



SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

430.- IV Convenio Colectivo de la Empresa Cruz Roja Española Ciudad Autónoma de Ceuta, en expte. 51/01/0002/2021.

Pág. 1133

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

417.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Auxiliar de Enfermería, mediante el sistema de oposición libre.

Pág. 1161

418.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta de fecha 25 de mayo de 2021, por el que se hace pública la lista de aprobados de la convocatoria para la provisión de 6 plazas de Administrativo de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, promoción interna.

Pág. 1163

419.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta de 25 de mayo de 2021, por el que se hace pública la lista definitiva del aprobado de la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Programador de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, por turno libre.

Pág. 1164

420.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta de 18 de mayo de 2021, por el que se adscribe al puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo de la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información) a D. Iván Ramos López.

Pág. 1165

421.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta de 18 de mayo de 2021, por el que se adscribe al puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo para la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información) a D^a. Alejandra Morán Herrera.

Pág. 1166

422.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión 1 plaza de Chapista de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, por turno libre.

Pág. 1167

423.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Ingeniero Técnico Informático de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, por turno libre.

Pág. 1168

BOCCE

Año XCVI

Martes

1 de Junio de 2021

Nº6.100

ORDINARIO



CEUTA

D.L.: CE.1-1958

428.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Gestor Cultural, mediante el sistema de concurso-oposición, por promoción interna y composición del Tribunal Calificador. **Pág.1169**

429.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta de 26 de mayo de 2021, por el que se hace pública la lista definitiva de aprobados de la convocatoria para la provisión de 3 plazas de Arquitecto de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, por turno libre. **Pág.1171**

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

416.- Información pública del expediente de solicitud modificación/ampliación de licencia del local sito en Muelle Cañonero Dato nº 53, local MC07, a instancia del titular mercantil con NIF B51039733, para la actividad de bar-restaurante. **Pág.1172**

424.- Información pública del expediente de solicitud para la colocación de un rótulo en la fachada del inmueble sito en c/ Camoens nº 5, a instancia de D. Javier Castaño Chacón. **Pág.1174**

425.- Información pública del expediente de solicitud para la colocación de un rótulo luminoso en la fachada del inmueble sito en Avda. Sánchez Prados nº 5, a instancia de D. Luciano Buscemi Ortiz. **Pág.1175**

426.- Información pública del expediente de solicitud para la colocación de un rótulo luminoso en la fachada del inmueble sito en c/ Camoens nº 5 esquina con c/ Delgado Serrano, a instancia de D. Antonio Santiago Pérez. **Pág.1176**

427.- PROCESA.-Concesión de ayuda solicitada por D^a. Beatriz Castillo Galán, relativa a subvenciones públicas destinadas a establecimientos afectados por las obras de titularidad municipal en la vía pública, con plaza superior a 12 meses. **Pág.1177**

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE CEUTA

415.- Notificación a D. Jolud Mohamed Mohamed, en Procedimiento Ordinario 249/2020. **Pág.1178**

DISPOSICIONES GENERALES**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA
ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

430.- Convenio o Acuerdo: IV CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA DE CEUTA.
Expediente: 51/01/0001/2021
Fecha: 21//05/2020
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

VISTO el texto del acta del IV Convenio Colectivo de la Empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA, que fue suscrito, con fecha 15 de Enero de 2021, de una parte los representantes de la empresa, y de otra los representantes de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

**ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
ACUERDA**

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

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

DELEGADA DEL GOBIERNO,
SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO
FECHA 21/05/2021

Ceuta 15/01/2020

ACTA MESA NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

Representación empresarial:

Alicia Cordente Sánchez

Representantes de los trabajadores:

Jesús Clemencio Núñez Sánchez (CC.OO)

Noelia de Miguel Monge (CC.OO)

Munir el Hichou Abselan (CC.OO)

Yolanda Sánchez Gallardo (CC.OO)

Virginia Gallego Hernández (UGT)

África Ruiz Santiago (UGT)

Javier de la Vega Ragel (UGT)

MANIFIESTAN

El inicio de las negociaciones del IV Convenio Colectivo de la Empresa Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Ceuta 09/02/2021

ACTA FINAL DE FIRMA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

Representación empresarial:

Alicia Cordente Sánchez

Representantes de los trabajadores:

Jesús Clemencio Núñez Sánchez (CC.OO)

Noelia de Miguel Monge (CC.OO)

Munir el Hichou Abselan (CC.OO)

Yolanda Sánchez Gallardo (CC.OO)

Virginia Gallego Hernández (UGT)

África Ruiz Santiago (UGT)

Javier de la Vega Ragel (UGT)

MANIFIESTAN

Las negociaciones de Convenio Colectivo de Empresa Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta para la sustitución de sus efectos, éstas, tras las oportunas deliberaciones han alcanzado los siguientes acuerdos: PRIMERO, las partes que suscriben en representación de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores consideran finalizadas las negociaciones con la conformidad en el texto del IV Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ceuta que se acompaña a la presente acta, una vez leído en su totalidad.

Ceuta 05/05/2021

ACTA MODIFICACIÓN MESA NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

Representación empresarial

Alicia Cordente Sánchez

Representación de los trabajadores

Jesús Clemencio Núñez Sánchez (CCOO)

Noelia de Miguel Monje (CCOO)

Munir el Hichou Abselan (CCOO)

Yolanda Sánchez Gallardo (CCOO)

Virginia Gallego Hernández (UGT)

África Ruiz Santiago (UGT)

Javier de la Vega Ragel (UGT)

MANIFIESTAN

La modificación solicitada en relación al control de legalidad conforme al oficio 17/02/2021 y en relación con la instrucción 2/2008 de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo.

IV CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

PERIODO DESDE EL 1 DE ENERO DE 2020 A 31 DE DICIEMBRE DE 2022



Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

CAPÍTULO I.	DISPOSICIONES GENERALES.	1
Artículo 1.	Determinación de las partes	1
Artículo 2.	Ámbito funcional y personal de aplicación.	1
Artículo 3.	Ámbito territorial	1
Artículo 4.	Ámbito temporal.	1
Artículo 5.	Denuncia del Convenio	1
Artículo 6.	Condiciones más beneficiosas.	1
Artículo 7.	Comisión paritaria.	2
CAPÍTULO II.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PROVISIÓN DE VACANTES Y CON-	
	TRATACIÓN.	3
Artículo 8.	Facultad de dirección	3
Artículo 9.	Voluntariado y código de conducta.	3
Artículo 10.	Contratación.	3
Artículo 11.	Contrato para la formación y aprendizaje	3
Artículo 12.	Contrato por obra o servicio determinado:	4
Artículo 13.	Período de Prueba.	4
CAPÍTULO III.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	5
Artículo 14.	Grupos Profesionales.	5
CAPÍTULO IV.	MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO	6
Artículo 15.	Cambio de grupo profesional	6
Artículo 16.	Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	7
Artículo 17.	Jubilación.	7
CAPÍTULO V.	JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS.	7
Artículo 18.	Jornada de trabajo y descanso semanal.	7
Artículo 19.	Vacaciones.	7
Artículo 20.	Licencias no retribuidas.	8
Artículo 21.	Permisos retribuidos.	8
Artículo 22.	Ausencia por Enfermedad.	9
CAPÍTULO VI.	SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO.	10
Artículo 23.	Excedencias.	10
Artículo 24.	Extinción del contrato.	11
CAPÍTULO VII.	MEDIDAS Y MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL.	11
Artículo 25.	Política y Desarrollo de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.	11
Artículo 26.	Fondo de Acción Social.	12
Artículo 27.	Igualdad de Oportunidades y NO Discriminación.	12

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD.	13
Artículo 28.	Previsión de Riesgos Laborales. 13
CAPÍTULO IX.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO. 14
Artículo 29.	Graduación de las faltas. 14
Artículo 30.	Sanciones. 16
Artículo 31.	Prescripción 17
CAPÍTULO X.	ESTRUCTURA RETRIBUTIVA. 17
Artículo 32.	Condiciones Económicas. 17
Artículo 33.	SALARIO BASE Y SUPLIDOS. 17
Artículo 34.	PLUS DE RESIDENCIA. 18
Artículo 35.	PLUS DE VINCULACIÓN A LA BONIFICACIÓN. 18
Artículo 36.	COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD. 18
Artículo 37.	COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD DIURNO Y/O NOCTURNO:19
Artículo 38.	COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO. 19
Artículo 39.	PAGAS EXTRAORDINARIAS. 19
Artículo 40.	HORAS EXTRAORDINARIAS. 19
Artículo 41.	ABONO DE RETRIBUCIONES. 20
Artículo 42.	INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO. 20

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.****Artículo 1. Determinación de las partes**

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Ceuta y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esa Ciudad Autónoma, han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en la misma, así como a los que ingresen en ella durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. Los/as profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
2. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
3. El personal directivo al que se refiere el RGO de Cruz Roja Española, Secretario/a Territorial y Coordinador/a Territorial.
4. Quienes por su ámbito de actuación específico están sometidos a un Convenio del sector, sea nacional o territorial o a convenio de empresa.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este convenio afecta a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.C.C.E, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

La vigencia del convenio será de tres años, es decir se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2022.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

El convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no se produce denuncia expresa por cualquiera de las partes, ante la autoridad laboral competente. La denuncia habrá de realizarse con dos meses de antelación a su vencimiento.

El Convenio se mantendrá vigente en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Al amparo de la legislación vigente, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de entrada en vigor del presente convenio, interpretadas en su conjunto y cómputo anual.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta**Artículo 7. Comisión paritaria.**

1.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones fir-mantes.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

4.- Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.e) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24-10)y específicamente las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
- Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.
- Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los/as trabajadores/as, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
- La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo.

5.- En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrará un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta**CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PROVISIÓN DE VACANTES Y CONTRATACIÓN.****Artículo 8. Facultad de dirección**

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo es exclusiva de la Empresa, a través de los órganos y cargos directivos sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los/as trabajadores/as y a los/as representantes de los/as trabajadores/as, y en especial los regulados en el art. 64 del E.T.

Artículo 9. Voluntariado y código de conducta.

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la Organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 10. Contratación.

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio, informando de lo actuado al Comité de Empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

La Dirección de Cruz Roja Española en Ceuta determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura.

El personal de la Oficina Territorial de Ceuta y el personal voluntario, podrá participar en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, y se valorarán en igualdad de condiciones, los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado a la Entidad.

Artículo 11. Contrato para la formación y aprendizaje

Este es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de las personas.

- Tiene por objeto la cualificación profesional de los/as trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa.
- La actividad formativa se recibe en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Aspectos laborales:

- Requisitos de los/as trabajadores/as:
 - o Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas.
 - o Entre 16 y 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.)
 - o Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos/as de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.
 - o Duración: Mínimo 6 meses – máximo 3 años

Respecto a las posibles contrataciones del alumnado que pudieran surgir a raíz de desarrollar proyectos de Garantía Juvenil, Escuelas Taller, Casas de Oficio o similar, la entidad se ajustará a lo que se especifique en la Legislación vigente.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

Artículo 12. Contrato por obra o servicio determinado:

Esta modalidad de contrato se utilizará para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

A los efectos de lo previsto en el ET, además de los contenidos generales previstos en dicha norma, se identifican expresamente como trabajos o tareas con sustantividad propia y susceptibles de ser determinados como de “obra o servicio”, los que se realicen para el desarrollo de proyectos y/o programas subvencionados o conveniados con las Administraciones públicas, con una duración determinada o incierta.

Esta modalidad contractual se utilizará también para cursos de formación profesional ocupacional, y campañas y no programas, tales como:

- * Sorteo del Oro
- * Sorteos de Lotería Nacional
- * Campañas de Captación de Socios

En estos casos, se especificará en el contrato la obra o servicio objeto del mismo, así como su duración prevista, que es de carácter orientativo, y la actividad o función que vaya a desempeñar.

Se podrán suscribir otras modalidades de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

Artículo 13. Período de Prueba.

El personal de nuevo ingreso o que cambie su categoría, estará sometido a un período de prueba en que no se computará el tiempo de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecte al trabajador/a, y cuya duración será de un año para el Grupo Profesional I y de seis meses para los restantes. En caso de que un/a Director/a de Departamento no supere el período de prueba volverá a su anterior Grupo Profesional.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. Grupos Profesionales.

GRUPO I:

- Las personas en posesión de **Licenciatura/Máster/Doctorado**, que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.
- Así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.
- **Personal adscrito a la dirección:** Es quien bajo la dependencia funcional de la Secretaría Territorial realiza las funciones que por parte del Secretario/a le sean encomendadas, incluidos/as los/as Directores/as de Departamento que se consolidan a los 6 años en el puesto.

GRUPO II:

- **Diplomados/as universitarios; Grado universitario:** Es quien, hallándose en posesión de un título oficial de Grado medio, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.
- **Responsable de la Unidad de Sistemas informáticos:** Es quién, bajo la dependencia directa de la Dirección tiene a su cargo la dirección de la Unidad Informática y los sistemas de información.
- **Responsable de la Unidad de Comunicación:** Es quién, bajo la dependencia directa de la Dirección tiene a su cargo la dirección de la Unidad de Comunicación.
- **Responsable de la Unidad de Rifa Benéfica:** Es quien actúa a las órdenes de la dirección del centro y coordina la Unidad de la Rifa Benéfica.

GRUPO III:

- **Técnico/a Superior:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige la titulación específica de Técnico Superior, FP grado II u homologada.
- **Técnico/a especialista:** corresponde a quien se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón de la experiencia en el ámbito, para ejercer funciones específicas para las que la propia experiencia les habilite.
- **Oficial Administrativo y de servicios generales.** Es quién actúa a las órdenes de la dirección del centro y tiene a su cargo un servicio determinado, ya sea de carácter administrativo o de carácter general.
- **Traductor/a:** es quien, con conocimientos de idiomas, con titulación o prácticas de ellos, traduce escritos, documentos y conversaciones con personas que hablan otro idioma o dialecto distinto al oficial del país y localidad.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

GRUPO IV:

- **Técnico/a de FP de Grado Medio:** Es quién ejerce las tareas propias de su titulación.
- **Monitor/a-animador/a sociocultural:** Es quién ejerce las tareas propias de la monitoría, entendiéndose por la misma la preparación e impartición de clases, diseño y evaluación de la acción formativa.
- **Conductor/patrón de embarcaciones:** Deberá realizar los trabajos propios de su especialidad y ejecutar reparaciones que no requieran elementos de taller.
- **Socorrista acuático y terrestre:** Es quien ejerce las tareas propias de un/a socorrista, tanto acuático como terrestre.
- **Auxiliar transporte escolar adaptado:** Es el personal que en posesión de la titulación requerida para poder realizar el puesto de auxiliar de transporte escolar adaptado, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado a la titulación que posee y realizará los trabajos propios de acompañamiento desde los domicilios de los menores a los vehículos y desde centros escolares a los vehículos, también será el responsable de la vigilancia de los menores mientras se realiza el recorrido, haciendo cumplir todas las normas de seguridad para el traslado de los menores, también se encargará de poner y supervisar durante el recorrido los cinturones de seguridad, los anclajes y demás elementos de seguridad existentes en los vehículos.
- **Auxiliares administrativos y de Servicios Generales:** Se encargará de la realización de las tareas propias de su nivel y categoría profesional.

GRUPO V:

- **Ordenanza:** Persona cuya tarea consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como trabajos secundarios ordenados por sus superiores.
- **Auxiliar técnico:** Se encargará de la realización de las tareas elementales propias de su nivel y categoría profesional que no requieran una especial cualificación.

CAPÍTULO IV. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 15. Cambio de grupo profesional

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, puede presentarse a las convocatorias o concurso de méritos en igualdad de condiciones al resto de aspirantes, teniéndose en cuenta su antigüedad en la Institución.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

Artículo 16. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 17. Jubilación.

Pasarán a la situación de jubilación, aquellos/as trabajadores/as que a la firma del presente convenio hayan alcanzado la edad de jubilación establecida en cada momento, y siempre que reúnan todos y cada uno de los requisitos legales exigidos en ese instante para tener derecho a la prestación, salvo disposición legal en contrato.

Con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y/o relevo generacional, am-bas partes, por mutuo acuerdo, podrán adelantar o posponer dicha edad de jubilación.

CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 18. Jornada de trabajo y descanso semanal.

- La jornada de trabajo se establece en promedio de 37,5 horas semanales. Dependiendo la distribución de las mismas del lugar donde se desempeñe el trabajo.
- Los días **24, 31 de diciembre, 7 de enero**, así como la celebración de la **fiesta del Sacrificio** y del **Fin del Ramadán** y demás festivos se considerarán no laborables y no recuperables a todos los efectos. Si estos días se marcaran en el calendario como sábados y/o domingos, se trasladarán al día laborable anterior o posterior según se determine.
- Se establece horario especial intensivo de tres horas de trabajo efectivo, durante los días laborables de las ferias patronales locales, el lunes, mar-tes y miércoles santo y el periodo de las fiestas navideñas de **10:00 a 13:00h.**

En aquellas actividades de guardia/emergencia o turnos, o que por razones inevitables y propias de la actividad debiera trabajarse en estos días, serán compensados en el periodo vacacional/asuntos propios.

El personal asalariado podrá solicitar la reducción de su jornada laboral, sin límite alguno, concediéndose la misma siempre que las necesidades de la empresa lo permitan. Dicha reducción, llevará aparejada el descuento proporcional del sueldo y Seguridad Social anual, que viniera percibiendo el trabajador/a por la realización de su jornada.

Para aquellos trabajadores/as que tengan cargas familiares y cuya labor le permita definir trabajos entregables y objetivos concretos a realizar en tiempo definido, se le podrá conceder por parte de la empresa, siempre que sea posible, la realización del trabajo a distancia.

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días laborables, debiendo ser disfrutadas en uno o en dos periodos, debiendo ser el mínimo de ellos de cinco días, a tal efecto los sábados no serán considerados días hábiles salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Los/as trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 25 años disfrutarán exclusivamente ese mismo año, como premio de vinculación con la Institución de 5 días laborables de vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

La distribución de los periodos de vacaciones lo decidirá la empresa teniendo en cuenta las preferencias de los/as trabajadores/as, y teniendo en cuenta la necesidad de los diferentes servicios, no pudiéndose unir nunca a los Días de Asuntos Propios excepto autorización expresa de la Dirección.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

Se actuará según la referencia establecida en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre coincidencia de I.T., A.T. o maternidades durante las vacaciones.

Artículo 20. Licencias no retribuidas.

Los personales con una antigüedad superior a un año tendrán derecho, por interés particular a una licencia no retribuida de una duración de hasta 6 meses, anualmente, siempre que a juicio de la entidad la ausencia del Trabajador/a no cause grave detrimento al rendimiento del servicio.

La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tratará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido en los casos y duración que a continuación se indican,

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho en un Registro Municipal. Los quince días comienzan desde la ceremonia, sea cuál sea ésta, siempre que sea legalmente aceptada

2.- Por parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo justificarlo con posterioridad:

- 5 días naturales por accidente o enfermedad grave **que requiera hospitalización**, ampliándose a 7 en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.
- 2 días naturales por intervención quirúrgica **que no requiera hospitalización**, pero sí reposo domiciliario, ampliándose a cuatro en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.
- 5 días naturales por fallecimiento, ampliándose a 7 en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad. El permiso se computará desde el día en que tenga lugar el fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica.

4.- Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes librátorios y demás pruebas de aptitud o evaluación en Centros Oficiales. Previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad.

5.- Por el tiempo indispensable para el desarrollo y cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad.

6.- Por el tiempo preciso, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad, para la asistencia a consulta médica por motivo de enfermedad del propio trabajador/a, de hijos o hijas menores de edad, de ascendientes mayores de 65 años y/o de personas con discapacidad, en el caso de que estuvieran a cargo del trabajador o trabajadora, por un tiempo máximo de ocho horas durante cada año natural.

7.- En el supuesto de maternidad/paternidad el permiso estará sujeto a lo establecido por las leyes.

8.- Para el personal laboral con responsabilidad de atención a la lactancia de sus hijos, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

9.- 5 días por asuntos propios entendiéndose la correspondencia de un día de asunto propio a una jornada laboral, si algún Trabajador/a agotase el límite de los 5 días establecidos, podrá solicitar una nueva licencia fundada en motivos excepcionales, estudiándose por la Dirección el caso planteado y resolviéndose en consecuencia. Los asuntos propios no pueden unirse a las vacaciones, excepto autorización expresa de la Dirección.

10.- 2 días por traslado de domicilio, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

En todo lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 22. Ausencia por Enfermedad.

El personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente debe presentar parte de baja al segundo día de ausencia del trabajo y, semanal-mente, parte de confirmación de baja, acreditativo de la permanencia en dicha situación. Es imprescindible la presentación de parte de alta médica para dar por finalizada una baja.

En caso de permanecer un día ausente del puesto de trabajo por motivo de enfermedad o accidente, se podrá exigir al trabajador y/o trabajadora el justificante facultativo, extendido por su médico de familia o servicios de urgencias, que acredite la dolencia que ha padecido, si éste no es presentado, el día de ausencia será restado del período vacacional.

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 23. Excedencias.

Se contemplan las siguientes excedencias

1.-Excedencia Voluntaria:

El/a trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Éste derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Éste tiempo no será computable a efectos de antigüedad.

No podrá declararse a solicitud del/a trabajador/a, cuando al/a mismo/a se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

2.-Excedencia por cuidado de familiares:

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento regulados en el art. 173 Bis del Código Civil (Ley 26/2015) a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante, diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en éste apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/a empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3.-Excedencia por razón de violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a un período de excedencia, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada. No será necesario haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos ni se establecerá la aplicación de ningún plazo de permanencia en la misma. El tiempo de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 39/1.999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

5. Excedencia Forzosa:

Dará derecho a la conservación de la categoría profesional, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como para el desarrollo de un puesto de responsabilidad superior dentro de la misma empresa. Manteniéndose este derecho y la reserva obligatoria de su categoría profesional hasta el momento en que se produzca la baja definitiva del/a trabajador/a en el centro de referencia. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente de producirse la citada baja definitiva o cese de responsabilidad superior.

Artículo 24. Extinción del contrato.

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

con independencia de las causas fijadas en la normativa laboral como válidas para la extinción de los contratos, las partes pactan expresamente la consideración de despido objetivo en el caso de contratos por tiempo indefinido económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

CAPÍTULO VII. MEDIDAS Y MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL.

Artículo 25. Política y Desarrollo de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta es una Organización que busca el bienestar social y que ofrece un servicio a la sociedad mediante su compromiso humanitario.

En pleno siglo XXI ha de asumir un nuevo aspecto: la satisfacción de los empleados y empleadas no sólo con la remuneración sino también mediante planes de desarrollo profesional y apoyo a la conciliación de su vida personal y familiar.

En la nueva política de incorporar la Responsabilidad Social Corporativa a nivel interno en la dinámica del funcionamiento de la Institución se considera la estrategia de ampliar y revisar las propuestas de conciliación personal familiar y laboral en los siguientes aspectos:

FLEXIBILIDAD LABORAL. En los casos en que la actividad del trabajador o la trabajadora lo permita, podrá flexibilizar los horarios de inicio y fin de su jornada diaria, previa autorización de la dirección, y siempre que no incurra por ello en abandono de cualquiera de sus obligaciones profesionales.

El Comité de Empresa y Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta se comprometen a velar por el cumplimiento de la puntualidad en la entrada y la salida apelando a la responsabilidad personal y actuar en consecuencia en el caso de incumplimiento reiterado y acuerdan ambas partes ser garantes de ésta responsabilidad.

Artículo 26. Fondo de Acción Social.

El Fondo de Acción Social tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social que se determinen en el **Reglamento del Fondo de Acción Social**.

La gestión del Fondo de Acción Social corresponderá a la Junta de Personal, que estará constituida y se regirá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Fondo de Acción Social.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Las prestaciones no serán otorgadas cuando el/la trabajador/a pueda obtenerlas de otras entidades, instituciones, empresas y organismos oficiales, públicos o privados, requiriéndose la presentación por parte del/a trabajador/a de un documento acreditativo de la denegación de la prestación de la Institución, Entidad, institución empresa, etc. o cualquier otro documento que determine la Junta de Personal.

Las prestaciones se concederán para beneficio del/a trabajador/a o de sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, siempre que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo.

Necesidades a cubrir y documentación a presentar: se determinarán en el Reglamento del Fondo de Acción Social.

Las partes se comprometen a acordar un Reglamento de Fondo de Acción Social en el plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27. Igualdad de Oportunidades y NO Discriminación.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el **Plan de Igualdad** vigente que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española.

Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina de Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- También se crea la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el/la Secretario/a Autonómico o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterio objetivo en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de

condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 28. Prevención de Riesgos Laborales.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia.

Se informará a los representantes de los/as trabajadores/as la elección o cambio de Mutua.

Protección a la mujer embarazada y trabajadores/as con discapacidad:

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que, por la Dirección, se examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo. Tanto las mujeres embarazadas como los y las trabajadoras con discapacidad tendrán derecho a que se les facilite el cambio a otro puesto de trabajo, siempre que los informes recabados lo aconsejen y existiera posibilidad dentro de la empresa, dentro de su jornada de trabajo y categoría profesional.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 29. Graduación de las faltas.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionador por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán **faltas leves** las siguientes:

1 La leve incorrección con los/as usuarios/as del servicio, así como con los/as compañeros/as o subordinados.

2 El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.

3 La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.

4 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese período.

7 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

8 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

b) Serán **faltas graves** las siguientes:

1 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

2 La desconsideración con el público o los/as usuarios/as del servicio en el ejercicio del trabajo.

3 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas.

6 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

7 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

8 El retraso injustificado de más de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes.

9 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios prestados por la entidad o compañeros/as, en cuyo caso será falta muy grave.

10 La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.

11 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del/a trabajador/a reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

2 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

3 La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ellos se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los/as usuarios/as de la misma.

4 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

5 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

6 El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes.

7 La simulación de enfermedad o accidente.

8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

9 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.

10 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes que supongan más de seis horas.

11 La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.

12 El acoso sexual y laboral.

13 La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.

14 Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.

15 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la Institución.

amiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios de la entidad o de otros/as empleados/as.

17 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

18 La tolerancia o encubrimiento de los/as superiores/as respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.

19 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro/a trabajador/a o de terceros.

Artículo 30. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo o sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado o interesada, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la misma. Así mismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y al comité de empresa, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité o el trabajador no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Artículo 31. Prescripción

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

CAPÍTULO X. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Artículo 32. Condiciones Económicas.

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Plus de residencia.
- C) Plus de vinculación.
- D) Complementos salariales:
 - 1. Responsabilidad.
 - 2. Disponibilidad diurna y/o nocturno.
 - 3. Uso de móvil de empresa.
 - 4. Complemento de Dirección de Departamento.
- E) Pagas Extraordinarias.

Artículo 33. SALARIO BASE Y SUPLIDOS.

Para los años 2020/21/22 la cuantía del Salario Base y de los complementos salariales quedan reflejados en la Tabla Salarial que como Anexo se adjunta a este Convenio.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta**Artículo 34. PLUS DE RESIDENCIA.**

Los/as trabajadores/as afectos al presente convenio percibirán como complemento de residencia el 25% del salario base.

Artículo 35. PLUS DE VINCULACIÓN A LA BONIFICACIÓN.

En aplicación de la modificación del Apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas por empresas y trabajadores/as por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE del día 05.10.11, y al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, se acuerda lo siguiente:

Que, como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, con efectos 1 de enero de 2.012, los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del Presente convenio, percibirán un 0,8 % de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 43 %, los/as trabajadores/as percibirán desde la fecha indicada del 1 de enero de 2.012 un 6,88 % de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En 2.013, la bonificación para las empresas será del 46 %, y los/as trabajadores/as percibirán desde el 1 de enero de dicho año, el 7,36 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. Finalmente, para el año 2.014 y siguientes, las empresas se bonificarán un 50 % en sus cuotas de Seguridad Social, y los/as trabajadores/as percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 36. COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD.

Se establece un **Plus de Responsabilidad** del 10 % del Salario Base.

Estará exceptuado para aquellos/as trabajadores/as adscritos al grupo 1 y los/as Directores/as de Departamento. Así mismo, aquellos/as trabajadores/as que vi-nieran percibiendo este complemento y cambiaran al grupo 1, dejarán de perci-birlo.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

Este plus se abonará a aquellos/as empleados/as que a juicio de la empresa desarrollen tareas de especial importancia para la entidad, o que las realicen con una responsabilidad y eficacia superior a la ordinaria.

Este Plus tiene carácter de no consolidable y solo se percibirá mientras se realicen las tareas que la empresa considera de especial importancia para la entidad.

Artículo 37. COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD DIURNO Y/O NOCTURNO Y USO DE MOVIL DE EMPRESA

Se establece un **Plus de Disponibilidad** de un 10 % del Salario Base en cada una de las disponibilidades.

- Siendo el **diurno** de 08:00 a 20:00 horas, salvo sus vacaciones y licencias.
- Y el **nocturno** 20:00 a 08:00 horas, salvo sus vacaciones y licencias.

Estará exceptuado para los/as Directores/as de Departamento.

Este Plus se abonará a aquellos/as empleados/as que a juicio de la empresa desarrollen su trabajo con una dedicación que no está limitada a la jornada ordinaria, dejando de percibir dicho complemento cuando no tengan esa dedicación fuera de su jornada o esta no sea necesaria para la entidad.

Se establece un **Plus de Uso de Móvil de Empresa** de un 5% del Salario Base, se abonará a aquellos/as trabajadores/as que, para la realización de su trabajo, tengan que disponer de un móvil de la empresa y, cuyos gastos, asume esta. Dejando de percibir dicho complemento cuando ya no sea necesario a criterio de la entidad.

Estará exceptuado para los/as Directores/as de Departamento.

Artículo 38. COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO.

Las personas designadas con esta responsabilidad percibirán un complemento de 250 € no consolidables, en cada una de las catorce pagas, dejando de percibir dicho complemento cuando cesan en las funciones.

Artículo 39. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán por este concepto 2 pagas extraordinarias ÍNTEGRAS los días 15 de junio y 15 de diciembre.

Los/as trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 25 años disfrutarán exclusivamente ese mismo año, como premio de vinculación con la Institución de una paga extraordinaria íntegra a abonar a principios de año.

Artículo 40. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán por este concepto, el trabajo efectivo realizado fuera de la jornada laboral, una vez superada las horas de flexibilidad establecidas por el Estatuto de los Trabajadores. Para el cómputo de dichas horas extraordinarias, se tendrá en cuenta lo establecido en el Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la Empresa con tiempo de descanso equivalente.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta**Artículo 41. ABONO DE RETRIBUCIONES.**

El abono de las retribuciones a las que hace referencia el Convenio, se realizará dentro de los cinco últimos días del mes al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el/la trabajador/a a la Secretaria Territorial.

El/la trabajador/a, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso, y a firmar el recibo de la nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 42. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a Jornada de trabajo.
- b Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas arriba indicadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el Plan de Igualdad.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ciudad Autónoma de Ceuta

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la Ciudad Autónoma. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

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

ANEXO 1

LAS TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO 2020

	SALARIO BASE	PLUS DE RESIDENCIA 25 %	PLUS VINCULACION 8%	TOTAL
GRUPO I				
Personal adscrito a dirección	1817,86	454,46	181,78	2454,11
Titulado/a Superior	1464,32	366,08	146,43	1976,83
GRUPO II				
Responsable de Unidad	1359,80	339,95	135,98	1835,73
• De Rifa Benéfica				
• De SI y Comunicaciones				
• De Comunicación				
Titulado/a Medio/Grado	1359,80	339,95	135,98	1835,73
GRUPO III				
Titulados/as Técnicos/as Superiores	1176,60	294,15	117,66	1588,41
Técnicos/as Especialistas	1176,60	294,15	117,66	1588,41
Traductores/as	1176,60	294,15	117,66	1588,41
Oficial Administrativo/a	1026,04	256,51	102,60	1385,15
Oficial de Servicios Generales	1026,04	256,51	102,60	1385,15
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	958,71	239,67	95,87	1294,25
Auxiliar de Servicios Generales	958,71	239,67	95,87	1294,25
Auxiliar de Enfermería	958,71	239,67	95,87	1294,25
Técnico/a en Emergencias Sanitarias	958,71	239,67	95,87	1294,25
Conductor/a-Patrón de Embarcación	1072,19	268,04	107,21	1447,45
Monitor/a -Animador/a Sociocultural	936,49	234,12	93,64	1264,26
GRUPO V				
Ordenanza	930,19	232,54	93,01	1255,75
Auxiliar Técnico	868,21	217,05	86,82	1172,08
Auxiliar Transporte Escolar Adaptado	868,21	217,05	86,82	1172,08
Socorrista Acuático y Terrestre	705,21	176,30	70,52	952,03

El incremento salarial para los dos años restantes será el siguiente:
 Para el año 2021 un 1.5 % sobre el salario base.
 Para el año 2022 un 1.5 % sobre el salario base.

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

417.- DECRETO de la Excm. Sra. D.^a Kissy Chandiramani Ramesh, consejera de Hacienda, Economía y Función Pública por el que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión de una plaza de auxiliar de enfermería, encuadrada en la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase personal de oficios, grupo C, subgrupo C2, mediante el sistema de oposición libre, correspondiente a la oferta de empleo público para el año 2018, vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad

Terminado el día tres de mayo de 2021 el plazo de presentación de instancias para tomar parte en la convocatoria para la provisión de una plaza de auxiliar de enfermería, encuadrada en la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase personal de oficios, grupo C, subgrupo C2, mediante el sistema de oposición libre, correspondiente a la oferta de empleo público para el año 2018, vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad, cuyas bases fueron publicadas en el BOCCE n.º. 6.043, de 13 de noviembre de 2.020, y posteriormente se publica un extracto de las mismas en el BOE núm, 88, de 13 de abril de 2021, según consta en los antecedentes obrantes en la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se han presentado treinta y cinco solicitudes.

La Base 5.1 de la convocatoria dice que terminado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente en materia de personal de la Ciudad de Ceuta dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Real decreto 364/1995, de 10 de marzo. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalándose un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del documento nacional de identidad, así como en su caso las causas de exclusión.

Las reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución que se dicte al aprobar la lista definitiva, que será hecha pública en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21, 22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10 de noviembre de 2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de fecha 08 de octubre de 2020 (Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta n.º 6034, de 13 de octubre de 2020), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se aprueba la siguiente lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión de una plaza de auxiliar de enfermería, encuadrada en la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase personal de oficios, grupo C, subgrupo C2, mediante el sistema de oposición libre, correspondiente a la oferta de empleo público para el año 2018, vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad:

ADMITIDOS

DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE
***0353**	Ayad	Ahmed	Sadia
***1080**	Benaïsa	Mohamed	Meriem
***1140**	Blanco	Amaya	Luisa De Marilla
***8770**	Brahim	Said	Fatima
***6430**	Cano	Pérez	Francisca Cristina
***9950**	Cantizano	Moreno	Sandra
***7163**	Coca	Pérez	Noelia
***1460**	De La Rubia	Ramírez	Samantha María
***0332**	Díaz	Guerrero	Amparo
***3790**	Domínguez	Bernal	M. Dolores
***0699**	González	Cortes	M. Celeste
***8284**	González	Saelices	Mireya
***7681**	Jiménez	Teba	Isabel María
***7268**	Lara	García	Eloisa
***7313**	Lobato	Moreno	Antonia
***8571**	López	Garrido	Ana Isabel
***6925**	López	Reina	Silvia
***8496**	Martí	Siles	M. Del Mar
***9061**	Martí	Siles	Olga
***0390**	Melgar	Pérez	Francisca
***0262**	Mohamed	Abdeslam	Mina
***9410**	Mohamed	Mohamed	Himan
***9141**	Mohamed	Mojtar	Naua
***7006**	Ojeda	Borras	Yolanda
***7388**	Palo	Márquez	Ana Isabel



DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE
***8215**	Pérez	Prieto	Ana María
***0960**	Reina	Cortes	Lorena María
***0997**	Rodríguez	Nogales	Marina
***7783**	Rodríguez	Sainz	M. Soledad
***0936**	Sánchez	Hidalgo	Carmen María

EXCLUIDOS

DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	MOTIVO EXCLUSION
***1950**	Abendar	Bugalem	Imán	acreditación incompleta de lo dispuesto en la base 4.4 de la convocatoria para la exención del pago de las tasas de los derechos de examen
***8018**	Ahmed	Mohamed	Mina	acreditación incompleta de lo dispuesto en la base 4.4 de la convocatoria para la exención del pago de las tasas de los derechos de examen
***6903**	Castro	Gundín	Francisca	acreditación incompleta de lo dispuesto en la base 4.4 de la convocatoria para la exención del pago de las tasas de los derechos de examen
***6592**	Cortes	Montilla	Felisa	acreditación incompleta de lo dispuesto en la base 4.4 de la convocatoria para la exención del pago de las tasas de los derechos de examen
***5080**	Laftir	Baaziz	Samira	No abona la tasa de los derechos de examen

Segundo.- Las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos se harán públicas en el Tablón de Anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

Tercero.- Se concede un plazo de diez días para subsanación.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
Y FUNCIÓN PÚBLICA
FECHA 24/05/2021

MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ
SECRETARIA GENERAL
FECHA 25/05/2021

418.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 25 de mayo de 2021 por el que se hace pública la lista definitiva de los aprobados de la convocatoria para la provisión de seis plazas de Administrativo de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna.

Celebrada la convocatoria para la provisión de SEIS plazas de ADMINISTRATIVO de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa de Administración General, Grupo C, subgrupo C1, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna, ha sido elevada a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública la relación definitiva de los aprobados.

De acuerdo con lo dispuesto en:

La Base 10 dispone que dentro del plazo de veinte días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad la citada relación definitiva, los aspirantes aprobados deberán presentar o remitir al Negociado de Recursos Humanos (Palacio Autonómico, Plaza de Africa, s/n, 51001 Ceuta) por alguno de los medios establecidos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los siguientes documentos:

- a.- Copia debidamente autenticada, del DNI.
- b.- Fotocopia debidamente autenticada del título exigido o, en su defecto, certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios necesarios para la obtención del título y resguardo justificado de haber solicitado su expedición.
- c.- Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- d.- Certificación acreditativa de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

Quienes dentro del plazo fijado y salvo los casos de fuerza mayor no presentasen la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carece de algunos de los requisitos señalados en la Base 3, no podrán ser nombrados funcionario y quedarán anuladas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la solicitud de participación.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034, de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se hace pública la lista definitiva de los aprobados de la convocatoria para la provisión de SEIS plazas de ADMINISTRATIVO de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa de Administración General, Grupo C, subgrupo C1, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna.

Nombre y Apellidos	D.N.I.	Fase Concurso	Fase Oposición	Total
M ^ª Pilar Román Barbancho	*5**4*8*G	32,000	60,000	92,000
Basilio García Copín	*5**7*5*X	29,310	60,000	89,310
Ramón Bernal García de la Torre	*5**5*6*G	26,460	52,800	79,260
José María Hoyos Romero	*5**8*8*X	30,000	48,000	78,000
Gema Bel Blanca	*5**7*6*N	20,390	57,000	77,390
Alejandro Biondi Barranco	*5**0*0*M	22,790	48,000	70,790

Segundo.- Lo que le comunico, significándole que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 132.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
 CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
 Y FUNCIÓN PÚBLICA
 FECHA 26/05/2021

419.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 25 de mayo de 2021 por el que se hace pública la lista definitiva del aprobado de la convocatoria para la provisión de una plaza de Programador de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla personal laboral de la Ciudad.

Celebrada la Convocatoria para la provisión de UNA plaza de PROGRAMADOR de la Ciudad de Ceuta, Grupo C, Subgrupo C1, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de funcionarios de la Ciudad, ha sido elevada a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública la relación definitiva del aprobado.

De acuerdo con lo dispuesto en:

La Base 10 dispone que dentro del plazo de veinte días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín de la Ciudad la relación definitiva de aprobados, los aspirantes aprobados deberán presentar o remitir a la Dirección General de Recursos Humanos (Palacio Autonómico, Plaza de Africa, s/n, 51001 Ceuta), por alguno de los medios establecidos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los siguientes documentos:

- Copia, debidamente autenticada del DNI.
- Fotocopia debidamente autenticada del título exigido o, en su defecto, certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios necesarios para la obtención del título y resguardo justificado de haber solicitado su expedición.
- Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Certificación acreditativa de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

Ante la imposibilidad, debidamente justificada, de presentar los documentos expresados en la base anterior, los aspirantes aprobados podrán acreditar que reúnen las condiciones exigidas en la convocatoria mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Quienes dentro del plazo fijado y salvo los casos de fuerza mayor no presentasen la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carece de algunos de los requisitos señalados en la Base 3ª, no podrán formalizar el contrato laboral de carácter fijo y quedarán anuladas las actuaciones, sin perjuicios de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad en la solicitud de participación.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034 de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se hace pública la lista definitiva del aprobado de la Convocatoria para la provisión de UNA plaza de PROGRAMADOR de la Ciudad de Ceuta, Grupo C, Subgrupo C1, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de personal laboral de la Ciudad.

DNI	Apellido1º	Apellido 2º	Nombre	FINAL
*5**9*27*	PLEGUEZUELOS	TEODORO	FRANCISCO J.	89,916

Segundo.- En el plazo de veinte (20) días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta el resultado del proceso selectivo, los opositores aprobados deberán presentar los documentos especificados en la Base 10 de la convocatoria.

Tercero.- Lo que le comunico, significándole que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 132.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
 CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
 Y FUNCIÓN PÚBLICA
 FECHA 26/05/2021

420.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de fecha 18 de mayo de 2021, por el que se adscribe al puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo para la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información) a Iván Ramos López.

Con fecha trece de mayo de dos mil veintiuno se publica la lista de los aprobados de la convocatoria para la adscripción y provisión de dos puestos de trabajo de Auxiliar Administrativo para la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información), mediante el sistema de concurso de méritos (BOCCE nº 6.084, de 6 de abril de 2021).

De acuerdo con lo dispuesto en:

La base 8 de la convocatoria establece que terminada la valoración de los méritos, la Comisión de Valoración elevará propuesta a la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública indicando el candidato que haya obtenido mayor puntuación, a fin de que se proceda a su adscripción al puesto y publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034 de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se adscribe al puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo para la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información) a D. Iván Ramos López.

Segundo.- Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa podrá interponer demanda ante la Jurisdicción de lo social en el plazo de 2 meses, salvo que se trate de acciones derivadas de despido y acciones sujetas a plazo de caducidad, en cuyo caso el plazo de interposición será de 20 días hábiles o el especial que sea de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, de 10 de octubre.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
Y FUNCIÓN PÚBLICA
FECHA 18/05/2021

421.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de fecha 18 de mayo de 2021, por el que se adscribe al puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo para la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información) a D^a. Alejandra Morán Herrera.

Con fecha trece de mayo de dos mil veintiuno se publica la lista de los aprobados de la convocatoria para la adscripción y provisión de dos puestos de trabajo de Auxiliar Administrativo para la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información), mediante el sistema de concurso de méritos (BOCCE nº 6.084, de 6 de abril de 2021).

De acuerdo con lo dispuesto en:

La base 8 de la convocatoria establece que terminada la valoración de los méritos, la Comisión de Valoración elevará propuesta a la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública indicando el candidato que haya obtenido mayor puntuación, a fin de que se proceda a su adscripción al puesto y publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034 de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se adscribe al puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo para la Consejería de Fomento y Turismo (Negociado de Registro e Información) a D^a. Alejandra Morán Herrera.

Segundo.- Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa podrá interponer demanda ante la Jurisdicción de lo social en el plazo de 2 meses, salvo que se trate de acciones derivadas de despido y acciones sujetas a plazo de caducidad, en cuyo caso el plazo de interposición será de 20 días hábiles o el especial que sea de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, de 10 de octubre.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
Y FUNCIÓN PÚBLICA
FECHA 18/05/2021

422.- DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Doña Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos perteneciente a la convocatoria para la provisión de una plaza de Chapista de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Personal de Oficio, Grupo C, Subgrupo C2 mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de personal funcionario de la Ciudad.

Terminado el día 13 de mayo de 2021 plazo de presentación de instancias para tomar parte en la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta extraordinario número 25, de fecha 20 de mayo de 2019 y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado número 97, de 23 de abril de 2021, para la provisión de una plaza de Chapista de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Personal de oficio, Grupo C, subgrupo C2, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017 de la plantilla de personal funcionario de la Ciudad, según consta en los antecedentes obrantes en la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se han presentado dos solicitudes.

De acuerdo con lo dispuesto en la Base 5ª de la Convocatoria dice, terminado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente en materia de personal de la Ciudad de Ceuta dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalándose un plazo de diez días hábiles para subsanación.

En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del Documento Nacional de Identidad, así como en su caso las causas de exclusión.

Las reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución que se dicte al aprobar la lista definitiva, que será hecha pública en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21, 22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (B.O.C.CE de 10.11.2017), y uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 08 de octubre de 2020 (Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta 6034, de 13 de octubre de 2020), **HA RESUELTO:**

Primero.- Se aprueba la Lista Provisional de admitidos y excluidos perteneciente a la convocatoria para la provisión de de una plaza de Chapista de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Personal de Oficio, Grupo C, subgrupo C2, mediante e sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de personal funcionario de la Ciudad.

ADMITIDOS

DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE
*5**0*63*	LEÓN	BRAZA	CRISTÓBAL
2*5**0*7*	MUÑOZ	VIERA	JUAN ANTONIO

EXCLUIDOS

DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	CAUSA EXCLUSION
-----	-----------	-----------	--------	-----------------

Ninguno.

Segundo.- Las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos se harán públicas en el Tablón de Anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos y Administración Pública.

Tercero.- Se concede un plazo de diez días hábiles para subsanación.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ
SECRETARIA GENERAL
FECHA 21/05/2021

423.- DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Doña Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos perteneciente a la convocatoria para la provisión de una plaza de Ingeniero Técnico Informático de la Ciudad de Ceuta, Grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de personal laboral de la Ciudad.

Terminado el día 13 de mayo de 2021 plazo de presentación de instancias para tomar parte en la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta extraordinario número 25, de fecha 20 de mayo de 2019 y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado número 97, de 23 de abril de 2021, para la provisión de una plaza de Ingeniero Técnico Informático de la Ciudad de Ceuta, Grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017 de la plantilla de personal laboral de la Ciudad, según consta en los antecedentes obrantes en la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se ha presentado una solicitud.

De acuerdo con lo dispuesto en la Base 5ª de la Convocatoria dice, terminado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente en materia de personal de la Ciudad de Ceuta dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalándose un plazo de diez días hábiles para subsanación.

En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del Documento Nacional de Identidad, así como en su caso las causas de exclusión.

Las reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución que se dicte al aprobar la lista definitiva, que será hecha pública en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21, 22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (B.O.C.CE de 10.11.2017), y uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 08 de octubre de 2020 (Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta 6034, de 13 de octubre de 2020), **HA RESUELTO:**

Primero.- Se aprueba la Lista Provisional de admitidos y excluidos perteneciente a la convocatoria para la provisión de de una plaza de Ingeniero Técnico Informático de la Ciudad de Ceuta, Grupo A, subgrupo A2, mediante e sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de personal laboral de la Ciudad.

ADMITIDOS

DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE
104*R	GUERRERO	LARA	DAVID MANUEL

EXCLUIDOS

DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	CAUSA EXCLUSION
-----	-----------	-----------	--------	-----------------

Segundo.- Las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos se harán públicas en el Tablón de Anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos y Administración Pública.

Tercero.- Se concede un plazo de diez días hábiles para subsanación.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ
SECRETARIA GENERAL
FECHA 21/05/2021

428.- DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública D^a Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la provisión de una plaza de Gestor Cultural, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica de Administración General, Grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2018.

Terminado el día 14 de mayo de dos mil veintiuno el plazo de reclamaciones a la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos para tomar parte en la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta número 6071, de fecha 19 de febrero de 2021, y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado número 72, de fecha 25 de marzo de 2021, para la provisión de una plaza de Gestor Cultural, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica de Administración General, Grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2018, se procede a la publicación de la lista definitiva.

De acuerdo con lo dispuesto en la base 5.1 de la convocatoria, terminado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente en materia de personal de la Ciudad de Ceuta dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalándose un plazo de diez días hábiles para subsanación.

En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del Documento Nacional de Identidad, así como en su caso las causas de exclusión.

Las reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución que se dicte al aprobar la lista definitiva, que será hecha pública en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

En la misma resolución el citado órgano determinará el día y lugar de constitución del Tribunal Calificador y su composición. Asimismo se hará constar el lugar donde se publicará la fecha, hora y lugar de la celebración del primer ejercicio.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21, 22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (B.O.C.CE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de la Presidencia, de 8 de octubre de 2020 (B.O.C.CE de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero. - Se aprueba la siguiente lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la provisión de una plaza de Gestor Cultural, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica de Administración General, Grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2018.

ADMITIDOS

DNI	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE
4506*****	RICO	RODRÍGUEZ	ISABEL

EXCLUIDOS

Ninguno

Segundo. - El Tribunal Calificador es el siguiente:

<i>Presidente Titular</i>	D. José M ^a Viñas Salvador
<i>Presidente Suplente</i>	D. José M ^a Aguirre Rubio
<i>Secretario Titular</i>	D. Agustín Chaves López
<i>Secretario Suplente</i>	D. Antonio Viera Molina
<i>Vocales Titulares</i>	D ^a Rosa Ramón García
	D. Diego Alberto López García
	D. Juan Manuel Verdejo Rodríguez
	D. Antonio Ramírez Cervantes
	D. Francisco Escobar Rivas
<i>Vocales Suplentes</i>	D. Octavio Álvarez Guerra
	D. José M ^a Sánchez Romero
	D. Miguel Angel Ragel Cabezuolo
	D. Mercedes Gil Almenara
	D. Alberto Ferrera Ledesma
	D. José Manuel Ortega Serrán
	D. Manuel Benítez García

Tercero.- Dicho Tribunal se constituirá el próximo día **2 de junio de 2021, a las 09:30 horas**, en el Salón de Plenos Antiguo, sito en la primera planta del Palacio Autonómico.

Cuarto.- Contra el presente decreto que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 29 y 30 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 123.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
Y FUNCIÓN PÚBLICA
FECHA 20/05/2021

MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ
SECRETARIA GENERAL
FECHA 20/05/2021

429.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 26 de mayo de 2021 por el que se hace pública la lista definitiva de aprobados de la convocatoria para la provisión de tres plazas de Arquitecto de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla personal laboral de la Ciudad.

Celebrada la Convocatoria para la provisión de TRES plazas de ARQUITECTO de la Ciudad de Ceuta, Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de personal laboral de la Ciudad, ha sido elevada a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública la relación definitiva de aprobados.

De acuerdo con lo dispuesto en:

La Base 10 dispone que dentro del plazo de veinte días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín de la Ciudad la relación definitiva de aprobados, los aspirantes aprobados deberán presentar o remitir a la Dirección General de Recursos Humanos (Palacio Autonómico, Plaza de Africa, s/n, 51001 Ceuta), por alguno de los medios establecidos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los siguientes documentos:

- a. Copia, debidamente autenticada del DNI.
- b. Fotocopia debidamente autenticada del título exigido o, en su defecto, certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios necesarios para la obtención del título y resguardo justificado de haber solicitado su expedición.
- c. Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- d. Certificación acreditativa de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

Ante la imposibilidad, debidamente justificada, de presentar los documentos expresados en la base anterior, los aspirantes aprobados podrán acreditar que reúnen las condiciones exigidas en la convocatoria mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Quienes dentro del plazo fijado y salvo los casos de fuerza mayor no presentasen la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carece de algunos de los requisitos señalados en la Base 3ª, no podrán formalizar el contrato laboral de carácter fijo y quedarán anuladas las actuaciones, sin perjuicios de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad en la solicitud de participación.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia 8 de octubre de 2020 (BOCCE nº 6.034 de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se hace pública la lista definitiva de los aprobados de la Convocatoria para la provisión de TRES plazas de ARQUITECTO de la Ciudad de Ceuta, Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público Complementaria de la Ciudad de Ceuta para el año 2017, de la plantilla de personal laboral de la Ciudad.

DNI	Apellido1º	Apellido 2º	Nombre	FINAL
0788	GONZALEZ	OROZCO	RAFAEL	83,500
*50*49**	GENTIL	DE LA VEGA	JESUS	82,750
**04*8*8*	RUIZ	GONZALEZ	RAUL ANTONIO	80,750

Segundo.- En el plazo de veinte (20) días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta el resultado del proceso selectivo, los opositores aprobados deberán presentar los documentos especificados en la Base 10 de la convocatoria.

Tercero.- Lo que le comunico, significándole que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 132.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio). No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
 CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA
 Y FUNCIÓN PÚBLICA
 FECHA 27/05/2021

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS**416.-****A N U N C I O**

Esta Ciudad Autónoma tramita modificación/ampliación de licencia de apertura de un establecimiento para dedicarlo a la actividad que a continuación se detalla, en **Muelle Cañonero Dato nº 53, local MC07** a instancia del titular de la mercantil con NIF **B51039733**.

En cumplimiento de lo previsto en el art. 83 Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se da a conocer la apertura de un plazo de información pública, por término de 20 días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, para que quienes consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan hacer las observaciones pertinentes, pudiendo consultar el expediente en las dependencias del Negociado de Urbanismo sita en la 2ª planta del Palacio de la Asamblea, para lo que deberá solicitar cita previa en <https://www.ceuta.es/cetua/cita-previa>.

Actividades: **BAR-RESTAURANTE**.

ALEJANDRO RAMÍREZ HURTADO
CONSEJERO DE FOMENTO
Y TURISMO
FECHA 25/05/2021

424.-

ANUNCIO

En atención a la solicitud del expediente nº 25.891/21 de licencia para la colocación de rótulo, para instalarlo en la fachada del inmueble sito en Calle Camoens nº 5, presentado por Don Javier Castaño Chacón se pone en conocimiento de todos los propietarios, arrendatarios o usuarios de locales situados a menos de 10m, del anuncio y 20m., si lo tuvieran enfrente, que durante el plazo de 10 días podrán comparecer en el expediente y manifestar su disconformidad con la instalación, todo ello en cumplimiento de lo prevenido en el art. 9.11.19 de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana de Ceuta.

Ceuta, 25 de mayo de 2021
LA SECRETARIA GENERAL.,
Por Delegación de firma resolución de Secretaria General 15-02-2010
(B.O.C.CE nº 4.924 de 23-02-2010)
Carmen Isabel Mármol García

VºBº
EL PRESIDENTE
P.D.F. EL CONSEJERO DE FOMENTO
Y TURISMO
ALEJANDRO RAMÍREZ HURTADO
FECHA 26/05/2021

425.-

ANUNCIO

En atención a la solicitud del expediente N.º 16.733 / 21 de licencia para la colocación de rótulo luminoso, para instalarlo en fachada del inmueble sito en Avda. Alcalde Sánchez Prados N.º 5, presentado por D. Luciano Buscemi Ortíz, en representación de Yamile Lescay Castellanos, se pone en conocimiento de todos los propietarios, arrendatarios o usuarios de locales situados a menos de 10 m., del anuncio y 20 m., si lo tuvieran enfrente, que durante el plazo de 10 días podrán comparecer en el expediente y manifestar su disconformidad con la instalación, todo ello en cumplimiento de lo prevenido en el art. 9.11.19 de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana de Ceuta.

Ceuta, 24 de Mayo de 2021
LA SECRETARIA GENERAL.,
Por Delegación de firma resolución de Secretaria General 15-02-2010
(B.O.C.CE nº 4.924 de 23-02-2010)
Carmen Isabel Mármol García

VºBº
EL PRESIDENTE
P.D.F. EL CONSEJERO DE FOMENTO,
ALEJANDRO RAMÍREZ HURTADO
FECHA 25/05/2021

426.-

ANUNCIO

En atención a la solicitud del expediente N.º 29.288 / 21 de licencia para la colocación de rótulo luminoso, para instalarlo en fachada del inmueble sito en Calle Camoens N.º 5 esquina con Calle Delgado Serrano, presentado por D. Antonio Santiago Pérez, en representación de Al Denmark OPCO 76 S.L.U., se pone en conocimiento de todos los propietarios, arrendatarios o usuarios de locales situados a menos de 10 m., del anuncio y 20 m., si lo tuvieran enfrente, que durante el plazo de 10 días podrán comparecer en el expediente y manifestar su disconformidad con la instalación, todo ello en cumplimiento de lo prevenido en el art. 9.11.19 de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana de Ceuta.

Ceuta, 24 de Mayo de 2021
LA SECRETARIA GENERAL.,
Por Delegación de firma resolución de Secretaria General 15-02-2010
(B.O.C.CE n° 4.924 de 23-02-2010)
Carmen Isabel Mármol García

VºBº
EL PRESIDENTE
P.D.F. EL CONSEJERO DE FOMENTO,
(Decreto de la Presidencia, de 26-11-12)
ALEJANDRO RAMÍREZ HURTADO
FECHA 25/05/2021

427.- Resolución de la Presidencia del Consejo de Administración de PROCESA, por la que se concede subvención en el marco del Programa “Subvenciones destinadas a establecer un mecanismo de compensación económica a establecimientos afectados por obras en la vía pública, de titularidad municipal y con duración, en su ejecución, superior a 12 meses”

La puesta en marcha de la iniciativa tiene su base justificativa en atención a las desigualdades y pérdida de competitividad en el tráfico mercantil provocadas a las empresas con establecimiento operativo en la zona de afectación, cuya delimitación se recoge en las bases reguladoras, por la complejidad y duración de las obras públicas.

La iniciativa se estructura, por tanto, como un mecanismo de compensación económica dirigido a establecimientos afectados por la ejecución de obras públicas, de titularidad municipal, ejecutadas en la vía pública, con plazo de ejecución superior a 12 meses, en atención a las desigualdades y pérdida de competitividad en el tráfico mercantil provocadas por las mismas.

Mediante Resolución de la Presidencia del Consejo de Administración de PROCESA, de fecha 22/09/2020 (BOCCE 6.033, de 09/10/2020) se aprueba el documento regulador de la actuación indicada.

El extracto de la convocatoria ha sido publicado en el BOCCE número 6.052, de 15/12/20, previa incorporación del texto íntegro de la misma en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (Código BDNS: 538141), estableciéndose las siguientes convocatorias:

Convocatoria	Plazos para la presentación de solicitudes
1ª	Desde día siguiente a la publicación en BOCCE de la convocatoria, hasta 31/01/2021
2ª	Desde el 01/02/2021 hasta 28/02/2021
3ª	Desde el 01/03/2021 hasta 31/03/2021
4ª	Desde el 01/04/2021 hasta 30/04/2021

El presupuesto total asignado a la actuación asciende a CIEN MIL EUROS (100.000 €) y tiene su reflejo en la partida 003-9310-44907, consignada tras la aprobación del segundo expediente de modificación presupuestaria para la anualidad 2020, acordada por el Pleno de la Asamblea de la ciudad de Ceuta, en sesión celebrada el 10 de noviembre de 2020 (BOCCE extraordinario nº 91, de 13 de noviembre)

De conformidad con lo dispuesto en las BBRR (base 10.3), la instrucción de los expedientes corresponde a PROCESA.

Consta hábil en el expediente solicitud de subvención, planteada por Dª Beatriz Castillo Galán, con fecha de registro de entrada el 11/01/2021, y número de registro 2021-80-E, por lo que el expediente se circunscribe a la 1ª convocatoria.

Con fecha 22 de abril de 2021, se reúne el órgano colegiado designado para la evaluación de propuestas, el cual, de conformidad con lo dispuesto en las BBRR, emite informe que concreta el resultado de la evaluación efectuada y acuerda proponer, de forma provisional y condicionada al preceptivo trámite de audiencia a los interesados, la concesión o denegación de las ayudas solicitadas. Fruto de los acuerdos adoptados por el citado órgano colegiado, se procede a emitir la preceptiva propuesta de resolución provisional, que resulta notificada a las partes interesadas, mediante medios telemáticos, el 28 de abril de 2021.

Atendiendo a la inexistencia de alegaciones en el plazo legalmente habilitado, se procede a emitir propuesta de resolución definitiva que resulta notificada a las partes interesadas el 20 de mayo de 2021, mediante notificación electrónica.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la empresa beneficiaria de ayuda en el marco de esta iniciativa ha procedido a la aceptación formal de la misma, constandingo hábil, en sus respectivos expedientes, documentación al respecto.

Al tratarse de un procedimiento de subvenciones bajo la fórmula de gestión directa, las empresas beneficiarias han acreditado, a priori, el cumplimiento de las condiciones exigibles para acceder a la ayuda aprobada, constandingo hábiles los documentos justificativos en sus correspondientes expedientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- Reglamento (CE)1407/2013, de 18 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículo 107 y 108 del Tratado CE a las ayudas de mínimos.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, por la que se aprueba la LGS.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el RLGS.
- Reglamento de Subvenciones de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 18 de enero de 2005.
- Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 01 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto Legislativo 1398/1993, de 04 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento sancionador.
- Real Decreto Legislativo 47/2003, de 26 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria.
- Ley 58/2003, 17 de diciembre, Ley General Tributaria
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.
- Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de Racionalización del Sector Público y otras medidas de racionalización administrativa.

- Ley 18/2014, de 5 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, competitividad y eficiencia.
- Las Bases Regulatoras de la iniciativa, publicadas en el BOCCE núm. 6.033, de 09/10/20.
- Extracto de la convocatoria publicada en el BOCCE nº 6.052, de 15/12/20.

En uso de las atribuciones que le confieren el nombramiento efectuado por acuerdo del Consejo de Administración de PROCESA, de 30 de junio de 2020, **HE RESUELTO**:

PRIMERO. - Conceder y proceder al abono de la subvención solicitada por **D^a Beatriz Castillo Galán**, cuyo importe asciende a **SEIS MIL EUROS (6.000,00 €)**, con cargo al presupuesto habilitado para la iniciativa denominada “Subvenciones públicas destinadas a establecimientos afectados por obras de titularidad municipal en la vía pública, con plazo superior a 12 meses”.

SEGUNDO. - El abono de la ayuda concedida está condicionado al cumplimiento de todas y cada una de las condiciones establecidas en las BBRR de la actuación.

TERCERO. - Notificar la presente resolución a las partes interesadas mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

CUARTO.- Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso de potestativo de reposición, en el plazo de un mes, de conformidad el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso administrativo, de conformidad con lo previsto en la Ley de 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la recepción de la presente notificación, o cualquier otro recurso que estime conveniente en defensa de su derecho.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada:

**LA SECRETARIA GENERAL
PDF EL TÉCNICO DE LA ADMÓN. GRAL.
RODOLFO CROCE CLAVERO
FECHA 26/05/2021**

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE CEUTA****415.-**

EDICTO

D/D^a ANDRÉS DÍAZ LÓPEZ, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 001 de CEUTA, HAGO SABER:

Que en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000249/2020 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D/D^a HEKMAT AHMED AMNAD contra la empresa JOLUD MOHAMED MOHAMED, sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

FALLO

Estimo parcialmente la demanda interpuesta por D. Hekmat Ahmed Amnad contra D. Jolud Mohamed Mohamed, condenándole a abonar al actor la cantidad de 3.182,28 euros más el 10% de interés por mora, por los salarios no abonados y las vacaciones no disfrutadas; 216,07 euros en concepto de indemnización por el fin de su relación laboral.

Contra la presente resolución cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a anunciar ante este Juzgado, bastando para ello manifestación de la parte, de su abogado o representante en el momento de hacerle la notificación o ulteriormente en el plazo de 5 días a la misma por comparecencia o por escrito.

Llévese el original de esta resolución al libro correspondiente, quedando en los autos testimonio de la misma.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal. Así por esta Sentencia, los pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a JOLUD MOHAMED MOHAMED, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincial de CEUTA.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En CEUTA, a veinticuatro de mayo de dos mil veintiuno

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

————— o —————