entre todos los terminales en juego.

c) La empresa o entidad autorizada para la explotación del bingo electrónico podrá fijar reglas de determinación y obtención de premios en relación a una fracción o secuencia de tiempo previamente determinada.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES DE INSTALACIÓN

Artículo 26.- Situación de los terminales informáticos de juego.

1.- El bingo electrónico se desarrollará de forma independiente al juego del bingo tradicional.

2.- Los terminales de juego electrónicos podrán instalarse y utilizarse, en el local del bingo, dentro o fuera de la sala de juego o en dependencias separadas debidamente habilitadas al efecto, sin que interfieran el desarrollo de otras modalidades y en todo caso después del servicio de control y admisión.

Artículo 27.- Número de terminales de juego a instalar.

El número de terminales de juego electrónico a instalar en cada sala computará para determinar el aforo total de la sala de bingo.

CAPÍTULO VII

INFORMACIÓN AL USUARIO

Artículo 28.- Información en sala y publicidad.

Las salas autorizadas para la práctica del bingo electrónico dispondrán de paneles luminosos, perfectamente visibles en toda la sala, informativos de todas las modalidades de bingo que se practiquen en su interior.

Artículo 29.- Documentación a disposición de personas usuarias.

En cada sala de bingo existirán a disposición de las personas usuarias instrucciones de las normas de juego del bingo electrónico.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN HORARIO

Artículo 30.- Horario regulado para la práctica del bingo electrónico.

El horario de funcionamiento del bingo electrónico se ajustará el horario general regulado para las salas de bingo tradicional, pudiendo jugarse esta modalidad aún cuando no se celebre la modalidad de bingo tradicional y viceversa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. Convalidación de homologaciones.

Las homologaciones de los sistemas y equipamientos de bingo electrónico realizadas por los órganos competentes de las comunidades autónomas, podrán ser convalidadas por el órgano competente en materia de juego, previa la solicitud por aquellos, siempre que los términos a que se extiende cada homologación incluyan las funcionalidades del sistema y el equipamiento del bingo electrónico que se establecen en el presente Reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Transcurridos tres años desde la entrada en vigor de este Reglamento, el órgano competente de la Ciudad podrá modificar las cuantías a las que se refieren los puntos 3 y 4 de este artículo, con el límite máximo que resulta de aplicar sobre aquéllas el índice de evolución observado por el IPC armonizado desde la entrada en vigor de dicha norma.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

MODIFICACIÓN DEL CATÁLOGO DE JUEGOS DE LA CIUDAD DE CEUTA, QUE FIGURA COMO ANEXO AL REGLAMENTO DE CASINOS DE LA CIUDAD DE CEUTA, APROBADO POR EL PLENO DE LA ASAMBLEA EL 6 DE JUNIO DE 1998, MEDIANTE LA ADICIÓN DE LOS APARTADOS 16 Y 17.

16. Bingo Electrónico.

Artículo 1.- Concepto de Bingo Electrónico.

El Bingo Electrónico es una modalidad del juego del bingo en el que los jugadores toman parte en una partida, conjunta y simultáneamente, mediante la utilización de terminales o soportes electrónicos de juego.

Artículo 2.- Régimen jurídico.

Este juego se rige por lo dispuesto en el Reglamento de organización, gestión y explotación del Bingo Electrónico de la Ciudad de Ceuta y, supletoriamente, por las normas aplicables al bingo ordinario.

17. Bingo Interconectado.
Artículo único.

Es una modalidad del juego de bingo consistente en la concesión de un premio adicional al jugador o jugadores que resulten premiados con el bingo ordinario, siempre que el número de bola con que se obtenga, según su orden de extracción, no supere a las máximas según el cuadro siguiente:

Fondo de la Bolsa Reserva	Bolas Topes	Cuantía 1	Cuantía 2	Cuantía 3
De 0 a 4.000 Euros	40,41,42	2.000	1.000	500
De 4.000 a 20.000 Euros	46,47,48	2.000	1.000	500
De 20.000 a 40.000 Euros	46,48,49	2.000	1.000	500
Más de 40.000 Euros	48,50,52	2.000	1.000	500

La autorización exigirá la previa acreditación de que los equipos y aplicaciones informáticas empleados para la práctica de este juego hayan sido homologados en alguna Comunidad Autónoma o en la Ciudad de Melilla.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE APUESTAS DE LA CIUDAD DE CEUTA, APROBADO POR EL ILUSTRE PLENO DE LA ASAMBLEA, EN SESIÓN CELEBRADA EL 25 DE MARZO DE 2010.

El artículo 21.5 queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 21. Requisitos de la Unidad Central de apuestas.

5. La Unidad Central de apuestas deberá estar instalada en dependencias bajo el control y la vigilancia de la empresa titular de la autorización y deberá poder ser monitorizada desde la Ciudad de Ceuta por el órgano competente de esta Administración en materia de casinos, juegos y apuestas.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Las tarifas vigentes, según acuerdo plenario de 18 de diciembre de 2008, son de:

1 plana	51,65 €	por publicación
1/2 plana	25,80 €	por publicación
1/4 plana	13,05 €	por publicación
1/8 plana	7,10 €	por publicación
Por cada línea	0,60 €	por publicación