



SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

592.- Decreto de la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales y Vicepresidenta 1ª del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, Dª. María Isabel Deu del Olmo, por el que se aprueba el encargo a medio propio consistente en la ejecución del servicio de Auxiliar de Control e Información del Negociado de Estadística, a la Sociedad Municipal Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, Sociedad Anónima Unipersonal (AMGEVICESA). **Pag. 1682**

593.- Decreto de la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales y Vicepresidenta 1ª del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, Dª. María Isabel Deu del Olmo, por el que se aprueba el encargo a medio propio consistente en la custodia y guardería de los centros e instalaciones dependientes del Área de Menores, a la Sociedad Municipal Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, Sociedad Anónima Unipersonal (AMGEVICESA). **Pag. 1685**

596.- Decreto del Consejero de Fomento y Turismo, D. Alejandro Ramírez Hurtado, de 29 de julio de 2022, relativo al inicio de las actuaciones tendentes a la expropiación de un total de 285 m2 de la finca registral nº 4689, referencia catastral 0244008TE9704S000PR propiedad de la mercantil Inmobiliaria Cruces Asensio S.A. (INCRASA). **Pag. 1688**

597.- Extracto Incremento de presupuesto destinado a la 5ª convocatoria de las ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, de las subvenciones públicas destinadas a Start Ups que se encuentren en proceso de creación y aceleración en el espacio del Ángulo de Ceuta (Proyecto Ceuta Open Future). **Pag. 1689**

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA. ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

587.- Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Viaria y Saneamiento de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en expte. 51/01/0012/2022. **Pag. 1690**

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

584.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Dª. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se procede a la rectificación del Decreto de 13 de julio de 2022, relativo a la constitución de la Bolsa de empleo temporal de con los aspirantes que han superado el primer ejercicio de la convocatoria de Auxiliar de Enfermería, mediante el sistema de oposición libre, publicado en el B.O.C.CE. nº 6218 de 19 de julio de 2022. **Pag. 1708**

BOCCE

**Año XCVII
Viernes
5 de Agosto de 2022**

Nº6.223 ORDINARIO



CEUTA
D.L.: CE.1-1958

585.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se corrige error del Decreto de 15 de julio de 2022, por el que se aprueba las Bases de la convocatoria para 5 plazas de Trabajador Social, mediante el sistema de oposición libre, publicado en el B.O.C.CE. nº 6219 de 22 de julio de 2022. **Pag. 1709**

586.- AMGEVICESA.-Corrección de errores del anuncio relativo a las bases de la convocatoria para la estabilización de 35 puestos de Auxiliar de Servicio/ Control, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, publicado en el B.O.C.CE. nº 6221 de 29 de julio de 2022. **Pag. 1718**

590.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 28 de junio de 2022, por el que se nombra a la aprobada de la convocatoria de 1 plaza de Técnico de Administración General, como funcionaria de carrera. **Pag. 1719**

591.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 28 de julio de 2022, por el que se nombran como funcionarios en prácticas en la plaza de Bombero. **Pag. 1720**

594.- AMGEVICESA.-Corrección de error de transcripción del anuncio relativo a la lista definitiva de los aprobados de las diferentes convocatorias para la estabilización como personal laboral fijo de diferentes puestos y categorías, mediante el sistema de concurso promoción interna, publicado en el B.O.C.CE. nº 6216 de fecha 12 de julio 2022. **Pag. 1721**

595.- Decreto de la Presidencia por el que se acuerda la suplencia del Consejero de Sanidad, Consumo y Gobernación, durante su ausencia y hasta su regreso, por el Consejero de Educación y Cultura. **Pag. 1722**

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

589.- PROCESA.-Propuesta de Resolución Definitiva de la 2ª convocatoria de subvenciones públicas dirigidas a financiar Programas Mixtos de Empleo y Formación, en el marco P.O. FSE Ceuta 2014-2020 (REACT-EU). **Pag. 1723**

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR. SECRETARÍA GENERAL

588.- Información pública del Canon de Regulación para el Abastecimiento de la Ciudad de Ceuta, año 2023. **Pag. 1724**

DISPOSICIONES GENERALES**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA****592.-****ANUNCIO**

Con fecha 28 de julio 2022, la Excm. Sra. Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales y Vicepresidenta Primera del Gobierno, en virtud de la delegación conferida por el Presidente de la Ciudad al amparo del art 14 del Estatuto de Autonomía, por Decreto de Presidencia de 8 de octubre 2020, y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 de la ley 7/1985 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/86, ha resuelto dictar el siguiente:

DECRETO de la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales y Vicepresidenta Primera del Gobierno, Excm. Sra. María Isabel Deu del Olmo por el que se aprueba en ejecución del encargo a medio propio del servicio de auxiliar de control e información del negociado de estadística.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.-**

El artículo 21 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta establece, entre las competencias atribuidas a la Ciudad Autónoma de Ceuta, aquellas relativas a “Estadística para fines de la Ciudad”.

El artículo 12.1 del citado Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Ceuta, establece que corresponde a la Asamblea de Ceuta aprobar las normas básicas de organización y funcionamiento de los servicios de la Ciudad, en aplicación de lo dispuesto en el referido Estatuto.

El Decreto de Presidencia de 2 de marzo de 2020 (BOCCE EXTRAORDINARIO Nº 19 de 03/3/2020), modificado por el Decreto de Presidencia de 8 de octubre del mismo año, por el que se organiza funcionalmente la Ciudad Autónoma de Ceuta, recoge en su apartado primero las competencias asignadas a la Consejería de la Presidencia y Relaciones Institucionales:

“I.14) Formación, revisión y control del Padrón de habitantes de la Ciudad en coordinación con el Instituto nacional de Estadística”.

Para llevar a cabo este cometido, es necesario realizar atención presencial y personalizada de los ciudadanos por parte de los funcionarios del citado Negociado, lo que exige unos trámites de ordenación de las citas y control de las mismas para el acceso al citado Negociado.

SEGUNDO.-

En cumplimiento de lo antedicho, se considera necesario el servicio de asistencia de “Auxiliar de control en el Negociado de Estadística de la Ciudad Autónoma de Ceuta”.

TERCERO.-

Con fecha 26 de julio de 2022, el Director General de Asuntos Generales emite memoria técnica sobre el encargo a medio propio AMGEVICESA, para la realización de los servicios de auxiliar de control e información, del Negociado de Estadística.

Con fecha 28 de julio de 2022, el técnico de administración general emite informe jurídico ajustado a derecho sobre el encargo a medio propio citado.

Con esta misma fecha la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales de la Ciudad Autónoma de Ceuta, emite texto de encargo a medio propio, para su traslado y comunicación a la sociedad AMGEVICESA.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS**PRIMERO.-**

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su artículo 32. 1, dispone:

“Los poderes adjudicadores podrán organizarse ejecutando de manera directa prestaciones propias de los contratos de obras, suministros, servicios, concesión de obras y concesión de servicios, a cambio de una compensación tarifaria, valiéndose de otra persona jurídica distinta a ellos, ya sea de derecho público o de derecho privado, previo encargo a esta, con sujeción a lo dispuesto en este artículo, siempre y cuando la persona jurídica que utilicen merezca la calificación jurídica de medio propio personificado respecto de ellos, El encargo que cumpla dichos requisitos no tendrá la consideración de contrato”.

En su punto 4º, el artículo 32, establece lo siguiente:

“Tendrán la consideración de medio propio personificado respecto de dos o más poderes adjudicadores que sean independientes entre sí aquellas personas jurídicas, de derecho público o de derecho privado, que cumplan todos y cada uno de los requisitos que se establecen a continuación:

- a) Que los poderes adjudicadores que puedan conferirle encargos ejerzan sobre el ente destinatario de los mismos un control análogo al que ostentarían sobre sus propios servicios o unidades.*
- b) Que más del 80 % de las actividades del ente destinatario del encargo se lleven a cabo en el ejercicio de los cometidos que le han sido confiados por los poderes adjudicadores que lo controlan o por otras personas jurídicas controladas por los mismos poderes adjudicadores.*

- c) *Que cumplan los requisitos que establece este artículo en su apartado 2, letras c) y d).*
- c) *Cuando el ente destinatario del encargo sea un ente de personificación jurídico-privada, además de la totalidad de su capital o patrimonio tendrá que ser de titularidad o aportación pública.*
 - d) *La condición de medio propio personificado de la entidad destinataria del encargo respecto del concreto poder adjudicador que hace el encargo deberá expresamente en sus estatutos o acto de creación, ...*

En su punto 6º, del mismo artículo 6, establece lo siguiente:

Los encargos que realicen las entidades del sector público a un ente que, de acuerdo con los apartados segundo, ..., de este artículo, pueda ser calificado como medio propio personificado del primero o de los primeros, no tendrán la consideración jurídica de contrato, debiendo únicamente cumplir las siguientes normas:

- a) *El medio propio personificado deberá haber publicado en la Plataforma de Contratación correspondiente su condición de tal; respecto de qué poderes adjudicadores la ostenta; y los sectores de actividad en los que, estando comprendidos en su objeto social, sería apto para ejecutar las prestaciones que vayan a ser objeto de encargo.*
- b) *En encargo deberá ser objeto de formalización en un documento que será publicado en la Plataforma de Contratación correspondiente en los supuestos previstos en el artículo 63.3. El documento de formalización establecerá el plazo de duración del encargo.*
- c) *Los órganos de las entidades del sector público estatal que tengan la condición de poder adjudicador en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.3 de esta Ley, necesitarán autorización del Consejo de Ministros cuando el importe del gasto que se derive del encargo, sea igual o superior a doce millones de euros.*

SEGUNDO.-

La Ciudad Autónoma de Ceuta posee el 100% del capital de la sociedad municipal, Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, Sociedad Anónima Unipersonal (AMGEVICESA) cuyas acciones son intransferibles a persona distinta de su único titular.

La mercantil AMGEVICESA, es una entidad instrumental de la Ciudad Autónoma de Ceuta, la cual ejerce un control análogo al que ejerce sobre sus propios servicios.

La doctrina sentada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 19 de abril de 2007, que interpreta el requisito de “control análogo”, pone de manifiesto que:

“... el hecho de que el poder adjudicador, posea, por sí solo o junto con otros poderes públicos, la totalidad del capital de una sociedad adjudicataria tiende a indicar, en principio, que este poder adjudicador ejerce sobre dicha sociedad un control análogo al que ejerce sobre sus propios servicios.”

En la actualidad la Sociedad Municipal AMGEVICESA realiza la totalidad de sus actividades por encargo de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Los estatutos de la mercantil AMGEVICESA, recogen expresamente en su art. 2, su condición de medio propio personificado de la Ciudad Autónoma de Ceuta, indicando que los órganos de dicha Administración pueden conferirle encargos en el ámbito de su objeto social.

Por tanto, y a tenor de lo expuesto, es claro en un plano formal, que AMGEVICESA, tiene la consideración de medio propio personificado y de servicio técnico para la Ciudad Autónoma de Ceuta.

TERCERO.-

El artículo 2º de los Estatutos de la sociedad municipal AMGEVICESA se establece que serán funciones propias del objeto social de la mercantil, entre otras:

- h) *Las gestiones y actuaciones que le fueran encomendadas por la Ciudad Autónoma de Ceuta, relacionadas con el objeto social...*

Por tanto, la ejecución de las labores de Auxiliar de Control e Información del Negociado de Estadística, se encuentra dentro de las funciones que constituyen el objeto social de la mercantil AMGEVICESA.

En uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de Presidencia de la Ciudad de Ceuta de fecha 2 de marzo de 2020 (BOCCE extraordinario nº 19, de 03.03.2020), y de fecha 8 de octubre de 2020, por el que se modifica la organización funcional de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE. N.º 6034, de 13.10.2020) **HE RESUELTO:**

PRIMERO.-

Se aprueba el encargo a medio propio consistente en la ejecución del servicio de “AUXILIAR DE CONTROL E INFORMACIÓN DEL NEGOCIADO DE ESTADÍSTICA”, a la sociedad municipal Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, Sociedad Anónima Unipersonal (AMGEVICESA), con CIF A51007557, para la ejecución de las citadas actuaciones, cuyas características son las siguientes:

- | | |
|-------------------|--|
| 1.- Necesidad: | Un (1) Auxiliar de Servicios y Control |
| 2.- Localización: | Acceso al Negociado de Estadística de la Consejería de Presidencia y relaciones Institucionales. |
| 3.- Ubicación: | Actual.- Planta Baja Palacio de la Asamblea.
Futura.- Planta Baja Local Plaza Azcárate. |
| 4.- Horario: | Días laborales de lunes a viernes entre las 08:30 y las 14:30 horas. |

- 5.- Funciones:
- a) Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, realizadas en la ubicación presente y futura del Negociado de Estadística.
 - b) En general, la comprobación y control del estado de las instalaciones generales para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
 - c) El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida.
 - d) Las tareas de recepción, comprobación de citas previas y orientación de los ciudadanos, así como las de facilitar los formularios necesarios a cada gestión que se le demanden.

SEGUNDO.-

Este encargo no supone cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos del hecho.

TERCERO.-

Comunicar a AMGEVICESA la presente resolución para su conocimiento y efectos oportunos, teniendo la comunicación el carácter de orden de ejecución del presente encargo.

CUARTO.-

Cumplimentar lo previsto en la Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 28 de noviembre de 2013, sobre la instrucción general relativa a la remisión telemática al Tribunal de Cuentas de los extractos de los expedientes de contratación y las relaciones de contratos, convenios y encomiendas de gestión celebrados por las entidades del Sector Público Estatal y Autonómico (B.O.E. n.º 301 de 17/12/2013).

QUINTO.-

Se comunica que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la dictó en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la notificación, o interponer directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ceuta en el plazo de dos meses contados desde el día Consejería de Presidencia y Relaciones Institucionales Vicepresidencia Primera del Gobierno siguiente al de la notificación de la resolución, todo ello sin perjuicio de que pueda interponer, en su caso, cualquier otro que estime procedente.

SEXTO.-

Publicar, por un lado, la presente resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, y por otro, en la página web de la Ciudad, a los efectos previstos en la Ley 19/2013, artículo 8.1.b).

MARIA ISABEL DEU DEL OLMO
CONSEJERA DE PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES
Y VICEPRESIDENTA PRIMERA DEL GOBIERNO
FECHA 28/07/2022

593.-

ANUNCIO

Con fecha 28 de julio 2022, la Excm. Sra. Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales y Vicepresidenta Primera del Gobierno, en virtud de la delegación conferida por el Presidente de la Ciudad al amparo del art 14 del Estatuto de Autonomía, por Decreto de Presidencia de 8 de octubre 2020, y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 de la ley 7/1985 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/86, ha resuelto dictar el siguiente:

DECRETO de la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales y Vicepresidenta Primera del Gobierno, Excm. Sra. Maria Isabel Deu del Olmo por el que se aprueba en ejecución del encargo a medio propio del servicio de custodia y guardería de centros e instalaciones dependientes del área de menores.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

El art. 21.1.18ª de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Ceuta y el Real Decreto 30/1999, de 15 de enero, por el que se traspasan las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Ciudad Autónoma de Ceuta en materia de asistencia social, atribuye a la Ciudad de Ceuta las funciones y servicios de protección y tutela de menores, incluyendo entre otras, la dirección, inspección, vigilancia, promoción, fomento y coordinación de los servicios y centros de protección y reforma de menores de la Ciudad.

El art. 12.1 de la precitada Ley Orgánica 1/1995, del Estatuto de Autonomía de Ceuta, establece que corresponde a la Asamblea de Ceuta aprobar las normas básicas de organización y funcionamiento de los servicios de la Ciudad, en aplicación de lo dispuesto en el referido Estatuto.

El Decreto de Presidencia de 8 de octubre de 2020, por el que se organiza funcionalmente la Ciudad Autónoma de Ceuta, recoge en su apartado primero las competencias asignadas a la Consejería de Presidencia y Relaciones Institucionales, entre otras:

“la ejecución de la protección y tutela del menor, así como la ejecución de las medidas derivadas de la responsabilidad penal del menor. Dirección, inspección, vigilancia, promoción, fomento y coordinación de los organismos, servicios y centros de protección y reforma de menores. Actuaciones en relación con los migrantes menores no acompañados, conforme establece el Protocolo Marco”

Para llevar a cabo este cometido, es necesario realizar tareas de custodia y guardería de las distintas instalaciones y centros dependientes del área de menores, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones, y de gestión auxiliar, similares a las realizadas en edificios por porteros, conserjes y personal análogo.

SEGUNDO.-

En cumplimiento de lo antedicho, se considera necesario el servicio de custodia y guardería de los siguientes centros e instalaciones dependientes del área de Menores:

- Centro de Protección infantil “San Ildefonso”.
- Centro de Protección de Menores “Mediterráneo”.
- Centro de Realajo Temporal “La Esperanza”.
- Equipo de Medio Abierto.

TERCERO.-

Con fecha 26 de julio de 2022, el Director General de la Vicepresidencia emite memoria técnica sobre el encargo a medio propio AMGEVICESA, para la realización de los servicios de guardia y custodia, control de accesos, información, comprobación del estado de funcionamiento de las siguientes instalaciones y centros; Centro de Protección infantil “San Ildefonso”, Centro de Protección de Menores “Mediterráneo”, Centro de Realajo Temporal “La Esperanza” y Equipo de Medio Abierto.

Con fecha 28 de julio de 2022, el técnico de administración general emite informe jurídico ajustado a derecho sobre el encargo a medio propio citado.

Con esta misma fecha la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales de la Ciudad Autónoma de Ceuta, emite texto de encargo a medio propio, para su traslado y comunicación a la sociedad AMGEVICESA.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.-

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su artículo 32.1, dispone:

Los poderes adjudicadores podrán organizarse ejecutando de manera directa prestaciones propias de los contratos de obras, suministros, servicios, concesión de obras y concesión de servicios, a cambio de una compensación tarifaria, valiéndose de otra persona jurídica distinta a ellos, ya sea de derecho público o de derecho privado, previo encargo a esta, con sujeción a lo dispuesto en este artículo, siempre y cuando la persona jurídica que utilicen merezca la calificación jurídica de medio propio personificado respecto de ellos, El encargo que cumpla dichos requisitos no tendrá la consideración de contrato.

El artículo 32, de la precitada ley, en su punto 4º, determina lo siguiente:

Tendrán la consideración de medio propio personificado respecto de dos o más poderes adjudicadores que sean independientes entre sí, aquellas personas jurídicas, de derecho público o de derecho privado, que cumplan todos y cada uno de los requisitos que se establecen a continuación:

- a) *Que los poderes adjudicadores que puedan conferirle encargos ejerzan sobre el ente destinatario de los mismos un control análogo al que ostentarían sobre sus propios servicios o unidades.*
- b) *Que más del 80% de las actividades del ente destinatario del encargo se lleven a cabo en el ejercicio de los cometidos que le han sido confiados por los poderes adjudicadores que lo controlan, o por otras personas jurídicas controladas por los mismos poderes adjudicadores.*
- c) *Que cumplan los requisitos que establece este artículo en su apartado 2, letras c) y d). [...]*

- c) Cuando el ente destinatario del encargo sea un ente de personificación jurídico-privada, además de la totalidad de su capital o patrimonio tendrá que ser de titularidad o aportación pública.

- d) La condición de medio propio personificado de la entidad destinataria del encargo respecto del concreto poder adjudicador que hace el encargo deberá expresamente en sus estatutos o acto de creación, [...].

En el mismo artículo 32, en su punto 6º, se establece:

Los encargos que realicen las entidades del sector público a un ente que, de acuerdo con los apartados segundo, tercero o cuarto de este artículo, pueda ser calificado como medio propio personificado del primero o primeros, no tendrán la consideración jurídica de contrato, debiendo únicamente cumplir las siguientes normas:

a) *El medio propio personificado deberá haber publicado en la Plataforma de Contratación correspondiente su condición de tal; respecto de qué poderes adjudicadores la ostenta; y los sectores de actividad en los que, estando comprendidos en su objeto social, sería apto para ejecutar las prestaciones que vayan a ser objeto de encargo.*

b) *El encargo deberá ser objeto de formalización en un documento que será publicado en la Plataforma de Contratación correspondiente en los supuestos previstos en el artículo 63.6. El documento de formalización establecerá el plazo de duración del encargo.*

c) *Los órganos de las entidades del sector público estatal que tengan la condición de poder adjudicador en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.3 de esta Ley, necesitarán autorización del Consejo de Ministros cuando el importe del gasto que se derive del encargo, sea igual o superior a doce millones de euros.*

SEGUNDO.-

La Ciudad Autónoma de Ceuta posee el 100% del capital de la sociedad municipal, Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, Sociedad Anónima Unipersonal (AMGEVICESA) cuyas acciones son intransferibles a persona distinta de su único titular.

La mercantil AMGEVICESA, es una entidad instrumental de la Ciudad Autónoma de Ceuta, la cual ejerce un control análogo al que ejerce sobre sus propios servicios.

La doctrina sentada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 19 de abril de 2007, que interpreta el requisito de “control análogo”, pone de manifiesto que:

“... el hecho de que el poder adjudicador; posea, por sí solo o junto con otros poderes públicos, la totalidad del capital de una sociedad adjudicataria tiende a indicar, en principio, que este poder adjudicador ejerce sobre dicha sociedad un control análogo al que ejerce sobre sus propios servicios.”

En la actualidad la Sociedad Municipal AMGEVICESA realiza la totalidad de sus actividades por encargo de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Los estatutos de la mercantil AMGEVICESA, recogen expresamente en su art. 2, su condición de medio propio personificado de la Ciudad Autónoma de Ceuta, indicando que los órganos de dicha Administración pueden conferirle encargos en el ámbito de su objeto social.

Por tanto, y a tenor de lo expuesto, es claro en un plano formal, que AMGEVICESA, tiene la consideración de medio propio personificado y de servicio técnico para la Ciudad Autónoma de Ceuta.

TERCERO.-

El artículo 2º de los Estatutos de la sociedad municipal AMGEVICESA se establece que serán funciones propias del objeto social de la mercantil, entre otras:

n) *Labores de guardería de los edificios públicos que le fueran encomendados por la Ciudad Autónoma de Ceuta.*

Por tanto, la ejecución de las labores de Guarda y Custodia de los siguientes centros e instalaciones dependientes del área de Menores: Centro de Protección infantil “San Ildefonso”, Centro de Protección de Menores “Mediterráneo”, Centro de Realjo Temporal “La Esperanza” y Equipo de Medio Abierto, se encuentra dentro de las funciones que constituyen el objeto social de la mercantil AMGEVICESA.

En uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de Presidencia de la Ciudad de Ceuta de fecha 2 de marzo de 2020 (BOCCE extraordinario nº 19, de 03.03.2020), y de fecha 8 de octubre de 2020, por el que se modifica la organización funcional de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE. N.º 6034, de 13.10.2020) **HE RESUELTO:**

PRIMERO.-

Se aprueba el encargo a medio propio consistente en la ejecución del servicio de “CUSTODIA Y GUARDERÍA DE CENTROS E INSTALACIONES DEPENDIENTES DEL ÁREA DE MENORES”, a la sociedad municipal Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, Sociedad Anónima Unipersonal (AMGEVICESA), con CIF A51007557, para la ejecución de las citadas actuaciones, cuyas características son las siguientes:

1.- Necesidad:

- Quince trabajadores para los tres centros que conllevan turnos de 24 horas todos los días de la semana (estimación de 5 trabajadores por cada uno de los centros para cumplir los turnos de 24 horas todos los días de la semana).
- Un trabajador para el Equipo de Medio Abierto en horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

2.- Localización y horario:

CENTRO	TRABAJADORES	CATEGORIA	HORARIO
C. PROTECCIÓN SAN ILDEFONSO	5	ASIST. CUST. EDIF. PÚBLICOS	24 horas
C. PROTECCIÓN MEDITERRÁNEO	5	ASIST. CUST. EDIF. PÚBLICOS	24 horas
C.R.T. LA ESPERANZA	5	AUXILIAR SERVICIOS/CONTROL	24 horas
EQUIPO MEDIO ABIERTO	1	AUXILIAR SERVICIOS/CONTROL	8:00 a 15:00

3.- Funciones:

- A) Información y control de los accesos, recepción y atención a los usuarios los centros. Control de tránsito en las zonas reservadas o de circulación restringida.
- B) Custodia y guardería de las distintas instalaciones y centros señalados en el objeto. Cualquier tarea que fuese de obligado cumplimiento por su condición de asistente en la custodia de edificios públicos, y otras que, dentro de los límites de responsabilidad y competencias técnicas se consideren necesaria para el buen funcionamiento de los centros.
- Comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones, y de gestión auxiliar, similares a las realizadas en edificios por porteros, conserjes y personal análogo..

Financiación.- AMGEVICESA, es financiada por la Ciudad Autónoma de Ceuta, por lo que los gastos de ejecución del encargo a medio propio, se entenderá comprendido en el Estado de Gastos e Ingresos de la Sociedad cuya previsión se incluye cada ejercicio en los Presupuestos Generales de la Ciudad Autónoma de Ceuta. En el caso de que sea necesaria la contratación de servicios externos, no se requerirá financiación adicional mientras los gastos derivados de los mismos puedan atenderse con los comprendidos en dicha previsión. En el supuesto de que la contratación de servicios externos excediera la previsión anual de la sociedad, o de que el encargo a medio propio incluyera servicios no incluidos en la misma, serán necesarias las modificaciones o transferencias presupuestarias que garanticen el equilibrio entre los ingresos y gastos que AMGEVICESA asuma como consecuencia de la ejecución del encargo a medio propio.

SEGUNDO.-

Este encargo no supone cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos del hecho.

TERCERO.-

Comunicar a AMGEVICESA la presente resolución para su conocimiento y efectos oportunos, teniendo la comunicación el carácter de orden de ejecución del presente encargo.

CUARTO.-

Cumplimentar lo previsto en la Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 28 de noviembre de 2013, sobre la instrucción general relativa a la remisión telemática al Tribunal de Cuentas de los extractos de los expedientes de contratación y las relaciones de contratos, convenios y encomiendas de gestión celebrados por las entidades del Sector Público Estatal y Autonómico (B.O.E. n.º 301 de 17/12/2013).

QUINTO.-

Se comunica que contra esta resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la dictó en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la notificación, o interponer directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ceuta en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, todo ello sin perjuicio de que pueda interponer, en su caso, cualquier otro que estime procedente.

SEXTO.-

Publicar, por un lado, la presente resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, y por otro, en la página web de la Ciudad, a los efectos previstos en la Ley 19/2013, artículo 8.1.b).

MARIA ISABEL DEU DEL OLMO
 CONSEJERA DE PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES
 Y VICEPRESIDENTA PRIMERA DEL GOBIERNO.
 FECHA 28/07/2022

596.-

ANUNCIO

El Excmo. Sr. Consejero de Fomento y Turismo, D. Alejandro Ramírez Hurtado por su Decreto de fecha 29 de julio de 2022 y nº 9100, ha dispuesto lo siguiente

Primero.- Iniciar las actuaciones tendentes a la expropiación de un total de 285 m2 de la finca registral nº 4689, referencia catastral 0244008TE9704S000PR propiedad de la mercantil Inmobiliaria Cruces Asensio S.A. (INCRASA).

Segundo.-La relación de bienes y derechos de necesaria ocupación:

FINCA REGISTRAL: 4689

ASPECTO MATERIAL:

Situación: Avd. de Otero Bda. de Manzanera.Calle Camino del Serrallo , s/n

Derecho a expropiar: 285,5 m2 total de la superficie.

Descripción: La parcela tiene forma rectangular. Sus lados miden 21,15m2 y 13,50 metros abarcando una superficie de 285,52 m2 según acta de deslinde de fecha 22 de junio de 2017.

Linderos: El lindero sureste esta materializado sobre el terreno del muro que salva el desnivel existente entre la parcela y la Avenida de Otero. El lindero suroeste esta materializado por una balaustrada que salva un desnivel existente entre la parcela y un acceso peatonal a la Barriada de Manzanera. Dicha Balaustrada está incluida en la parcela. Se trata de un terreno continuo de forma regular de superficie sensiblemente horizontal y calificada como ámbito ajardinado. Se observan sobre la finca estacionamiento de vehículos al aire libre.

Destino: Ejecución de ámbito ajardinado y complementario con un aparcamiento subterráneo.

ASPECTO JURÍDICO:

PROPIETARIO: INCRASA S.L.

INSCRIPCIÓN REGISTRAL: Finca Registral nº 4689.

CARGAS REGISTRALES: No hay cargas registradas.

CARGAS PROPIAS: Una anotación de DESLINDE ADMINISTRATIVO de las fincas 4555 y 4556 propiedad de la Ciudad de Ceuta, con esta finca. Según anotación letra C de fecha 2 de mayo de 2017.

Ref. Catastral: 0244008TE9704S0001PR

Tercero.- Publicar la relación de bienes y derechos señalada en el punto anterior en el BOCCE y en el periódico de mayor circulación de la Ciudad , durante un periodo de 20 días, con objeto de que los interesados pueden formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o legal.

Lo que se hace público, significando que el expediente podrá ser examinado por cualquier persona en la mañana de los días señalados, en horario de oficina (y formularse las alegaciones que procedan) en las dependencias de la Oficina de Planeamiento, sita en la 3ª planta del Palacio de la Asamblea.

ALEJANDRO RAMÍREZ HURTADO
CONSEJERO DE FOMENTO Y TURISMO
FECHA 02/08/2022

597.- TítuloES: Incremento de presupuesto destinado a la 5ª convocatoria (01/04/2022 al 31/07/2022) de las ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, de las subvenciones públicas destinadas a Start Ups que se encuentren en proceso de creación y aceleración en el espacio del ángulo de ceuta

TextoES: BDNS(Identif.):627652

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/627652>)

PRIMEROS: BENEFICIARIOS

Podrán obtener la condición de beneficiario las PYMES que se encuentren en la situación que fundamenta la concesión de la subvención y en las que concurran las circunstancias previstas en estas bases reguladoras y en la convocatoria.

SEGUNDO: FINALIDAD

Las subvenciones públicas, objeto de esta convocatoria y reguladas en las citadas bases, cumplen la finalidad de promover las Start Ups que se encuentren en proceso de creación y aceleración en el espacio del ángulo de ceuta (proyecto ceuta open future), en el marco del programa operativo FEDER para Ceuta, período 2014-2020, eje prioritario 3 “mejorar la competitividad de las pymes”, prioridad de inversión 3.4 “apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”..

TERCERO: BASES REGULADORAS

Resolución de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 4 de febrero de 2021, marco regulador para la concesión de las ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, publicadas en el BOCCE 6.069 de 12 de febrero de 2021.

CUARTO: IMPORTE DE LA AYUDA

El importe de los créditos que van a incrementar la dotación financiera disponible para atender las ayudas y subvenciones relativas a promover las Start Ups que se encuentren en proceso de creación y aceleración en el espacio del ángulo de ceuta (proyecto ceuta open future), en la quinta convocatoria indicada anteriormente, que abarca el plazo comprendido entre el 01/04/2022 y el 31/07/2022 será de CIEN MIL EUROS (100.000,00 Euros), para atender las ayudas a desarrollo e innovación empresarial en el marco del Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020 Eje Prioritario 3 “Mejorar la competitividad de las pymes”, Prioridad de Inversión 3c “Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”, Objetivo Específico 3.3.1., gestionado a través de PROCESA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE CEUTA S.A. en virtud de encargo realizado mediante acuerdo del Pleno de la Asamblea de Ceuta de 29 de diciembre de 2016.

No podrán otorgarse subvenciones por cuantía superior a la determinada en las distintas convocatorias.

Las ayudas contempladas en estas bases revestirán la forma de subvención.

El importe concedido, que deberá ser fijado en la resolución de concesión, no podrá ser rebasado por desviaciones en la ejecución.

Las subvenciones recibidas por el beneficiario final constituyen un ingreso computable a efectos fiscales, en el correspondiente impuesto de sociedades (art.15 LIS) o en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (art. 33 LIRPF).

La intensidad máxima de ayuda se establece en el 80% de los costes subvencionables para las empresas pequeñas en términos de equivalente de subvención.

Los proyectos presentados deben tener todas las condiciones que se requieren en las bases reguladoras de la medida.

Así mismo, el expediente deberá completarse con los anexos y documentos complementarios que se requieran en las bases reguladoras de la medida (BOCCE 6069 de 12 de febrero de 2021).

La ausencia de la documentación correspondiente será motivo de denegación o cancelación de la ayuda.

La presentación de la solicitud supone la aceptación expresa y formal, por parte de la entidad solicitante, de todos los requisitos contenidos en las bases Reguladoras.

Estas ayudas están acogidas al régimen de mínimos, establecido en el Reglamento (EU) nº 1407/2013, de la Comisión de 18 de diciembre de 2013; en virtud del cual la ayuda total de mínimos, concedida a una única empresa determinada no podrá ser superior a 200.000 euros, durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. Este límite se aplicará independientemente de la forma de la ayuda de mínimos o del objetivo perseguido e indistintamente de si la ayuda concedida por el Estado miembro está financiada total o parcialmente mediante recursos de origen comunitario.

QUINTO: PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES

La presente modificación del presupuesto se establece para el siguiente periodo de presentación de solicitudes:

1º. – Desde el día 1 de abril de 2022 y hasta el 31 de julio de 2022.

Lugar de la Firma: Ceuta

Fecha de la Firma: 2022-08-01

Firmante: Rodolfo Croce Clavero. P.D.F. La Secretaria General

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA.**ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN****587.- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector de LIMPIEZA PUBLICA DE LA CIUDAD DE CEUTA , que fue suscrito, con fecha 25 de Julio de 2022, de una parte por los representantes de la Asociación de empresarios de la limpieza pública viaria de Ceuta y de otra por 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 29/07/2022

**ACTA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA
PÚBLICA VIARIA Y SANEAMIENTOS DE LA CIUDAD DE CEUTA**

ACTA DE REUNION

En la Ciudad de Ceuta, y en la sede de la U.G.T, siendo las 09:30 horas del día 25 de Julio de 2.022, se reúnen las personas que a continuación se detallan, al fin de constituir el Comité Negociador del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria y Saneamientos de la Ciudad de Ceuta 2022

POR LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE CEUTA

Dº. CARLOS GARCIA SELVA.
Dº MOISES WAHNON

REPRESENTACIÓN TRABAJADORES.

Dº. FRANCISCO J. BRUNO MORENO. (UGT)
Dº JUAN GUTIERREZ TORRES (UGT)
Dº. ABDELA-LAL AYAD AHMED (UGT)
Dº. AGUSTIN MIRANDA HERNÁNDEZ. (UGT)
Dº. FUAD MOHAMED ABDESELAM (UGT)
Dº IGNACIO ORTIZ ROBLEDO (UGT)
Dº. ABDELKADER ABDESELAM MOHAMED. (UGT)
Dº. JOSE M GARCIA JURADO. (UGT)
Dº. JUAN C. MEDINILLA BUENO. (UGT)
Dº. FRANCISCO SOLER VERA. (UGT)
Dº. MOHAMED MOHAMED AMAR. (CSIF)
Dº. FRANCISCO J. PEREDA CABRERA. (CSIF)
Dº. BARTOLOME MARTINEZ SEGURA (CSIF)
Dº. JOSE MARIA ROMERO SEPULVEDA (CCOO)
Dº JOSE MANUEL SEOANE BARCA (UGT)
Dº MANUEL GONZÁLEZ MARTINEZ (UGT)
Dº JESÚS MUÑOZ PRADOS (UGT)
Dº ALFONSO GUTIERREZ CASTRO (UGT)
Dº HICHAM AHMED ABDERRAHAMAN (UGT)
Dº FUAD MOHAMED ABDESELAM (UGT)

Siendo las 09:30 horas se reúnen en la sede sindical el Comité Negociador sindical junto con la Asociación con el objeto de subsanar las observaciones realizadas por parte de la Inspección provincial de trabajo y seguridad social de Ceuta.

Se procede a explicar los puntos indicados como subsanables por dicha Dirección Provincial, realizando la parte social lectura de cada uno de los puntos indicados en dicho informe a la vez que se realiza lectura del texto propuesto para dicha subsanación o texto a eliminar por no ser procedente según las indicaciones realizadas en el informe.

La patronal, conforme con las indicaciones de subsanación propuestas por la parte social, ya que los puntos a subsanar no implican una modificación sustancial del contenido del presente convenio, da su aprobación a la totalidad de la propuesta de subsanación realizada por la parte social.

Sin más puntos que tratar, se autoriza a D^a. Isabel María Mata Campoy, de la Central Sindical UGT, como la persona encargada del registro de la documentación necesaria en el Área de trabajo de la Delegación de Gobierno a través de la plataforma REGCON.

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Ámbito Funcional y Territorial.**

El presente Convenio es de obligatoria aplicación a todas las empresas dedicadas a la limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado, playas, mercados, cuarteles, vertedero de basura, planta de transferencia, transporte terrestre de residuos sólidos en contenedores a la Península, recogida de cartones, vidrio y servicios similares, que presten sus servicios en la Ciudad de Ceuta, actualmente en funcionamiento, así como las que en un futuro pudieran instalarse.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Será el presente Convenio de aplicación a la totalidad de los/as trabajadores/as fijos/as y temporales que trabajen por cuenta de las empresas dedicadas a la actividad expresada en el artículo primero.

Artículo 3.- Ámbito Temporal y Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de Ceuta, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2.022, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se cite una vigencia distinta.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2.023.

Todos los artículos del presente Convenio se mantendrán en vigor hasta que se firme uno nuevo, independientemente de la vigencia temporal expresada en este artículo.

Artículo 4.- Comisión Paritaria y procedimiento resolución de conflictos.**A.- Comisión Paritaria .**

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por tres miembros de la parte económica y tres de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para solución de conflictos de ámbito colectivo.

Procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria, indistintamente por cualquier de las partes que la integran, debiendo reunirse aquellas en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de 7 días, a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.

- d) discrepancias que pudieran surgir en la aplicación del artículo 82.3 del E.T.

Ambas partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

B.- Procedimiento resolución de conflictos.

Dado que el presente convenio es de carácter provincial y aplicación a distintas empresas, para la aplicación del artículo 82.3 del E.T. se establece que se estará a lo establecido legalmente sobre periodo de consulta señalado en el artículo 41.1 del E.T., que se realizará en cada empresa o centro de trabajo con la representación legal de los/as trabajadores/as de dichas empresas o centros de trabajos.

En caso de no llegar a acuerdos, se someterá a la comisión paritaria del convenio colectivo según lo expuesto en el apartado anterior.

Si en la comisión paritaria tampoco se llegara a acuerdo, se estará a lo establecido en los acuerdos interestatales de ámbito estatal o autonómico.

Artículo 5.- Absorción y Compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensarán o absorberán a las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse de legal aplicación sólo podrán afectar a las condiciones aquí pactadas cuando, consideradas en cómputo anual, superasen las aquí convenidas, en caso contrario serán absorbidas y compensadas, subsistiendo el presente Convenio sin modificación alguna en sus distintos conceptos retributivos.

Artículo 6.- Garantía «AD-PERSONAM».

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "ad-personam".

CAPITULO II

DISPOSICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7.- Escala Salarial.

1. La cuantía y conceptos salariales concertados en el presente Convenio Colectivo, para el año 2.022-2023, estarán recogidos en los Anexos I y II, así como en los artículos correspondientes.
2. Para el ejercicio 2022 no se produce ningún incremento salarial continuándose con la percepción de los salarios del año 2021, a excepción de la paga San Martín de Porres que se percibirá íntegra, incluyendo todos los conceptos.
3. Incremento salarial para el año 2023, subida del 8% en todos los conceptos salariales.
4. Las percepciones económicas deberán ser abonadas por las empresas el día primero de cada mes (adelantándose el pago en un día si fuese sábado, domingo o festivo).
5. Los incrementos económicos para ejercicios sucesivos deberán ser objeto de negociación expresa.

Artículo 8.- Plus de Residencia.

Se establece un Plus de Residencia del 27% sobre el salario base que figura en la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 9.- Plus 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, respecto de las bonificaciones de cuotas a 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 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 01 de Enero 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 a la Seguridad Social, y los/as trabajadores/as percibirán un 8%, sobre su Salario Base, incluso en las Pagas Extraordinarias.

El concepto retributivo referido en el punto anterior pretende satisfacer la reiterada aspiración sindical de elevar el plus de Residencia de los trabajadores/as radicados en Ceuta hasta el 33%. Por ello, ningún trabajador/a podrá percibir en concepto de Plus de vinculación en una cantidad tal que sumada al Plus de Residencia supere el 33% de su salario base. Así mismo, no será de aplicación a los contratos en prácticas y de aprendizaje.

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 trabajadores/as, conforme al procedimiento establecido en este punto.

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

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

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

Artículo 10.- Antigüedad.

Para todos/as los/as trabajadores/as se establece un premio a la antigüedad que figura en tabla Anexa II.

Artículo 11.- Plus de Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad para todos/as aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios en los horarios comprendidos entre las 22 horas y las 7,00 horas, en las cuantías señaladas en las tablas anexa I consistentes en un 25% del sueldo base diario por 25 días al mes.

Artículo 12.- Plus de Llamada.

El Plus de Llamada lo percibirá el/la trabajador/a que sea requerido/a fuera o dentro de su jornada de trabajo, y su cuantía será de 31,20 €. No se considerará Plus de Llamada siempre que haya un mínimo de 12 horas desde que terminó su turno a la incorporación al turno que se le solicita.

Artículo 13.- Plus de Compensación.

Este Plus, de cuantía establecida en las Tablas Salariales del Anexo I, lo percibirán íntegramente todos/as los/as trabajadores/as, independientemente de la categoría y de la jornada que realicen.

Artículo 14.- Plus de Transporte.

Se establece un Plus de Transporte en la cuantía de 164.32 € por 11 mensualidades para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio. Con el fin de igualar las mensualidades lo percibirán durante las doce mensualidades del año tal y

como figura detallado en el Anexo I.

Los trabajadores que estén de baja por enfermedad profesional, accidente de trabajo, o la primera baja del año por enfermedad común, percibirán el Plus de Transporte íntegro.

Artículo 15.- Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

Con carácter general se establece un plus, que lo percibirá todo el personal afecto a las empresas, a excepción de los/as administrativos/as, en compensación por la penosidad, toxicidad y peligrosidad de los trabajos que deben efectuar, en las cuantías señaladas en las tablas anexa I consistente en un 25% del sueldo base diario por 25 días al mes.

Artículo 16.- Plus para Equipos Mixtos.

Dada la peculiar penosidad que soportan los/as trabajadores/as que prestan servicios con vehículos de equipos mixtos en limpieza de alcantarillas y conducciones de aguas fecales y residuales, percibirán un plus equivalente al 25% del importe del salario base y que cobrarán por días trabajados.

Artículo 17.- Plus Convenio.

Las empresas abonarán a todos/as los/as trabajadores/as sin distinción de categorías un Plus Convenio de carácter mensual, en proporción a la jornada de trabajo, cuya cantidad queda establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 18.- Plus de Festividad.

Las empresas abonarán a los/as trabajadores/as un plus equivalente a 13,47 Euros, por cada día trabajado en festivo o domingo.

Artículo 19.- Horas Extraordinarias.

Como norma general se estará a lo estipulado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias salvo en casos de justificada necesidad, negociándolo con los comités de empresa, o delegados/as de personal.

Artículo 20.- Pagas Extraordinarias y Beneficios.

Se establecen dos pagas extraordinarias: Verano y Navidad; y una de Beneficios. Todas ellas se percibirán como una mensualidad íntegra, incluyendo todos los pluses.

Fijándose las fechas para el pago de las mismas en 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente. Si coincidiera en sábado, festivo o domingo se abonará el día anterior.

Artículo 21.- Ayuda a Discapacitados/as Físicos y Psíquicos.

Se establece un Plus de Ayuda para todo/a trabajador/a que acredite certificación oficial del organismo competente tener uno o más hijos/as disminuidos/as físicos o psíquicos en la cantidad de 74,17 €. al mes por cada uno de ellos/as.

Artículo 22.- Ayuda Escolar.

Los/as trabajadores/as, independientemente de su antigüedad en las empresas, que tengan hijos/as en edad escolar comprendida entre 3 y 16 años, y para aquellas empresas que tengan más de 130 trabajadores/as, previa justificación de la matriculación en un centro oficial escolar repartirán una bolsa de 5.255,61 €. Dicha bolsa será repartida por los servicios administrativos de las empresas en la primera quincena del mes de septiembre.

En empresas con un número inferior de trabajadores/as se repartirá la parte proporcional con respecto al número de trabajadores/as de la misma.

Artículo 23.- Festividad Patronal.

Con motivo de la festividad patronal, todo el personal afecto a las empresas percibirá una gratificación extraordinaria, según Anexo I, por una sola vez y la consideración de dicho día como fiesta laboral abonable y no recuperable. Si coincidiera en un día festivo sábado o domingo, se trasladaría de acuerdo entre las empresas y los representantes de los/as trabajadores/as a un día anterior o posterior.

La cuantía de la Paga será igual al salario íntegro, incluyendo todos los conceptos salariales y la misma se hará efectiva el día 15 de Noviembre, si este día fuera sábado, domingo o festivo se abonará el día anterior.

Artículo 24.- Bolsa de Vacaciones.

Se establece una Bolsa de Vacaciones que se pagará de la siguiente forma:

- a) Al comenzar el mes de vacaciones el trabajador percibirá una cantidad por una sola vez, que figura en el Anexo I.
- b) Independientemente del apartado anterior, en el mes que le corresponda el disfrute de las vacaciones, cada trabajador/a percibirá la cantidad de 105.02 € anuales.

CAPITULO III
ASPECTOS SOCIALES

Artículo 25.- Jornada Laboral.

1.- Todas las contrataciones realizadas a partir del 31/01/2023 con una jornada laboral de 35 horas semanales, esta será distribuida de lunes a domingo, ambos inclusive, de acuerdo con la necesidad de cada trabajo y por acuerdo entre las empresas y sus comités o delegados/as de personal con dos días de descanso consecutivos semanales.

En relación a lo anteriormente expuesto, las personas trabajadoras que tuvieren una jornada de 35 horas, con contrato anterior a la fecha 31/01/2023, pasarán a realizar una jornada de lunes a viernes ambos inclusive, sin que nadie pudiera obligarlos a trabajar los sábados, domingos y festivos. A excepción de los voluntarios que quieran realizar dicha jornada de lunes a domingo.

2.- Las empresas podrán efectuar contratos a tiempo parcial. Este tipo de contratos quedarán limitados a los servicios que se hayan de realizar los sábados, domingos y festivos, así como los servicios especiales que figuran en el Anexo del presente Convenio.

A petición de la administración correspondiente, la relación de servicios especiales se podrá ampliar, siendo requisito indispensable la aprobación por una Comisión Mixta Comité-Empresa. En caso de discrepancia, la administración titular del servicio resolverá la discrepancia.

3.- El tiempo establecido para el descanso diario no será recuperable y su duración máxima será de 30 minutos, procediendo en todo tipo de contratos e independientemente de la duración de la jornada diaria continuada.

4.- Con carácter general se establecen los turnos de mañana (07,00 a 14,00 horas); tarde (14,00 a 21,00 horas) y noche (00,00 a 07,00 horas).

El servicio de limpieza de playas, de recogida de cartón del Tarajal, y de repaso barrido tarde por su características especiales, se regirá por un horario específico pactado a tal efecto por la empresa y los/as Delegados/as de Personal.

Para la realización de los trabajos especiales, tanto los que figuran en al Anexo, como los que se puedan incorporar, se podrán introducir modificaciones en el horario general, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, resolverá la administración titular del servicio.

5.- El personal de administración tendrá, con carácter general, el turno de 07:00 a 14:00 horas.

6.- Los días 24 y 31 de diciembre los trabajadores/as de los distintos turnos podrán salir 2 horas antes de la fijada para cada uno de ellos en el apartado 4.

Artículo 26.- Vacaciones.

Para todo el personal afecto al presente Convenio se establece un período de vacaciones anuales de un mes natural, comenzando las mismas el día primero de cada mes. Las empresas junto con sus comités de empresa o delegados/as de personal, confeccionarán dentro del último trimestre del año la lista de vacaciones. Las retribuciones a percibir en el período de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos salariales del presente convenio. Las empresas concederán vacaciones, si los/as trabajadores/as lo solicitan, al menos a la mitad de la plantilla durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 27.- Permisos.

1.- Las empresas concederán, en concepto de asuntos propios, al personal que lo solicite, siempre y cuando cumpla las condiciones establecidas, hasta un máximo de 12 días de permiso al año, de los cuales 5 serán retribuidos.

Los requisitos establecidos para su concesión, son:

1.- Deberán solicitarse, personalmente, cuanto menos, con una antelación mínima de 7 días naturales. Las solicitudes ajenas a dicho periodo temporal serán rechazadas de plano, salvo supuestos de urgente necesidad previamente negociados entre la patronal y el Comité de Empresa.

2.- Deberá encontrarse el solicitante de alta laboral tanto al momento de la solicitud como de su disfrute.

3.- Las empresas podrán, por necesidades del servicio, limitar el número máximo de trabajadores/as que puedan disfrutar en una misma jornada los asuntos propios, sin que su denegación pueda ser considerada como incumplimiento por su parte, siempre y cuando las empresas cumplan con el número máximo de trabajadores/as de asuntos propios, en una misma jornada, pactado expresamente entre la patronal y el Comité de Empresa.

El número máximo de trabajadores/as diarios de asuntos propios deberá ser objeto de negociación individual entre la representación sindical y patronal, siendo la duración temporal del acuerdo coincidente con el periodo de vigencia del convenio colectivo, y de obligado cumplimiento para ambas partes.

2.- Los trabajadores/as con una antigüedad superior en la empresa de 25 años, gozarán de un día más de asuntos propios retribuidos, acumulables a los ya disfrutados. Cada trienio (3) cumplido por dichos trabajadores disfrutarán de un día más, también acumulables.

Los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial disfrutarán los asuntos de días propios establecidos en este artículo en proporción a la duración de su jornada.

Artículo 28.- Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican.

El disfrute de dichas licencias se considerarán en días hábiles y serán debidamente justificadas.

1. Licencia por matrimonio o constitución en pareja de hecho: 18 días. Se otorgarán 18 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción.
 2. Matrimonio de hijos/as: 2 días si es en la misma localidad y 6 si es fuera de ella.
 3. Matrimonio de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad, 1 día si es en la misma localidad y 6 si es fuera de ella.
 4. Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si es en la misma localidad y 7 si es fuera de ella. Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (Muerte de tíos, tíos políticos o segundo grado colateral): 1 día si es en la misma localidad, y 2 días si es fuera de ella.
 5. Fallecimiento de ascendientes, nietos/as, hermanos/as o segundo grado colateral, 2 días si es en la misma localidad y 6 si es fuera de ella.
 6. Nacimiento de hijos/as: 3 días. Si concurriera enfermedad grave se ampliará hasta 7 días.
 7. Para comuniones o celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica de hijos/as o nietos/as, 1 día previo acuerdo entre Empresa y comités de empresa.
 8. Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de ascendientes o descendiente/as directos, hermanos/as, o parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a o su cónyuge: 3 días si es en la misma localidad y 7 días si es fuera de ella, previa certificación médica.
 9. Por traslado de domicilio habitual: 3 días.
 10. Para el caso de renovación del carné de conducir "C-1", para los casos de trabajadores/as con la categoría de conductor: 1 día.
 10. En caso de revisión médica, y previa acreditación facultativa de dicha consulta, se concederá al trabajador/a el tiempo suficiente para efectuar dicha revisión, indistintamente del turno de horario que desempeñe. Igualmente se concederá permiso para casos de familiares de primer grado. Por parte del trabajador/a existirá la obligación de presentar a la empresa, la correspondiente certificación de la consulta facultativa.
 - 12.1) Los trabajadores/as de turno de mañana que se realicen el reconocimiento médico gestionado por la empresa, disfrutarán del resto de la jornada libre una vez concedido dicho reconocimiento.
 - 2) Los trabajadores/as de turno de tarde y noche que se realicen el reconocimiento médico gestionado por la empresa disfrutarán libre la jornada en que se realicen dicho reconocimiento médico.
 - 3) Los trabajadores/as que realicen su jornada en fin de semana y festivos, disfrutarán de dicho permiso el día que la empresa considere.
 13. En los supuestos de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una jornada de reducción en una hora, que deberá disfrutarse al principio o al final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad previo aviso no inferior a quince días, los trabajadores/as, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días hábiles, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por el trabajador, deberá acreditarse con certificado de la empresa o certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a su pareja.
 14. En los supuestos de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción en cuanto a la suspensión de contratos se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 48.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En supuesto de nacimiento, las trabajadoras dispondrán de una licencia retribuida de 16 semanas ampliables por parto múltiple a 2 semanas más, por cada hijo/a a partir del segundo/a. El periodo de dichas licencias, se distribuirá a opción de la interesada, siempre y cuando 6 semanas se disfruten de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.
- El otro progenitor distinto de la madre biológica, dispondrá de una licencia retribuida de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Cuando ambos progenitores trabajen por opción de la madre al inicio del periodo de descanso, el otro progenitor podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma sucesiva o simultánea con el de la madre, aunque en el momento previsto para su reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.
15. El/la trabajador/a que vaya a hacer uso del derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por paternidad, en los términos previstos en el artículo 48.4 del E.T., deberá comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación al ejercicio de este derecho. (ya está recogido en la ley a la que se hace referencia en el punto anterior).

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán con arreglo al salario real, percibido en un día efectivo de

trabajo.

Artículo 29.- Excedencia.

1. Excedencia Voluntaria:

el/la trabajador/a con al menos una año de antigüedad en la empresa, tienen 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, pudiendo incorporarse al mismo antes de cumplir el primer año debiendo comunicar dicho ingreso con al menos 15 días de antelación.

- 1.1. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia por cuidado de familiares:

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las 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 si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si 10 ó más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante, diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

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

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias trabajadoras.

Artículo 30.- Ropa de Trabajo.

Con el fin de proteger al trabajador/a en el ejercicio de sus funciones, las empresas estarán obligadas a suministrar a su personal los equipos de ropas y demás artículos necesarios. A tal efecto se le suministrará al personal un mínimo de:

Verano: 2 pantalones, 3 camisas, 2 pares de tenis o zapatos, 2 toallas, 1 par de guantes y 2 pares de calcetines y demás efectos necesarios.

Invierno: 2 pantalones, 3 camisas, 2 pares de botas, 1 par de botas de agua, 2 chaquetas, 1 anorak, 1 traje de agua, 2 toallas, 2 jerséis, 1 par de guantes y 2 pares de calcetines.

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligado, en todo momento, a hacer uso de las que le correspondan en función de la época del año. Las empresas de acuerdo con sus comités o delegados de personal, elegirán un mismo modelo y una misma calidad para todos/as los/as trabajadores/as, siendo las prendas de seguridad homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

Las empresas se comprometen a efectuar las entregas de los diversos equipos el 15 de abril para los de verano y el 15 de octubre para los de invierno.

La ropa de trabajo incluirá las medidas de seguridad y alta visibilidad necesaria para evitar el uso de chaleco de seguridad.

Artículo 31.- Jubilación, Fallecimiento o Invalidez.

Las empresas dentro de un plazo de seis meses a contar desde la jubilación, fallecimiento o invalidez del trabajador/a, se obligan a cubrir las vacantes producidas, por cada uno de los casos que se produzcan, con la contratación de un/a nuevo/a trabajador/a, con un contrato de trabajo de lunes a domingo.

Los comités de empresa, delegados de personal y representantes de secciones sindicales, tendrán potestad de comprobación del exacto cumplimiento de esta normativa.

La jubilación será obligatoria cuando la persona trabajadora alcance la edad ordinaria de jubilación prevista en la normativa de la Seguridad Social vigente en cada momento y siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores:

1.- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2.- La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

En tal sentido, al momento de producirse la jubilación forzosa, las empresas, con el objetivo de garantizar el relevo generacional, en un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la jubilación efectiva, deberán contratar, con carácter indefinido y a tiempo completo, un nuevo trabajador o trabajadora.

La persona trabajadora, si lo permite la legislación vigente, podrá solicitar su continuidad en la empresa, hasta el máximo de 7 años, siempre y cuando acredite ser apto física y psíquicamente para el servicio. Dicha petición será resuelta por la Dirección de la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que en dicho supuesto sea obligatoria su sustitución por un/a nuevo/a trabajador/a.

De acuerdo con la empresa, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad.

Artículo 32.- Complemento de Jubilación.

Al producirse la jubilación de un/a trabajador/a las empresas le abonarán en concepto de premio la cantidad que a continuación se detalla:

Si se solicita a los 62 años.	1.615.56 euros
Si se solicita a los 63 años	1.430.51"
Si se solicita a los 64 años	1.235.43 "
Si se solicita a los 65 años	1.040.35

Este artículo sólo tendrá validez para aquellos/as trabajadores/as que tengan más de diez años de antigüedad en las empresas.

Artículo 33.- Premio de Jubilación

Los/as trabajadores/as con más de quince años de antigüedad en la empresa, percibirán en el momento de su jubilación un premio de 7.475,20 €.

Artículo 34.- Percepciones en caso de I.T.

1. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el/la trabajador/a percibirá el 100% del salario real que venía percibiendo.
2. En caso de hospitalización las empresas complementarán hasta el 100% de los derechos económicos del/la trabajador/a desde el primer día de hospitalización y mientras dure su ingreso.
3. En caso de enfermedad común el 100% de los derechos económicos del/la trabajador/a a partir del cuarto día de producirse la misma.
4. El/la trabajador/a durante la primera baja por enfermedad común de cada año, percibirá el 100% de sus retribuciones mientras dure esta situación. Así mismo, la primera baja no será computable a los efectos de la percepción del Premio a la Constancia.

Las empresas y los/as representantes de los trabajadores/as se comprometen a ejercer un control sobre el absentismo laboral, así como a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para su reducción.

Siempre que el absentismo laboral supere 5 trabajadores/as de baja médica y siempre que se prevea que puedan estar más de treinta días cada uno en situación de I.T., las empresas estarán obligadas a cubrir las nuevas bajas médicas que se produzcan mediante la contratación de personal.

Artículo 35.- Ayuda por Defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador/a, con independencia del motivo del mismo, la/el viuda/o, pareja de hecho o familiares con los que conviva, percibirán con cargo a las empresas y para gastos de sepelio, una ayuda de 855,90 € por una y de una sola vez.

En caso de defunción de trabajador/a declarada por la Autoridad Laboral, en resolución administrativa firme, como accidente de trabajo, la empresa complementará al viudo/a o familiares con los que conviva, ala cantidad señalada en el párrafo anterior hasta los 2.000 €, por una sola vez, en concepto de gastos de sepelio.

Artículo 36.- Póliza de Seguro.

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguro para los casos de muerte o invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para todos/as los/as trabajadores/as afectos a las mismas, por una cuantía de 19.971,20 € caso de muerte y 19.971,20 € en caso de invalidez permanente.

Artículo 37.- Accidentes de Tráfico.

1. En el supuesto de retirada del carné de conducir a un/a trabajador/a realizando su cometido en un vehículo de la empresa en la que preste sus servicios, éstas le asignarán un trabajo similar o equivalente hasta que le sea devuelto el mismo o hasta que finalice su contrato laboral. Este beneficio quedará sin efecto en los supuestos de imprudencia temeraria o mala fe y/o embriaguez. En caso de reincidencia, se estudiará cada caso en particular.
2. En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con un vehículo particular y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, las empresas se comprometen a garantizarle el puesto de trabajo durante los dos prime-

ros meses, percibiendo idéntica retribución y transcurrido los cuales, las empresas le conservarán su categoría profesional y salario base correspondiente pero los complementos los recibirá de acuerdo a su nuevo trabajo.

3. Si la retirada se produce con coche particular, por hechos acaecidos durante la ida o vuelta del trabajo, se estará a lo dispuesto en el párrafo 1.

Artículo 38- Trabajos Inferiores por Capacidad Disminuida.

Se establece una preferencia para ocupar puesto de trabajo vacante, con las condiciones inherentes a los mismos, para los/as trabajadores/as de la empresa que hayan sido declarados inválidos/as permanentes totales para su profesión habitual por la Autoridad competente, durante un plazo mínimo de un año, contando desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia que establezca dicha incapacidad. La referida vacante deberá ser compatible con la incapacidad del trabajador, al que se le mantendrá la misma retribución que venía percibiendo.

En el supuesto que desde la declaración de invalidez permanente haya transcurrido un año sin que se haya producido vacante alguna, la empresa y el comité se reunirán para estudiar el caso del/la trabajador/a afectado/a, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del E.T.

Artículo 39.- Ayudas Médicas.

Cada trabajador/a que demuestre necesitar, mediante receta médica, gafas graduadas o dentaduras postizas, recibirá por parte de la Empresa, previa presentación de la correspondiente factura de adquisición, el 100% del importe de las gafas y el 100% del valor de la dentadura, esta ayuda se realizará como máximo una vez al año en el caso de las gafas y por una sola vez en caso de la dentadura postiza.

Artículo 40.- Subrogación del Personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de Servicios Públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y siguientes.

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

- A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/as trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- 1.- Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.
- 2.- Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
- 3.- Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
5. Trabajadores/as que sustituyan a otro que se jubile, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/1985, de 17 de julio.

- B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en los siguientes artículos y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente el cambio en la adjudicación del servicio.

- C) Los/as trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella le corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

- D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por si mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Artículo 41.- División de contratatas.

En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquello/as trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratatas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los/as trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 40 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 42.- Agrupaciones de contratatas.

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos/as aquellos/as trabajadores/as que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 40 y que hayan prestado sus servicios en las contratatas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 43.- Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 44.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los/as trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de lo/as trabajadores/as se especificará el periodo de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 45.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de las empresas no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de las vacantes correspondientes a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

CAPITULO IV ASPECTOS SINDICALES

Artículo 46.- Censos Laborales.

Las empresas confeccionarán anualmente dos censos de trabajadores/as con el contenido que a continuación se indica:

- a) General, en el que estarán todos/as los/as trabajadores/as del centro por orden alfabético, fecha de ingreso, categoría profesional, documento nacional de identidad y domicilio.
- b) Especial, por orden de antigüedad de cada trabajador/a.

Las empresas se comprometen a mantener las plantillas durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 47.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El/la trabajador/a afectado por este Convenio tendrá, en la prestación de sus servicios, una adecuada protección en materia de Seguridad e Higiene.

Asimismo, habrá de observar en su trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

En las inspecciones y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para las empresas, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

Se efectuará una revisión médica anual a todos/as los/as trabajadores/as que lo deseen, por cuenta de las empresas.

Artículo 48.- Formación en esta Materia.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todos/as sus trabajadores/as una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene, la formación en prevención se hará siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, fuera de ella pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad o, en su defecto, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, en los diferentes centros de trabajo, siempre que aprecien una posibilidad de accidente por incumplimiento de lo legislado en esta materia, requerirán por escrito a la dirección de la empresa, a fin de que se adopten las medidas oportunas y, caso de no ser atendidas sus peticiones, podrán dirigirse a la Autoridad competente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente los representantes legales de los trabajadores, es decir, el Comité de Empresa por mayoría de sus miembros y con los informes técnicos precisos, podrá ordenar la paralización inmediata del trabajo según lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por medio de este Comité, los/as trabajadores/as tendrán derecho a conocer toda información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo, así como los posibles riesgos que puedan dañar su salud física o mental como consecuencia de su trabajo.

En los procesos productivos el/la trabajador/a tendrá derecho al conocimiento de toda la información posible sobre los riesgos reales y potenciales, así como los mecanismos empleados por las empresas para su prevención. Las empresas estarán obligadas a señalar todas las sustancias y materiales que utilicen, a los efectos de cumplir lo prevenido en los convenios de la O.I.T. suscritos por el Estado Español en esta materia.

El Comité de Seguridad y salud podrá exigir en aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, la adopción de medidas especiales de vigilancia siempre que tal riesgo surja. El trabajador afectado por el riesgo estará obligado a ponerlo en conocimiento de su superior quién deberá tomar las medidas adecuadas para su evitación. En caso de no ser atendido deberá dar cuenta al Comité de Seguridad y salud que deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa. El Comité de Empresa podrá interrumpir la realización del trabajo mientras tanto no hayan desaparecido esos riesgos sin que por ello el trabajador denunciante pueda ser objeto de medida sancionadora alguna.

Las empresas se obligan a constituir el Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con lo establecido en la Ley.

En cuantas materias afecten a Seguridad y salud en el trabajo, le serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

A estos efectos ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consecuencia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Principios Generales

Dada la importancia que tienen las condiciones de trabajo, para la salud física y mental de los/as trabajadores, ambas partes convienen desarrollar los apartados siguientes:

- Dotación de un presupuesto anual de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar y corregir las condiciones de trabajo.
- Analizar conjuntamente los índices de siniestralidad, de enfermedad profesional, etc, y con ellos elaborar el índice adecuado de absentismo que sería deseable, y el modo de llegar a él.
- Las medidas correctoras e informes de salud que, como consecuencia de los accidentes o enfermedades profesionales, se remitan al servicio por parte de los técnicos del INSST, serán facilitados por parte de la empresa los miembros del Comité de Seguridad y salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.
- En todos los centros de trabajo con 100 o más trabajadores/as se constituirá un Comité de Seguridad y salud formado por tres miembros de la parte social y tres por parte de la Empresa. Los días de reunión para los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la parte social se considerarán como efectivamente trabajados.

Artículo 50.- Delegados/as de Personal.

La representación de los/as trabajadores/as en empresas o centro de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores/as corresponde a los/as Delegados/as de Personal.

En empresas de 50 o más trabajadores/as corresponde al Comité de Empresa la representación del personal.

Artículo 51.- Secciones Sindicales.

Las secciones y delegados/as sindicales debidamente constituidos y registrados, tendrán los derechos y garantías reconocidas en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Artículo 52.- Garantías en el Ejercicio de Funciones.

1. Los/as representantes legales de los trabajadores/as dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta cien trabajadores/as, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

No se computará a tal efecto el tiempo invertido en reuniones convocadas o acciones realizadas por las empresas que se denominará "Tiempo de Empresa".

2. Ningún trabajador/a que ostente cualquiera de los cargos de representación contenidos en este artículo y en los dos anteriores, podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen las prescripciones legales en vigor en materia de representación sindical.
3. Las empresas, conjuntamente, con los/as representantes de los trabajadores, podrán decidir la sanción oportuna para aquel trabajador/a con cargo de representación sindical que incumpla lo dispuesto en esta normativa, e igualmente vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.
4. Los miembros del comité de empresa y los/as representantes de los trabajadores/as en las secciones sindicales, dispondrán de las necesarias facilidades para informar correctamente a los/as trabajadores/as.
5. El lugar de reunión será el centro de trabajo y las mismas podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que existan créditos de horas sindicales.
6. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 53.- Funciones e Intervención del Comité de Empresa.

Los órganos de representación de los/as trabajadores/as tendrán las siguientes funciones de intervención:

- a) Intervenir ante las direcciones de las empresas a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de las empresas, ejercitando en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.
- b) En la extinción de los contratos de trabajo, habrá de estar informado del documento por el que se declare la terminación de la relación laboral, así como de estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.
- c) Participar en materia de información y capacitación del personal en las empresas.
- d) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la vigente legislación.

Artículo 54.- Obligaciones de las Empresas.

Con respecto a los comités de empresas, delegados/as de personal y secciones sindicales existirán las siguientes:

1. Para mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los/as trabajadores/as, los representantes citados deberán ser informados por las direcciones de las empresas sobre los siguientes extremos:
 - a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa.
 - b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los/as trabajadores/as, debiendo en tales casos ser oídos.
2. Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación en lo que respecta a las decisiones de las empresas sobre implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que pueda modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajos del personal de las empresas.

En el curso de las negociaciones de carácter previo los/as representantes/as podrán estar asesorados/as por aquellos/as expertos/as que libremente designen.
3. Así mismo será preceptiva esta negociación previa en las materias de reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales y reducción de jornadas, así como en lo que se refiere al traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 55.- Sistema de cobertura de plazas vacantes.

La cobertura de vacantes definitivas y puestos de nueva creación, a excepción del personal de Administración, Dirección, Jefatura de Servicio, Jefatura de Producción, Jefatura de Taller, Encargado General y DUE, que podrán ser designados libremente por la empresa, deberán ser cubiertas por el personal fijo de fines de semana y festivos, en caso de existir, rigiéndose por los criterios de antigüedad y continuidad, previo acuerdo entre la representación sindical y la empresa.

Las plazas de capataces y, en su caso, de Inspector de Servicio, serán ocupadas por el personal designado por la dirección de la empresa, debiendo seleccionarse por el sistema de promoción interna.

Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa.

La promoción interna se realizará de acuerdo con los criterios que establezcan la empresa y el Comité de Empresa o en su caso Delegado de Personal.

Para la realización de los servicios especiales o extraordinarios, la empresa dará preferencia a la ampliación de jornada del personal fijo de fines de semana y festivos de conformidad con los criterios de antigüedad y continuidad.

Además la cobertura de vacantes temporales que se dieran en la empresa por licencia, I.T., etc..., que la empresa decidiera cubrir, se realizará por el personal indefinido de fin de semana y festivos mediante la pertinentes ampliaciones de jornada. El desarrollo y seguimiento de este apartado, se realizará por la comisión mixta de bolsa de cada empresa.

Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa.

Los supuestos de vacante por jubilación anticipada quedan excluidos de la regla general contenida en este artículo, en caso de que hubiera acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 56.- Asamblea de los/as Trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asambleas convocadas por sus representantes o a petición de un número de trabajadores/as no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla afectada.

Las asambleas serán, en todos los casos, presididas por el comité de empresa, delegados de personal quienes serán responsables del normal funcionamiento y desarrollo de las mismas. La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la dirección de la empresa.

Los requisitos formales se limitarán a la mera notificación de la celebración de la asamblea por quién la haya programado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 77 del E.T.

Artículo 57.- Premio a la Constancia.

Al objeto de combatir el absentismo laboral se crea un premio a la constancia, por la cantidad de 150 Euros que se abonará en la última nómina del año a todos/as aquellos/as trabajadores/as que durante el año no haya faltado un solo día. A estos efectos no computarán el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, tampoco computarán las ausencias de la primera baja de cada año.

DISPOSICIONES FINALES**Disposición final Primera.- Denuncia del Convenio.**

Los firmantes acuerdan establecer un preaviso de 15 días de antelación a la caducidad del presente texto, conjuntamente con la propuesta de un calendario para el inicio de las negociaciones del vigente Convenio Colectivo.

Disposición final Segunda.- Normativa Aplicable.

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 30 de julio de 2013.

Disposición final Tercera.- Antigüedad de 17 Años.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, y que durante la vigencia del mismo, cumplan 17 años de antigüedad al servicio de las empresas, percibirán una gratificación de 60,17 Euros. Por una sola vez y en el momento de cumplir los 17 años de antigüedad.

Disposición adicional Cuarta.- Igualdad de oportunidades.

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo)

Disposición adicional Quinta.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1991, Nº 92/131 CEE y la LO 3/2017, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollados en dicho ámbito, y que sean ofensivos para el trabajador/a objeto de la misma.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su protección y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos sexual, moral o psicológico, por razón de sexo y/o discriminatorio cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor/a o acosador/a.

NAVIDAD Y REYES.

CARNAVAL.

SEMANA SANTA.

CORPUS CRISTHI.

FIESTAS PATRONALES (FERIA)

FIESTAS LOCALES Y NACIONALES.

SAN MARTIN DE PORRES.

LICENCIAS POR HORAS SINDICALES.

LICENCIAS POR ACUMULACIÓN DE ASUNTOS PROPIOS.

SERVICIO DE GUARDERÍA Y LIMPIEZA DE INSTALACIONES.

SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN.

CON CARÁCTER GENERAL SE CONSIDERARAN JORNADAS ESPECIALES LAS DE AQUELLOS SERVICIOS CONTRATADOS CON CLIENTES DIFERENTES A LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.



TABLA SALARIAL DESDE EL 01/01/2022 AL 31/12/2022
EUROS

GRUPO PRO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	PLUS RESIDENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS COMPENSACIÓN	PLUS PENOSIDAD	PLUS NOCTURNIDAD	BOLSA VACACIONES
A	D.U.E. EMPRESA	1.611,68	435,15	143,90	150,64	70,47			214,67
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.225,07	330,76	143,90	150,64	70,47			214,67
B	JEFE/A DE TALLER	1.075,35	290,33	143,90	150,64	70,47	220,95		214,67
D	JEFE/A DE SERVICIOS	1.075,35	290,33	143,90	150,64	70,47	220,95	220,95	214,67
B	ENCARGADO/A GENERAL	1.075,35	290,33	143,90	150,64	70,47	220,95		214,67
B	INSPECTOR/A	1.057,78	285,60	143,90	150,64	70,47	220,95		214,67
B	CAPATAZ DE DÍA	1.047,78	282,90	143,90	150,64	70,47	215,30		214,67
B	CAPATAZ DE NOCHE	1.047,78	282,90	143,90	150,64	70,47	215,30	215,30	214,67
C	AUX. ADMVO.	1.003,75	271	143,90	150,64	70,47			214,67
D	MECANICO/A	1.003,75	271	143,90	150,64	70,47	206,25		214,67
D	CONDUCTOR/A DE DÍA	995,51	268,78	143,90	150,64	70,47	204,56		214,67
D	CONDUCTOR/A DE NOCHE	995,51	268,78	143,90	150,64	70,47	204,56	204,56	214,67
D	ENGRASADOR/A LAVADOR/A	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		214,67
D	GUARDA	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		214,67
D	MANTENIMIENTO	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		214,67
D	PEÓN DE DÍA	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		214,67
D	PEÓN DE NOCHE	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23	194,23	214,67
		1	2	3	4	5	6	7	8

1-2-3-4-5-6 Y 7 Se cobra mensualmente, en las pagas extras y en la paga de beneficios. 8 y 9 se cobran una vez al año.

2022

ARTICULO 12 PLUS DE LLAMADA31,20
 ARTICULO 18 PLUS DE FESTIVIDAD.....13,47
 ARTICULO 21 AYUDA DISMINUIDOS.....74,17
 ARTICULO 22 AYUDA ESCOLAR.....5.255,61
 ARTICULO 24 BOLSA DE VACACIONES.....105,02

ARTICULO 32 COMPLEMENTO JUBILACIÓN EDAD
 + DE 10 AÑOS 601.615,56
 611.430,51
 621.235,43
 631.040,35

ARTICULO 33 PREMIO DE JUBILACIÓN7.475,20
 + DE 15 AÑOS

ARTICULO 35 AYUDA POR DEFUNCIÓN855,90

ARTICULO 36 POLIZA DE SEGURO19.971,20

ARTICULO 57 PREMIO A LA CONSTANCIA.....150



ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD AÑO 2022
EUROS

2 AÑOS	4 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
43,11	86,21	129,37	179,66	191
15 AÑOS	18 AÑOS	20 AÑOS	22 AÑOS	25 AÑOS
25%	30%	40%	50%	60%

17 AÑOS (UNA SOLA VEZ)

60,17

TABLA SALARIAL DESDE EL 01/01/2023 AL 31/12/2023
EUROS

GRUPO PRO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	PLUS RESIDENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS COMPENSACIÓN	PLUS PENOSIDAD	PLUS NOCTURNIDAD	BOLSA VACACIONES
A	D.U.E. EMPRESA	1.740,61	469,96	155,41	162,69	76,10			231,84
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.323,07	357,22	155,41	162,69	76,10			231,84
B	JEFE/A DE TALLER	1.161,37	313,55	155,41	162,69	76,10	238,62		231,84
D	JEFE/A DE SERVICIOS	1.161,37	313,55	155,41	162,69	76,10	238,62	238,62	231,84
B	ENCARGADO/A GENERAL	1.161,37	313,55	155,41	162,69	76,10	238,62		231,84
B	INSPECTOR/A	1.142,40	308,44	155,41	162,69	76,10	238,62		231,84
B	CAPATAZ DE DÍA	1.131,60	305,53	155,41	162,69	76,10	232,52		231,84
B	CAPATAZ DE NOCHE	1.131,60	305,53	155,41	162,69	76,10	232,52	232,52	231,84
C	AUX. ADMVO.	1.084,05	292,68	155,41	162,69	76,10			231,84
D	MECANICO/A	1.084,05	292,68	155,41	162,69	76,10	222,75		231,84
D	CONDUCTOR/A DE DÍA	1.075,15	290,28	155,41	162,69	76,10	220,92		231,84
D	CONDUCTOR/A DE NOCHE	1.075,15	290,28	155,41	162,69	76,10	220,92	220,92	231,84
D	ENGRASADOR/A LAVADOR/A	1.020,95	275,64	155,41	162,69	76,10	209,76		231,84
D	GUARDA	1.020,95	275,64	155,41	162,69	76,10	209,76		231,84
D	MANTENIMIENTO	1.020,95	275,64	155,41	162,69	76,10	209,76		231,84
D	PEÓN DE DÍA	1.020,95	275,64	155,41	162,69	76,10	209,76		231,84
D	PEÓN DE NOCHE	1.020,95	275,64	155,41	162,69	76,10	209,76	209,76	231,84

1

2

3

4

5

6

7

8

1-2-3-4-5-6 Y 7 Se cobra mensualmente, en las pagas extras y en la paga de beneficios. 8 se cobra una vez al año.

2023

ARTICULO 12 PLUS DE LLAMADA	33,69
ARTICULO 18 PLUS DE FESTIVIDAD.....	14,54
ARTICULO 21 AYUDA DISMINUIDOS.....	80,10
ARTICULO 22 AYUDA ESCOLAR.....	5.676,05
ARTICULO 24 BOLSA DE VACACIONES.....	113,42

EDAD

ARTICULO 32 COMPLEMENTO JUBILACIÓN.....	62	1.744,80
+ DE 10 AÑOS	63	1.544,95
	64	1.334,26
	65	1.123,57

ARTICULO 33 PREMIO DE JUBILACIÓN	8.073,21
+ DE 15 AÑOS	

ARTICULO 35 AYUDA POR DEFUNCIÓN	924,37
ARTICULO 36 POLIZA DE SEGURO	21.568,89
ARTICULO 57 PREMIO A LA CONSTANCIA.....	162

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD AÑO 2023
EUROS

2 AÑOS	4 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
46,55	93,10	139,71	194,03	206,28
15 AÑOS	18 AÑOS	20 AÑOS	22 AÑOS	25 AÑOS
25%	30%	40%	50%	60%
	17 AÑOS	(UNA SOLA VEZ)		
	64,98			

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

584.- DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública D^a Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se procede a la rectificación por error material del Decreto de 13 de julio de 2022 por el que se constituye la bolsa de empleo temporal con los aspirantes que han superado el primer ejercicio de la convocatoria para la provisión de una plaza de Auxiliar de Enfermería, mediante el sistema de oposición libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 2018.

Por Decreto de fecha 13 de julio de 2022 se constituye la bolsa de empleo temporal con los aspirantes que han superado el primer ejercicio de la convocatoria para la provisión de una plaza de Auxiliar de Enfermería, mediante el sistema de oposición libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 2018, detectándose error material en el orden de prelación de la misma.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 109.2. de la Ley 39/2015 dice que las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho, o aritméticos existentes en sus actos.

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 corrige el Decreto de fecha 13 de julio de 2022 por el que se constituye la bolsa de empleo temporal con los aspirantes que han superado el primer ejercicio de la convocatoria para la provisión de una plaza de Auxiliar de Enfermería, mediante el sistema de oposición libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 2018, quedando como sigue:

Orden	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	DNI	TOTAL
1	CANTIZANO	MORENO	SANDRA	***9950**	11.279
2	CANO	PEREZ	FRANCISCA CRISTINA	***6430**	5.500
3	JIMENEZ	TEBA	ISABEL MARIA	***7681**	5,000

Segundo.- 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 25/07/2022

Incorporado al Registro de Decretos
y Resoluciones
JUAN MANUEL VERDEJO RODRÍGUEZ
SECRETARIO GENERAL ACCTAL.
FECHA 27/07/2022

585.- DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública D^a Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se corrige por error material el Decreto de 15 de julio de 2022 por el que aprueba las bases de la convocatoria para la provisión de cinco plazas de Trabajador Social de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2 de funcionario, mediante el sistema de oposición libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2022, vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad.

Por Decreto de fecha 15 de julio de 2022, se aprueba las bases de la convocatoria para la provisión de cinco plazas de Trabajador Social de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2 de funcionario, mediante el sistema de oposición, en turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2022, vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad, detectándose error material.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, faculta a éstas para rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

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 2 de marzo de 2020 (B.O.C.CE Extra nº 19 de 03-03-20), **HE RESUELTO:**

Primero. - Se corrige, por error material el Decreto de 15 de julio de 2022, por el que se aprueba las bases de la convocatoria para la provisión de cinco plazas de Trabajador Social de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2 de funcionario, mediante el sistema de oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2022, vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad, quedando como sigue:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN DE CINCO PLAZAS DE TRABAJADOR SOCIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE

1. Normas Generales.

1.1 Se convocan pruebas selectivas para cubrir cinco plazas, de las cuales una por discapacidad, de Trabajador Social de la Ciudad de Ceuta, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2 de funcionario, mediante el sistema de oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2022, vacante en la plantilla de funcionarios de la Ciudad.

La circunstancia de discapacidad deberá indicarse en la solicitud para participar en el proceso selectivo, a la que se acompañará documento oficial que acredite dicha discapacidad. Si la plaza reservada quedara vacante se sumará a las otras convocadas.

1.2 El programa que ha de regir las pruebas selectivas es el que figura en el Anexo I de esta convocatoria.

1.3 A las pruebas que se establecen en la presente convocatoria les será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la Ley 30/1984, de 2 de agosto –en lo que resulte vigente–, la Ley 7/1985, de 2 de abril, con las modificaciones introducidas por la Ley 57/2013, de 27 de diciembre, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y las bases de esta convocatoria. Asimismo, les serán aplicables el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo para personas con discapacidad, y la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

En virtud de la Ley Orgánica anterior, y con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, si alguna de las aspirantes admitidas en la presente convocatoria no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgos o parto debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hubieran quedado aplazadas, en los términos establecidos en las presentes bases. El Tribunal Calificador con arreglo a las mismas y en atención a las circunstancias concurrentes, que deberán constar debidamente acreditadas por la interesada con la suficiente antelación, adoptará las medidas a aplicar en cada caso que resulten oportunas para garantizar los derechos de la interesada en la convocatoria.

2.- Proceso Selectivo.

La selección de los aspirantes se realizará a través del sistema de Oposición libre.

2.1 Pruebas Selectivas:

2.1.1) Fase de Oposición:

PRIMER EJERCICIO.

Consistirá en desarrollar por escrito tres temas elegidos al azar, uno de cada uno de los Grupos que figuran en el Anexo I de la

presente convocatoria, en el tiempo máximo de cuatro horas y media. Debiendo de alcanzar al menos la puntuación de 5 en cada uno de los temas, para poder realizar la media aritmética correspondiente. A su conclusión el Tribunal fijará día y hora en que los aspirantes leerán sus ejercicios, siendo dicha lectura pública. Este ejercicio tendrá carácter eliminatorio.

SEGUNDO EJERCICIO.

Consistirá en la realización de un supuesto teórico-práctico propuesto por el Tribunal, relacionado con el desempeño de las funciones propias de la plaza a la que se opta y según el temario previsto en el Anexo I, en el tiempo máximo de cuatro horas. En caso necesario, los aspirantes podrán usar los medios permitidos por el Tribunal. Este ejercicio tendrá carácter eliminatorio.

3.- Condiciones de los aspirantes.

3.1. Para ser admitido a la realización de estas pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española o ser nacional de alguno de los estados miembros de la Unión Europea.
- b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) Estar en posesión de un título Grado en Trabajo Social o equivalente..
- d) No padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida o menoscabe el desempeño de las correspondientes funciones.
- e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de la función pública.
- f) Además, los aspirantes a la plaza del cupo de discapacidad deberán tener la condición legal de discapacitado, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, que deberá acreditar mediante documento oficial en el que conste el tipo y grado de minusvalía. En cualquier caso, el grado de minusvalía habrá de ser compatible con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Dicha condición deberá reflejarse en la solicitud de participación en la convocatoria.

3.2. Los requisitos anteriores deberán poseerse por los aspirantes en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes.

3.3.- Las personas que, como consecuencia de su discapacidad, presenten especiales dificultades para la realización de las pruebas selectivas, podrán requerir en el formulario de solicitud las adaptaciones tanto de medios de medios como de tiempo necesarios para realizar los ejercicios objetos de estas bases.

Para cumplir con este objetivo, el Tribunal Calificador aplicará las adaptaciones de tiempo previstas en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. En el Anexo II de estas bases figuran los criterios generales para las adaptaciones de tiempo, prueba oral y/o escrita según deficiencias y grados de discapacidad.

La adaptación de tiempos no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar, correspondiendo al Tribunal Calificador resolver la procedencia y concreción de la adaptación en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva.

3.4.- Los interesados en participar en las pruebas de selección para la plaza reservada al cupo de discapacidad deberán adjuntar el Dictamen Técnico Facultativo emitido por órgano técnico de calificación del grado de minusvalía correspondiente, acreditando de forma fehaciente la/s deficiencia/s permanente/s que han dado origen al grado de minusvalía reconocido.

4. Solicitudes.

4.1 La solicitud para tomar parte en estas pruebas selectivas que, en todo caso, se ajustará al modelo oficial que figura como Anexo II de esta convocatoria, será facilitada gratuitamente en el Registro General de la Ciudad de Ceuta. Las solicitudes se dirigirán al Presidente de la Ciudad de Ceuta e irán acompañadas de una fotocopia del DNI.

4.2 El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el BOE.

4.3 La presentación de solicitudes podrá realizarse en los Registros de la Ciudad de Ceuta (Ceuta Center, Morro, El Príncipe), previa petición de cita previa, a través de del Portal de Citas Previas de la Ciudad de Ceuta (<http://citas.ceuta.es>), o en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.4 Los derechos de examen serán de 18,00 euros y se harán efectivos por los medios establecidos en el artículo 16.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo adjuntarse a la solicitud el resguardo acreditativo del pago de los derechos. Podrá ingresarse directamente en la entidad bancaria BBVA (0182-7290-48-0201500260, con el concepto de derechos de examen pruebas selectivas para acceso a Trabajador Social de la Ciudad de Ceuta), en cualquiera de sus oficinas, o mediante transferencia desde cualquier entidad bancaria a la citada cuenta.

En el caso de que el ingreso se haya realizado en una Oficina del BBVA, deberá figurar en la solicitud el sello de dicha entidad que justifique el referido pago.

En ningún caso, el pago por cualquiera de los medios legales utilizados por el aspirante supondrá sustitución del trámite de presentación en tiempo y forma de la solicitud, expresado en las bases anteriores.

Estarán exentas del pago de las tasas las personas que figuran como demandante de empleo durante el plazo, al menos, de un mes, anterior a la fecha de publicación de la presente convocatoria en el “Boletín Oficial del Estado”. Será requisito para el disfrute de la exención que, en el plazo de que se trate, no hubieren rechazado oferta de empleo adecuado ni se hubiesen negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional y que, asimismo, carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional (requisitos que deberán acreditarse debidamente con la presentación de la solicitud).

Quedan excluidos de la exención de pago de las tasas del apartado anterior los demandantes de empleo en la modalidad de mejora de empleo.

También estarán exentas del pago de la tasa por derechos de examen las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género a la que hace referencia la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que así lo acrediten debidamente con la presentación de la solicitud, y las personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debiendo acompañar a la solicitud, documento acreditativo de tal condición (certificado o resolución expedida por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales –IMSERSO- o por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente).

Asimismo se aplicará la bonificación prevista (50%) en la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa de Expedición de Determinados Documentos Administrativos a aquellos sujetos pasivos que acrediten ser miembro de familia numerosa.

5. Admisión de los aspirantes.

5.1 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.

Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanaran la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos serán definitivamente excluidos de la realización de la prueba.

Contra la resolución aprobando la lista definitiva de admitidos y excluidos podrán interponerse recurso potestativo de reposición o recurso contencioso-administrativo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de uno o dos meses a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, ante el órgano convocante u órgano competente del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, respectivamente.

5.2. En todo caso, al objeto de evitar errores y, en el supuesto de producirse, para posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos sino, además, que sus nombres constan en la pertinente relación de admitidos.

5.3. Únicamente procederá la devolución de los derechos de examen a los aspirantes que hayan sido definitivamente excluidos de estas pruebas selectivas. A tal efecto el reintegro se realizará de oficio.

6. Tribunal Calificador.

6.1. El Tribunal Calificador estará compuesto por siete miembros, asistidos por un secretario, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes y pudiendo actuar indistintamente cualquiera de ellos. La totalidad de los miembros deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la Escala de que se trata.

6.2. El Tribunal Calificador será el siguiente:

Presidente: Un funcionario de carrera designado por el órgano competente en materia de personal.

Secretario: Un funcionario de carrera designado por el órgano competente en materia de personal, que actuará con voz pero sin voto.

Vocales: Tres funcionarios de carrera designados por la Corporación a través del órgano competente en materia de personal y otros tres funcionarios designados por el órgano competente en materia de personal a propuesta de la Junta de Personal (artículo 39 del Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo vigentes).

6.3. Los miembros del Tribunal están sujetos a los supuestos de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, no pudiendo tampoco ser nombrados miembros, colaboradores o asesores de los miembros quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta Convocatoria.

6.4. Para la válida constitución del Tribunal será necesaria la asistencia del Presidente y del Secretario y la mitad, al menos, de sus miembros titulares o suplentes.

6.5. El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará en todo momento a lo dispuesto en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.6. El Tribunal que actúe en estas pruebas selectivas, a efectos de las indemnizaciones por razón del servicio en concepto de asistencias, está incluido en la categoría segunda del artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

7. Desarrollo de los ejercicios:

7.1. En cualquier momento los órganos competentes de selección podrán requerir a los aspirantes para que acrediten su identidad.

7.2. El orden de actuación de los aspirantes se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra <<U>>. En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra <<U>>, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra <<V>>, y así sucesivamente. Todo ello de conformidad con lo establecido en la Resolución de la Secretaria de Estado de Función Pública de fecha 9 de mayo de 2022.

7.3. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único quedando decaídos en sus derechos aquellos que no comparezcan a realizarlo, salvo los casos de fuerza mayor debidamente justificados y libremente apreciados por el Tribunal.

7.4. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un mínimo de 72 horas y máximo de cuarenta y cinco días naturales. La publicación se efectuará por el Tribunal en el Tablón de Anuncios de la Ciudad de Ceuta y por cualquier otro medio, si se juzga conveniente, para facilitar su máxima divulgación con 24 horas, al menos, de antelación al comienzo de éstos.

7.5. Si en cualquier momento del proceso selectivo llegara a conocimiento del Tribunal que alguno de los aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos por la presente convocatoria, previa audiencia del interesado, deberán proponer su exclusión al órgano competente en materia de personal de la Ciudad, indicando las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión a estas pruebas selectivas a los efectos procedentes.

8. Calificación de los ejercicios.

PRIMER EJERCICIO: Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos en cada tema desarrollado de cada uno de los grupos para superarlo. Este ejercicio tiene carácter eliminatorio.

SEGUNDO EJERCICIO: Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superarlo.

El número de puntos que en cada uno de los ejercicios podrán ser otorgados por cada miembro del Tribunal será de 0 a 10. La puntuación de cada aspirante será la media aritmética de las calificaciones de todos los miembros del Tribunal asistentes a la sesión, excepto cuando haya tres puntos de diferencia o más entre las distintas calificaciones otorgadas por los miembros, en cuyo caso serán eliminadas la mayor y la menor de dichas calificaciones. La calificación de los ejercicios se efectuará con tres decimales.

La calificación final de la oposición se realizará mediante la media aritmética de la puntuación obtenida en el primer y segundo ejercicio siempre que se hubiere obtenido en cada uno de ellos, al menos, cinco puntos. No obstante, si existieran puntuaciones idénticas el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en el primer ejercicio; de persistir el empate, se resolverá por sorteo.

Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas en el Tablón de Anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos, así como la puntuación final.

9. Lista de aprobados.

9.1. Finalizadas las pruebas selectivas, el Tribunal hará pública, en el Tablón de anuncios de la Ciudad de Ceuta, la relación definitiva de los aspirantes por orden de puntuación que hayan alcanzado, especificándose a aquellos que hayan resultado aprobados por haber obtenido la mayor puntuación. Esta relación será elevada al órgano competente en materia de personal de la Ciudad para la publicación de dichos aspirantes en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

9.2. El Tribunal no podrá aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido en esta norma será nulo pleno derecho.

9.3 Los actos que pongan fin al procedimiento selectivo deberán ser motivados. La motivación de los actos del Tribunal dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el desarrollo de su contenido de valoración estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

9.4 Finalizado el proceso selectivo se formará una bolsa de empleo para funcionarios interinos que se constituirá con aquellos aspirantes que hayan aprobado al menos el primer ejercicio de la fase de oposición. Esta bolsa se regirá por las bases genéricas para la creación de Bolsas de Trabajo para funcionarios interinos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, publicada en BOCCE extraordinario nº 11 de fecha 10 de febrero de 2020.

10.- Presentación de Documentos.

10.1. 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 de Ceuta la citada relación definitiva, los aspirantes aprobados deberán presentar o remitir a la Dirección General de Recursos Humanos (Palacio Autonómico, Plaza de África, s/n, 51001 Ceuta), por alguno de los medios establecidos en el artículo 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 justificativo 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.

10.2.- Ante la imposibilidad, debidamente justificada, de presentar o remitir los documentos expresados en la base anterior, el aspirante aprobado podrá acreditar que reúne las condiciones exigidas en la convocatoria mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.

10.3. Quienes tuvieren la condición de funcionarios de carrera están exentos de justificar documentalmente las condiciones y demás requisitos ya probados para obtener su anterior nombramiento debiendo presentar certificado del Registro Central de Personal, Ministerio, Organismo o Corporación Local del que dependiere para acreditar tal condición.

10.4. 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 funcionarios y quedarán anuladas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la solicitud de participación.

11.- Nombramiento.

Por el órgano competente en materia de personal de la Ciudad se efectuará el nombramiento de los aspirantes aprobados como funcionarios de carrera de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad. La toma de posesión de dichos aspirantes se efectuará en el plazo de un mes, contado desde la fecha de publicación de su nombramiento.

12. Incidencias.

El Tribunal Calificador queda facultado para resolver las dudas y discrepancias que se produzcan durante el desarrollo de la presente convocatoria.

13. Recursos.

Contra las presentes Bases, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano competente en materia de personal de la Ciudad o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de la Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de uno o dos meses contados a partir del día siguiente al de la fecha de publicación de la resolución de la aprobación de estas bases en el Boletín Oficial de la Ciudad, respectivamente. Y ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime procedente en derecho.

14.- Lenguaje no sexista.

Con el objeto de mejorar la legibilidad del texto y evitar el uso de un lenguaje sexista, todas las referencias que aparecen con género masculino en estas Bases, deberán entenderse neutras y extensibles a ambos sexos.

ANEXO I

En el supuesto de que algún tema del presente Anexo se viese afectado por alguna modificación, ampliación o derogación legislativa durante el transcurso de la presente convocatoria, se exigirá en todo caso la legislación vigente en el momento de realización de las respectivas pruebas.

GRUPO I

1. La Constitución Española de 1.978: Estructura y contenido.
2. El Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Ceuta.
3. Régimen jurídico, económico y financiero de la Ciudad de Ceuta.
4. El municipio. Su organización y competencias. El término municipal. La población. El empadronamiento.
5. La función pública local y su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.
6. Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: Objeto y ámbito subjetivo de aplicación. De los interesados: Capacidad, concepto y representación. Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas.
7. El acto administrativo. Requisitos y eficacia. Nulidad y anulabilidad. La revisión de los actos administrativos. Los recursos administrativos: Alzada, potestativo de reposición y extraordinario de revisión.
8. Fases del procedimiento administrativo común: Iniciación, ordenación, instrucción, finalización y ejecución.
9. La potestad sancionadora de las Administraciones Públicas: Principios y procedimiento.
10. La responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas: Principios y procedimiento. Responsabilidad de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas.
11. El Presupuesto General de las Entidades Locales. Las Bases de Ejecución. Elaboración y aprobación. Prórroga. Estructura presupuestaria.
12. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Objeto y ámbito de la ley. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Políticas públicas para la igualdad. El principio de igualdad en el empleo público.
13. Naturaleza y conceptualización del Trabajo Social: Principios, objetivos y funciones. El objeto del Trabajo social
14. Los Servicios Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta. El Centro de Servicios Sociales Comunitarios. Las Unidades de Trabajo Social. El Servicio Social de Información. Valoración y Orientación (SIVO): Funciones, objetivos, actividades, medios e instrumentos.
15. La intervención de los Servicios Sociales de Atención Primaria. Acceso a los Servicios, Programas y prestaciones básicas. Normativa reguladora y protección de los usuarios. El perfil del Trabajador Social de Servicios Sociales Comunitarios. Funciones y competencias. Sistema Informático de Servicios Sociales (SIUSS).
16. Trabajo social con grupos y la comunidad. Dimensión grupal de las necesidades sociales. La dimensión comunitaria de las necesidades sociales. Organización, desarrollo, ayuda informa y apoyo mutuo. Técnicas de grupo.
17. Metodología de intervención en Trabajo Social. El método científico en Trabajo Social. Fases, definición y características de las etapas metodológicas: Investigación, diagnóstico, planificación y evaluación.
18. Metodología de la animación sociocultural. El conocimiento de la realidad. La planificación en los procesos socioculturales. Intervención y evaluación en la animación sociocultural. Técnicas de trabajo socio-comunitario.
19. Programa de Apoyo a Familias en Situaciones Especiales: la intervención interdisciplinar.
20. Tipologías de las familias, funciones de la familia sana, factores de riesgo, factores de compensación, vulnerabilidad social y resiliencia.

GRUPO II

1. El Servicio de Ayuda a Domicilio: Definición, marco legal y financiación. Objetivos y finalidad.
2. La inmigración. Normativa. Rol del trabajador.
3. La mediación familiar: definición, objetivos, características, ámbitos de aplicación. Fases del proceso de mediación familiar.
4. Introducción de la Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
5. Formas de violencia contra la mujer. La violencia de género.
6. Recursos específicos para mujeres víctimas de violencia de género: Centro de Emergencia, Casa de Acogida y Piso Tutelado.
7. El trabajador social en el centro de la mujer. Funciones y competencias.
8. Problemáticas específicas que afecta a la mujer desde la perspectiva de género. La prostitución, el maltrato y otras formas de constitución.
9. Introducción conceptual al fenómeno de las drogodependencias: conceptos básicos. Clasificación y efecto de las principales drogas. Etapas históricas.
10. Epidemiología: principales tendencias actuales del consumo de drogas. Sistemas de información sobre drogodependencias. Características de las principales drogas: alcohol, tabaco, opiáceos, cocaína, cannabis, benzodiacepinas, drogas de síntesis.
11. Diseño, planificación, gestión y coordinación de los programas de prevención de drogodependencias. Estrategias de prevención con las familias en riesgo social y en la comunidad escolar. Estrategias de intervención y actuaciones del trabajador/a social.
12. Tratamiento de las drogodependencias como proceso: modelo integrador. Cadena y asignación terapéutica. El Rol del Trabajador Social en los recursos de Atención a las Drogodependencias.
13. La incorporación social del drogodependiente. Estrategias de intervención. Los recursos y programas para la incorporación social.

14. Intervención familiar en el ámbito de las drogodependencias. Factores de riesgo y protección en el consumo de drogas
15. La prevención en materia de drogas en la Ciudad Autónoma de Ceuta. La prevención como objeto de la intervención social. Actuaciones del trabajador/a social.
16. Actuaciones de coordinación entre los Planes sobre Droga y los servicios sanitarios y sociales. Plan sobre Drogas y otras conductas adictivas de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Actuaciones de coordinación entre los Planes sobre Drogas y los Servicios sanitarios y sociales.
17. Riesgos asociados a las actividades protectoras. Necesidades de los niños separados de sus familias.
18. La toma de decisiones en materia de menores. Técnicas de investigación: la entrevista con los padres, niños y la observación.
19. El trabajador/a social en la gestión de ayuda al estudio. Funciones y competencias.
20. El trabajador/a social en la gestión de plazas en Escuelas y Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil. Funciones y competencias.

GRUPO III

1. La Ley Orgánica 8/2006, de 4 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.
2. Formas de malos tratos a menores: malos tratos físicos, psíquicos, abuso sexual, negligencia. Descripción y características.
3. La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones
4. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
5. Los Servicios Sociales Comunitarios: conceptos, objetivos, características, equipamientos y financiación. El Plan Concertado y sus prestaciones básicas.
6. Fases que guían el proceso de protección infantil: la detección, notificación, investigación y evaluación del caso. La planificación de la actuación protectora.
7. Código deontológico del Trabajador/a Social: principios básicos y generales. La confidencialidad y el secreto profesional.
8. Modelos de intervención social: modelo sistémico, modelo ecológico y modelo de intervención en crisis.
9. Instrumentos específicos del Trabajador/a Social: historia social, ficha social, informe social, proyecto de intervención social, visitas domiciliaria y técnica de observación.
10. Destinatarios del Servicio de Ayuda a Domicilio. Actuaciones básicas e intensidad. Gestión del servicio. Competencias funcionales del/de la Trabajador/a Social.
11. La Ley 54/2007, de 28 de diciembre, de Adopción Internacional: ámbito de aplicación. Entidades públicas y colaboradoras de adopción internacional. Ley aplicable a la adopción. Efecto en España de la adopción constituida por autoridades extranjeras.
12. El Programa de Alojamiento y Programa de Alojamiento de Urgencias en la Ciudad Autónoma de Ceuta. Gestión del Servicio. Competencias funcionales del/de la Trabajador/a Social.
13. La Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del Sistema de Protección a la Infancia y Adolescencia.
14. Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del menor. Medidas y principios rectores de la acción administrativa. Actuaciones en situación de desprotección social del menor e instituciones de protección de menores.
15. La Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del Sistema de Protección a la Infancia y Adolescencia.
16. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Políticas en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Derechos y obligaciones.
17. El acogimiento familiar de un menor: clasificación atendiendo a su finalidad, modalidad y vinculación entre la familia y el menor.
18. Reglamento 1/2007, de Adopción de la Ciudad Autónoma de Ceuta: criterios de valoración de la idoneidad para la adopción nacional e internacional. Fases de valoración de la idoneidad así como su vigencia, renovación y actualización. Declaración de no idoneidad. Criterios de selección de adoptantes. Propuestas de asignación de un menor.
19. Ingreso Mínimo de Inserción Social en la Ciudad Autónoma de Ceuta. Rol del/de la Trabajador/a Social
20. El Protocolo MENA de 13 de octubre de 2014.

ANEXO II

Adaptaciones de tiempo según deficiencias y grado de discapacidad para ejercicios cuya duración sea de 60 minutos.

Grado de discapacidad

Código	Deficiencias	25-35	36-45	46-55	>=56	Observaciones
1104	AUSENCIA DE DEDOS O FALANGES	15'	30'	45' independientemente del grado		
1105	AUSENCIA DE M.S.D. O SUS PARTES ESENCIALES	15'	30'	45' independientemente del grado		Solo en caso de existir afectación en miembro superior
1106	AUSENCIA DE M.S.I. O SUS PARTES ESENCIALES	15'	30'	45' independientemente del grado		
1108	LIMITACION FUNCIONAL DE LA MANO DERECHA	15'	30'	45' independientemente del grado		
1109	LIMITACION FUNCIONAL DE LA MANO IZQUIERDA	15'	30'	45' independientemente del grado		
1110	LIMITACION FUNCIONAL BIMANUAL	15'	30'	45' independientemente del grado		
1111	LIMITACION FUNCIONAL EN M.S.D.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1112	LIMITACION FUNCIONAL EN M.S.I.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1113	LIMITACION FUNCIONAL EN AMBOS MM.SS.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1118	LIMITACION FUNCIONAL EN UN M.S. Y UN M.I.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1119	LIMITACION FUNCIONAL EN AMBOS MM.SS. Y UN M.I.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1120	LIMITACION FUNCIONAL EN AMBOS MM.II. Y UN M.S.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1121	LIMITACION FUNCIONAL EN 4 EXTREMIDADES	15'	30'	45' independientemente del grado		
1122	LIMITACION FUNCIONAL EXTREMIDADES Y C.V.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1201	PARALISIS DE NERVIOS PERIFERICOS	15'	30'	45' independientemente del grado		Solo en caso de existir afectación en miembro superior
1202	PARESIA DE NERVIOS PERIFERICOS	15' independientemente del grado				Solo en caso de existir afectación en miembro superior
1205	MONOPLEJIA M.S.D.	15'	30'	45' independientemente del grado		Solo en caso de existir afectación en miembro superior
1206	MONOPARESIA M.S.D.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1207	MONOPLEJIA M.S.I.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1208	MONOPARESIA M.S.I.	15'	30'	45' independientemente del grado		
1211	DIPARESIA	15'	30'	45' independientemente del grado		
1212	DIPLEJIA	15'	30'	45' independientemente del grado		Solo en caso de existir afectación en miembro superior
1215	HEMIPLEJIA DERECHA	15'	30'	45' independientemente del grado		
1216	HEMIPLEJIA IZQUIERDA	15'	30'	45' independientemente del grado		
1217	HEMIPARESIA DERECHA	15'	30'	45' independientemente del grado		
1218	HEMIPARESIA IZQUIERDA	15'	30'	45' independientemente del grado		
1219	TETRAPLEJIA	1 hora independientemente del grado				
1220	TETRAPARESIA	1 hora independientemente del grado				
1221	CRISIS CONVULSIVAS GENERALIZADAS	1 hora independientemente del grado				Solo en caso de desencadenamiento de crisis durante la prueba
1222	CRISIS NO CONVULSIVAS GENERALIZADAS	1 hora independientemente del grado				Solo en caso de desencadenamiento de crisis durante la prueba
1223	CRISIS PARCIAL	30' independientemente del grado				Solo en caso de desencadenamiento de crisis durante la prueba de la prueba
1224	TRANSTORNO DE LA COORDINACIÓN	60' independientemente del grado				
1226	TRANSTORNO DE COORDINACIÓN Y EQUILIBRIO	60' independientemente del grado				
1227	TRANSTORNO VASOMOTOR	30' independientemente del grado				
1228	DISFUNCIÓN NERVIOS VEGETATIVA	30' independientemente del grado				
1229	DISCAPACIDAD DEL SISTEMA NEUROMUSCULAR	15'	30'	45'	60'	Solo en caso de existir afectación en miembro superior



Código	Deficiencias	25-35	36-45	46-55	>=56	Observaciones
2100	RETRASO MENTAL PROFUNDO	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración				
2101	RETRASO MENTAL SEVERO	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración				
2102	RETRASO MENTAL MODERADO	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración				
2103	RETRASO MENTAL LIGERO	1 hora independientemente del grado				
2014	INTELIGENCIA LÍMITE	1 hora independientemente del grado				
	RETRASO MADURATIVO	1 hora independientemente del grado				
	TRANSTORNO DEL DESARROLLO	1 hora independientemente del grado				
	TRANSTORNO COGNITIVO	1 hora independientemente del grado				
	PÉRDIDA DE AGUDEZA VISUAL BINOCULAR LEVE	15' independientemente del grado				
	PÉRDIDA DE AGUDEZA VISUAL BINOCULAR MODERADA	30' independientemente del grado				
	PÉRDIDA DE AGUDEZA VISUAL BINOCULAR SEVERA	45' independientemente del grado				
	PÉRDIDA DE AGUDEZA VISUAL BINOCULAR GRAVE	60' independientemente del grado				Tiempo aplicable una vez adaptados los medios
	CEGUERA	60' independientemente del grado				Tiempo aplicable una vez adaptados los medios
	PÉRDIDA VISIÓN EN UN OJO	15' independientemente del grado				
	DISMINUCIÓN DE EFICIENCIA VISUAL	15' independientemente del grado				
	HIPOACUSIA LEVE	15' independientemente del grado				
	HIPOACUSIA MEDIA	15' independientemente del grado				
	HIPOACUSIA SEVERA	30' independientemente del grado				
	HIPOACUSIA PROFUNDA	30' independientemente del grado				
	SORDERA	30' independientemente del grado				
	SORDOMUDEZ	60' independientemente del grado				
	ACUFENOS	15' independientemente del grado				
	DISCAPACIDAD DEL SISTEMA AUDITIVO	15'	30'	60'		
	AFASIA	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración				
	DISARTRIA	60' independientemente del grado				
	DISFEMIA	45' independientemente del grado				
	DISFONIA	30' independientemente del grado				
	MUDEZ	30' independientemente del grado				
	LARINGUECTOMIA	45' independientemente del grado				
	DISCAPACIDAD EXPRESIVA	15'	30'	45'		
	SÍNDROME POLIMALFORMATIVO	15'	30'	45'	60' independientemente de grado	
	ENFERM. DEL SISTEMA ENDOCRINO-METABÓLICO	30' independientemente de grado				Solo en caso de desencadenamiento de crisis durante la prueba
	ENFERMEDAD DERMATOLÓGICA	15'	30'	45'		Solo en caso de existir afectación en miembro superior
	ESTADO TERMINAL	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración				
	DISCAPACIDAD MÚLTIPLE	15'	30'	45'	60'	

Las casillas marcadas con este sombreado claro pueden necesitar adaptación de tiempo en prueba escrita.

Las casillas marcadas con este sombreado oscuro pueden necesitar adaptación de tiempo en prueba escrita u oral.

Las casillas marcadas con este sombreado medio pueden necesitar adaptación de tiempo en prueba oral.

Las casillas marcadas en blanco no son susceptibles de adaptaciones de tiempo.

En cada una de las casillas señaladas se indica el tiempo máximo a conceder y a partir del cual no influirá el grado. En caso de que la duración de la prueba sea distinta a 1 hora, se aplicará proporcionalidad en los tiempos indicados.

Segundo.- 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 58/07/2022

Incorporado al Registro de Decretos
y Resoluciones
JUAN MANUEL VERDEJO RODRÍGUEZ
SECRETARIO GENERAL ACCTAL.
FECHA 28/07/2022

586.-

ANUNCIO

Corrección de error de transcripción del anuncio nº 561, publicado en el B.O.C.CE. n.º 6221, de fecha 29 de julio de 2022, relativo a la Resolución del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta S.A., D. Yamal Dris Mojtar, por el que se aprueba las bases de la convocatoria para la estabilización de 35 puestos de Auxiliar de Servicio/Control, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre :

DONDE DICE:

RESOLUCIÓN del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, S.A., en adelante AMGEVICESA, D. Yamal Dris Mojtar, por la que se aprueban las bases de la convocatoria para la estabilización de 1 puesto de trabajo que hasta la fecha se venían desarrollando con contratos temporales. De acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se convoca por turno libre, mediante el sistema de concurso-oposición, 35 plazas de Auxiliar de Servicio/Control.

DEBE DECIR:

RESOLUCIÓN del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, S.A., en adelante AMGEVICESA, D. Yamal Dris Mojtar, por la que se aprueban las bases de la convocatoria para la estabilización de 35 puestos de trabajo que hasta la fecha se venían desarrollando con contratos temporales. De acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se convoca por turno libre, mediante el sistema de concurso-oposición, 35 plazas de Auxiliar de Servicio/Control.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos.

JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ MEDINA
GERENTE AMGEVICESA
FECHA 29/07/2022

590.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 28 de julio de 2022 por el que se nombra a la aprobada de la convocatoria de una plaza de TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL, como funcionaria de carrera de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Con fecha ocho de julio de dos mil veintidós se publica la lista de la aprobada de la convocatoria para la provisión de una plaza de TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL de la Ciudad de Ceuta, de la plantilla de funcionarios de la Ciudad, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de la Ciudad para el año 2018 (B.O.C.CE Extra nº 97, de 27 de diciembre de 2021).

De acuerdo con lo dispuesto en:

La base 11 de la convocatoria dispone que por el órgano competente en materia de personal de la Ciudad se efectuará el nombramiento del aspirante aprobado como funcionario de carrera de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad. La toma de posesión de dicho aspirante se efectuará en el plazo de un mes, contado desde la fecha de publicación de su nombramiento.

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 nombra al personal que a continuación se relaciona como funcionaria de carrera de la Ciudad de Ceuta en la plaza de TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL, debiendo tomar posesión en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de su nombramiento.

DNI	Apellido1º	Apellido 2º	Nombre
***6262**	ZAFRA	COSTA	CRISTINA

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 29/07/2022

591.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad de Ceuta, de 28 de julio de 2022 por el que se nombra como funcionarios en prácticas en la plaza de Bombero de la Ciudad de Ceuta al personal que a continuación se relaciona.

Por decreto de esta Consejería de fecha 12-07-2022 se dispuso la publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta de la relación definitiva de aspirantes aprobados en la 1ª fase de oposición libre de la convocatoria para la provisión de 8 plazas de Bombero de la Ciudad de Ceuta, con indicación del plazo de entrega al Negociado de Recursos Humanos de los documentos debidamente autenticados exigidos en la base 3 de la convocatoria.

De acuerdo con lo dispuesto en:

La base 10.1 de la convocatoria contempla que el citado plazo (veinte días naturales) se otorga para la presentación de documentos a los efectos de ser nombrados funcionarios en prácticas e iniciar el Curso Selectivo de Formación, y que dicho nombramiento se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, indicándose la fecha de inicio del mencionado curso.

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 nombra al personal que a continuación se relaciona como funcionarios en prácticas en la plaza de Bombero de la Ciudad de Ceuta, que iniciarán el Curso Selectivo de Formación el día 16 de agosto de 2022 en las dependencias del Parque de Bomberos:

DNI	Apellido1º	Apellido 2º	Nombre
4***5**9K	BARREIRO	SACALUGA	PABLO
4**15**3*	MATOSO	ALGUACIL	VICENTE
45**8**7*	CORBACHO	ALVAREZ	ALEJANDRO
4***5**8K	DIAZ	NIETO	JAIME
188*P	GARCIA	LOPEZ	FRANCISCO J.
1*13E	LEON	BARBANCHO	JUAN RAMON
4**15*6**	CASTILLO	ANDRES	DANIEL
*5**5*24*	DORADO	VEGA	RAFAEL

Segundo.- Publíquese esta resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

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 29/07/2022

594.-

ANUNCIO

Corrección de error de transcripción del listado definitivo publicado B.O.C.CE. n.º 6221, de fecha 29 de julio de 2022 relativa a las diferentes convocatorias para la estabilización como personal laboral fijo de diferentes puestos y categorías, mediante el sistema de concurso por promoción interna y que fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta Extra Nº 33, de fecha 10 de junio de 2022:

DONDE DICE:

Primero.- Se hace pública la lista definitiva de los aprobados de las diferentes convocatorias arriba indicadas y que fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta Extra Nº 33, de fecha 10 de junio de 2022.

CATEGORÍA	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	TOTAL
AUX. SERVICIOS/CONTROL	***892***	TAREK ABDESELAM MOHAMED	59,75

DEBE DECIR:

Primero.- Se hace pública la lista definitiva de los aprobados de las diferentes convocatorias arriba indicadas y que fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta Extra Nº 33, de fecha 10 de junio de 2022.

CATEGORÍA	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	TOTAL
AUX. SERVICIOS/CONTROL	***987***	TAREK ABDESELAM MOHAMED	59,75

Lo que se hace constar a los efectos oportunos.

JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ MEDINA
GERENTE AMGEVICESA
FECHA 01/08/2022

595.-**ANUNCIO****DECRETO DE LA PRESIDENCIA POR EL QUE SE ACUERDA LA SUPLENCIA DEL EXCMO. SR. D. ALBERTO RAMÓN GAITÁN RODRÍGUEZ, CONSEJERO DE SANIDAD, CONSUMO Y GOBERNACIÓN POR EL EXCMO. SR. CONSEJERO DE EDUCACION Y CULTURA**

El Excmo. Sr. Consejero de Sanidad, Consumo y Gobernación, D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez tiene previsto ausentarse de la Ciudad a partir del próximo día 6 de agosto de 2022 y hasta su regreso.

De conformidad con lo previsto en los artículos 16.4 y 24 del actual Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta, que desarrollan jurídicamente el Estatuto de los miembros del Consejo de Gobierno, y establecen, entre otros aspectos, la suplencia por ausencia de los titulares de las Consejerías para el funcionamiento habitual de las competencias atribuidas.

En base a lo anteriormente expuesto,

HE RESUELTO:

1.- Designese como suplente del Excmo. Sr. D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, consejero de Sanidad, Consumo y Gobernación, en su ausencia, a partir del 6 de agosto de 2022 hasta su regreso, al Excmo. Sr. D. Carlos Rontome Romero, Consejero de Educación y Cultura.

2.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Firmado digitalmente en Ceuta en la fecha indicada

JUAN JESÚS VIVAS LARA
PRESIDENTE
FECHA 01/08/2022

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

589.- PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEFINITIVA DE LA II CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PÚBLICAS, DIRIGIDAS A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y DESTINADAS A FINANCIAR PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN, EN EL MARCO DEL PROGRAMA OPERATIVO FSE CEUTA 2014-2020, EJE PRIORITARIO R (REACT-EU), PRIORIDAD DE INVERSIÓN R.1, OBJETIVO ESPECÍFICO R.1.1.

Mediante Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 23 de noviembre de 2021, publicado en el BOCCE nº 6.152 de fecha 30 de noviembre de 2021, se aprueban las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a financiar Programas Mixtos de Empleo y Formación, en el marco del Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-UE), Prioridad de Inversión R.1, Objetivo Específico R.1.1. “Apoyar el acceso al mercado de trabajo, la creación de puestos de trabajo y el empleo de calidad, así como el mantenimiento del empleo, incluido el empleo juvenil, y el apoyo a los trabajadores por cuenta propia y a los emprendedores”, y mediante Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 12 de mayo de 2022, se convocan, en régimen de concurrencia competitiva, las citadas subvenciones públicas.

Estas subvenciones van **dirigidas a entidades sin ánimo de lucro** y destinadas a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación.

Así mismo, en el citado Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 12 de mayo de 2022, se autorizó el gasto correspondiente a esta convocatoria por importe de **UN MILLÓN CUATROCIENTOS DIEZ MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA EUROS CON TREINTA CÉNTIMOS (1.410.450,30€)**, con cargo al Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-UE).

De conformidad con lo estipulado en la base 12 del documento regulador, la instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponde al órgano instructor, esto es, PROCESA, SOCIEDAD DE DESARROLLO DE CEUTA S.A.

El órgano instructor realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse propuesta de resolución.

Con fecha 7 de julio de 2022, el Comité Técnico de Evaluación emite informe en el que verifica que el crédito consignado en la convocatoria es suficiente para atender las solicitudes presentadas, no siendo necesario, por tanto, fijar un orden de prelación entre las mismas.

A la vista del citado informe, este órgano instructor dictó la Propuesta de Resolución Provisional, notificada a los interesados mediante su publicación en BOCCE Nº 6216 de fecha 12 de julio de 2022, concediendo a los interesados un plazo de 10 días hábiles para formular alegaciones, o en su caso presentar el documento de aceptación o renuncia. Resultando en dicha Propuesta lo siguiente:

- Solicitudes presentadas: 4
- Propuesta provisional de solicitudes admitidas: 4
- Cuantía total de las ayudas concedidas provisionalmente: 927.220,99 €

Evacuado el trámite de audiencia todos los interesados aceptan de forma expresa la subvención propuesta como provisional.

En base a lo anteriormente expuesto,

SE PROPONE

PRIMERO. – Conceder de manera definitiva a las entidades que más abajo se relacionan, la subvención destinada a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación, en el marco del Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-UE), en la cuantía que se indica a continuación:

Nº EXPTE.	PROYECTO	ENTIDAD SOLICITANTE	CIF	CUANTÍA
03E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “DISEÑO DE PÁGINAS WEB”	COMISIONES OBRERAS DE CEUTA	G11952264	222.211,84 €
04-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “ART-PRINT CEUTA”	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
05-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “COMPETENCIA DOCENTE FPE”	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
06-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “SEGURIDAD EN ENTORNOS VIRTUALES”	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
				927.220,99 €

SEGUNDO.- Notificar a las entidades interesadas dicha propuesta, otorgándoles un plazo de 10 días hábiles, a contar desde la publicación de la presente Propuesta de Resolución Definitiva en el Boletín Oficial de la Ciudad, para comunicar la aceptación.

La Propuesta de Resolución Provisional y la Propuesta de Resolución Definitiva no crearán derecho alguno a favor de las entidades propuestas frente a la Administración, mientras no se haya notificado la Resolución Definitiva de concesión.

Ceuta, 21 de julio de 2022.

Director de PROCESA

José Diestro Gómez

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR.**SECRETARÍA GENERAL****588.-****INFORMACIÓN PÚBLICA**

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 849/1986, de 11 de abril de 1986 (B.O.E. número 103 de 30-4-86), por el que se aprueba el Reglamento del Dominio Público Hidráulico, se somete a Información Pública el siguiente Canon de Regulación para el AÑO 2023, calculado de conformidad con lo preceptuado en los artículos 114.3 y 126 del Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, Texto Refundido de la Ley de Aguas.

Realizados los cálculos pertinentes, resulta, los cánones a aplicar serán los que a continuación se detallan:

CANON DE REGULACIÓN PARA EL ABASTECIMIENTO DE LA CIUDAD DE CEUTA. AÑO 2023.

Realizados los cálculos pertinentes, resulta un Canon de Regulación para el abastecimiento de la ciudad de Ceuta de **679 103,25 euros**.

Lo que se hace público para general conocimiento, abriéndose un plazo de veinte días (20) hábiles, contados desde la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, durante cuyo período podrán presentarse alegaciones por los interesados, ante la Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en Sevilla, Plaza de España, sector II, así como, ante el Sr. Ingeniero Jefe de la Zona de Ceuta, en Ceuta, Plaza del Renegado s/n, en cuyas oficinas y durante las horas hábiles, se encuentra a disposición de quién solicite su examen, el Canon de Regulación, redactado de conformidad con las normas vigentes.

Además se cumplimentará el Decreto 138/1960, B.O.E. número 30 de 5 de febrero de 1960.

Sevilla, julio de 2022.—El Presidente, P.A. La Directora Técnica, C. Nuria Jiménez Gutiérrez.



— o —

Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta
Plaza de África s/n - 51001 - CEUTA
Depósito Legal: CE. 1 - 1958
Diseño y Maquetación - Centro Proceso de Datos