

Año XCIX
Viernes
11 de Octubre de 2024

BOCCE
Nº6.451
ORDINARIO



CEUTA
D.L.: CE.1-1958



Boletín Oficial Ciudad de Ceuta

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 738.-** Publicidad de las declaraciones de bienes y actividades presentadas por los Diputados de la Ciudad Autónoma de Ceuta. **Pag. 2504**
- 745.-** Decreto de la Consejera de Educación, Cultura y Juventud, D^a. Pilar Orozco Valverde, por el que se rectifica el Decreto relativo a la concesión de ayudas a los centros escolares públicos para pequeñas reparaciones, para el año 2024, publicado BOCCE Extraordinario nº 55 de 22 de julio de 2024. **Pag. 2505**

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA. ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 736.-** Convenio Colectivo de la Sociedad Pública OBIMACE S.L.U. **Pag. 2506**

AUTORIDADES Y PERSONAL CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 737.-** Decreto del Consejero de Presidencia y Gobernación, D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, por el que se hace pública la lista definitiva de las aprobadas de la convocatoria para la provisión de 5 plazas de Trabajador Social, mediante el sistema de oposición libre. **Pag. 2523**
- 739.-** RadioTelevisión Ceuta S.A.U.-Resolución del Presidente del Consejo de Administración de RadioTelevisión Ceuta S.A.U., D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, por la que se hace pública la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de 1 puesto de Auxiliar de Sonido. **Pag. 2525**
- 740.-** RadioTelevisión Ceuta S.A.U.-Resolución del Presidente del Consejo de Administración de RadioTelevisión Ceuta S.A.U., D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, por la que se hace público la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de 1 puesto de Redactor-Presentador. **Pag. 2527**
- 741.-** RadioTelevisión Ceuta S.A.U.-Resolución del Presidente del Consejo de Administración de RadioTelevisión Ceuta S.A.U., D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, por la que se hace pública la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de 2 puestos de Operador de Cámara. **Pag. 2529**
- 742.-** RadioTelevisión Ceuta S.A.U.-Resolución del Presidente del Consejo de Administración de RadioTelevisión Ceuta S.A.U., D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, por la que se hace pública la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de 3 puestos de Redactor. **Pag. 2531**
- 743.-** Asunción de la Presidencia Acctal. por parte de D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, Consejera de Hacienda, Transición Económica y Transformación Digital, hasta regreso del Presidente titular. **Pag. 2533**

Año XCIX
Viernes
11 de Octubre de 2024

BOCCE
Nº6.451
ORDINARIO



CEUTA
D.L.: CE.1-1958

744.- Decreto del Consejero de Presidencia y Gobernación, D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, por el que se aprueba las bases de la convocatoria para la provisión de 1 puesto de trabajo de ATS/DUE Responsable de la Calidad del Laboratorio de Salud Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante el sistema de concurso méritos. **Pag. 2534**

DISPOSICIONES GENERALES**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA****738.- PUBLICIDAD DE LAS DECLARACIONES DE BIENES Y ACTIVIDADES PRESENTADAS POR LOS DIPUTADOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y artículo 17 del Reglamento de la Asamblea de la Ciudad de Ceuta, se da publicidad a la presentación de las declaraciones sobre bienes patrimoniales y declaraciones sobre causas de posible incompatibilidad y actividades, por parte del Diputado entrante en la Asamblea de la Ciudad de Ceuta, tras las elecciones celebradas el 28 de mayo de 2023. Diputado entrante que ha presentado la declaración:

– D. Melchor León Encomienda

Fecha de presentación: 18-12-2023

Ceuta, 3 de octubre de 2024

LA OFICIAL MAYOR

MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ

745.- DECRETO de la Excm. Sra. D.ª Pilar Orozco Valverde, consejera de Educación, Cultura y Juventud, de fecha 02 de octubre de 2024, por el que rectifica Decreto de fecha 19 de julio de 2024, relativo a la concesión de ayudas a los centros escolares públicos para pequeñas reparaciones, para el año 2024.

“Por decreto de fecha 19 de julio de 2024, se concede a los centros docentes públicos unas cantidades en concepto de subvenciones económicas con destino a cubrir gastos de pequeñas reparaciones.

Dicho Decreto fue publicado en BOCCE extraordinario n.º 55, de fecha 22 de julio de 2024.

Se ha detectado un error material.

El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas dispone 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

En uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 23 de junio de 2023 (Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta extraordinario n.º 42, de 23 de junio de 2023), modificado en Decretos de la Presidencia de fecha 29 de noviembre de 2023 (BOCCE extr. N.º 73, de fecha 29 de noviembre de 2023), y corrección de errores en decreto de fecha 01 de diciembre de 2023, publicado en BOCCE n.º 6.363, de fecha 08 de diciembre de 2023, **HE RESUELTO:**

Primero: Rectifíquese el Decreto de fecha 19 de julio de 2024 en el sentido de que donde dice en el punto primero donde dice “: *Se concede a los centros docentes públicos relacionados a continuación las cantidades que en el mismo se detallan en concepto en concepto de subvenciones económicas con destino a cubrir directamente los gastos derivados de pequeñas reparaciones y otros gastos de mantenimiento, incluyendo la contratación del servicio de alarmas, que por su escasa trascendencia no sean cubiertos mediante otra forma por la Ciudad Autónoma.*” debe decir “: *Se concede a los centros docentes públicos relacionados a continuación las cantidades que en el mismo se detallan en concepto en concepto de subvenciones económicas con destino a cubrir directamente los gastos derivados de pequeñas reparaciones y otros gastos de mantenimiento, incluyendo la contratación del servicio de alarmas, mantenimiento de equipos de extinción de incendios y equipos elevadores, que por su escasa trascendencia no sean cubiertos mediante otra forma por la Ciudad Autónoma.*”

Segundo: Publicar el Decreto en el BOCCE.

Tercero: Contra la mencionada resolución, que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 112. de la Ley 39/2015, de 01 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 o 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 Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación. Asimismo, podrá interponer cualquier otro recurso que estime procedente.”

Firmado digitalmente, en Ceuta, en la fecha indicada.

PILAR OROZCO VALVERDE
CONSEJERA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y JUVENTUD
FECHA 06/10/2024

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA.**ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

736.- VISTO el texto del acta del **CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD PÚBLICA OBIMACE_ SLU** que fue suscrito, con fecha 24 de enero de 2024, de una parte por D. Fernando Ramos Oliva (Gerente) y D. Francisco Martínez Racero (Asesor) en representación de la empresa pública municipal y en representación de los Trabajadores por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores de Ceuta 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 EN CEUTA
CRISTINA PÉREZ VALERO
FECHA 03/10/2024

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE OBIMACE S.L.U

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los trabajadores/as de la empresa pública OBIMACE S.L es convocada y se reúne el día 8 de agosto de 2024, a las 11:00 horas.

Por parte de la empresa:

D .Fernando Enrique Ramos Oliva (Gerente)

D. Francisco Martínez Racero (Asesor)

Por parte de la representación de los trabajadores/as:

D. Abdelatif Mohamed Mohamed Almugha (CCOO)

D. Sadek Dris Mohamed (CCOO)

D. Mohamed Mohamed Ahmed (CGT)

D. Hicham Mohamed Abdeselam (CGT)

D. Mohamed Ali Mohamed (UGT)

ACUERDAN

Primero.- Lectura del informe de Autoridad Laboral emitido tras el envío del Registro del Convenio Colectivo, a la mesa negociadora del Convenio Colectivo aprobado en Comisión Negociadora y Consejo de Administración de la empresa.

- Se procede a la lectura por parte de la empresa.
- Los participantes en la Comisión Negociadora reciben copia del mismo.

Segundo.- Modificación de los artículos señalados por la Autoridad Laboral.

- Una vez leído se propone la corrección del acuerdo tal y como establece la Autoridad Laboral para que se ajuste a derecho los apartados señalados. Se propone texto alternativo a los artículos a modificar y la eliminación del anterior “Artículo 4 – Vinculación a la totalidad”.
- Las partes lo aprueban por **UNANIMIDAD**.

Tercero.- Una vez leídos los informes y resoluciones propuestos por la mercantil para subsanar las consideraciones de la Autoridad Laboral, se somete a votación:

- Se aprueba por **UNANIMIDAD**.

Ruegos y Preguntas:

La Comisión lamenta que haya transcurrido tanto tiempo para el registro del Convenio Colectivo y espera que en el futuro, el próximo que se negocie, se gestione con una mayor rapidez y fluidez por todas las partes implicadas.

Siendo las 11:50 horas, queda acordada la finalización de la Comisión de Negociación y se inician los trámites oportunos, en fecha “ut supra”.

Por la empresa:

Fernando Ramos Oliva (GERENTE)

Francisco Martínez Racero (Asesor)

Por la representación de los trabajadores:

Abdelatif Mohamed Mohamed Almugha(CCOO)

Sadek Dris Mohamed (CCOO)

Mohamed Mohamed Ahmed (CGT)

Hicham Mohamed Abdeselam (CGT)

Mohamed Ali Mohamed (UGT)

III CONVENIO COLECTIVO OBIMACE

PREÁMBULO

La sociedad mercantil “OBIMACE SLU”, dentro de sus facultades de autoorganización que le corresponde, podrá adoptar, sistemas de racionalización de sus recursos humanos mediante programas y una planificación adaptada a sus especificidades.

Estas actuaciones tendrán por objeto la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política en materia de personal.

Uno de los objetos de este Convenio Colectivo es realizar **una clasificación profesional adecuada** y adaptada a las necesidades reales de la empresa, y en base a ello, el Estatuto de los Trabajadores establece que la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras es una facultad exclusiva de la negociación colectiva o de empresa. En base a ello, el apartado 1 del artículo 22 del ET, establece una obligación a la negociación colectiva: *“la clasificación profesional se tendrá que hacer “necesariamente” mediante grupos profesionales”*.

Así pues, el sistema de clasificación profesional para algunos autores, constituye *“un conjunto ordenado sistemáticamente de supuestos de hechos y de consecuencias jurídicas que sirve, junto con otros instrumentos, para identificar y ordenar jurídicamente las relaciones de trabajo subordinado”*.

El Estatuto de los Trabajadores, a partir de la reforma del año 2012, establece el grupo profesional como parámetro básico y obligatorio del sistema de clasificación profesional, aunque la utilización de éste no elimina otros.

En este sentido, en el presente Convenio Colectivo para realizar una adecuada clasificación profesional nos hemos basado en el artículo 22.2 del ET, realizando una ordenación del sistema de clasificación, de manera que las funciones que se integren en el mismo grupo, tengan un elemento unitario en relación con las titulaciones, aptitudes y contenido general de la prestación.

Para mayor abundamiento y para ampliar tanto la referencia al grupo profesional como la formación académica, hemos complementado la clasificación, a través de una descripción de funciones y tareas que efectivamente se tienen que desarrollar y también de referencias a las propias aptitudes, capacidades y responsabilidades concretas que se pondrán en escena, a través de la ejecución de las funciones y tareas.

CAPITULO I. AMBITO APLICACIÓN Y VIGENCIA**ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones económicas o profesionales entre la empresa OBIMACE S. L. y su personal, que presta servicios en la ciudad de Ceuta, quedando establecido su ámbito como Convenio de Empresa.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos/as trabajadores/as fijos, fijos discontinuos o eventuales, que lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los/as trabajadores/as de libre designación.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia por el periodo tres años desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025 entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

En caso de prórroga, los incrementos salariales aplicables a cada uno de los conceptos retributivos serán los que en su caso se fijen para los Empleados Públicos en los presupuestos generales de cada ejercicio por el Ministerio de Economía y Hacienda., incluyendo la subida del porcentaje propuesto de fondos adicionales que se apliquen al conjunto de Empleados

ARTÍCULO 4.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Todas las condiciones pactadas, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de mínimo, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirían en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

ARTÍCULO 5.- CLÁUSULA DE GARANTÍA.

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

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Estará compuesto por tres delegados/as representantes de los trabajadores/as y tres representantes de la empresa, de cuales uno ejercerá de presidente y podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito, con tres días hábiles de antelación a la fecha de reunión, en la que deberá constar obligatoriamente una propuesta de orden del

día.

La Comisión Paritaria emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Si bien, en ningún caso podrá impedir el ejercicio de las acciones que cualquiera de las partes pueda ejercer ante la Jurisdicción Laboral y Autoridades Administrativas correspondientes.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador/a.

Cuando la empresa, modifique sus sistemas de producción o administración, capacitará al Personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos por los/as trabajadores/as, ni en contra de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8.- MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La mecanización técnica y nuevos sistemas de trabajo que se implanten en el futuro, tendrán a alcanzar mayor eficacia y productividad y a su vez, mejoras tanto en la situación del personal como de la empresa.

Con carácter previo, antes de la implantación de un sistema de mecanización que afecte a las condiciones de trabajo se informará al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 9.- REORGANIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN EN EL TRABAJO

Los proyectos de organización técnica o administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores de OBIMACE, S. L. U. tendrán el siguiente tratamiento.

- a) La dirección de OBIMACE, S. L. U. informará previamente al Comité de Empresa de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformación del régimen jurídico del servicio o reasignación de efectivos de personal.
- b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio del marco jurídico del servicio o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la dirección de OBIMACE, S. L. U. o persona en la que esta delegue informará al Comité de Empresa sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

De todas sus conclusiones se redactará un acta que será firmada por ambas partes.

- c) De ambos informes se dará cuenta al órgano societario facultado estatutariamente para ello, a los efectos de aprobar las modificaciones que procedan.

ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa OBIMACE S.L, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo 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 inferior categoría, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

La empresa deberá comunicar esta decisión a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a su categoría de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho, durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso a la cobertura de la vacante, si esta existiera, correspondientes a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materias de ascenso 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/as delegados/as de personal, el/a trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La empresa estará obligada a promover promoción interna mediante los medios legalmente establecidos, para regularizar el problema anteriormente expuesto en el caso de que se confirme la necesidad estructural de dicha categoría.

ARTÍCULO 11.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será precisa la participación del comité de empresa.

ARTÍCULO 12.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

1. Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un/a trabajador/a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo, previa justificación, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la totalidad de los derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

2) A un/a trabajador/a no se le podrá imponer realizar trabajos propios de categoría inferior durante más de un mes al año, ya sea

en una sola vez o en diversos periodos.

ARTÍCULO 13.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

1) Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un/a trabajador/a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los/as representantes de los/as trabajadores/as. En todo caso, en sustituciones inferiores a cinco días hábiles no será necesaria la comunicación escrita previamente, aunque sí deberá ser informado.

2) Durante el tiempo que el/a trabajador/a desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que está desempeñando.

ARTÍCULO 14.- PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándole la clasificación que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, manteniendo la retribución de origen.

CAPÍTULO III. JORNADAS Y HORARIOS

ARTÍCULO 15.- JORNADA LABORAL.

1. Durante la vigencia del presente convenio, tendrán la consideración de días festivos los establecidos en el calendario laboral de la Ciudad.

OBIMACE garantiza el disfrute de los catorce días festivos establecidos por el calendario laboral, de manera que, en caso de que alguno de dichos días fuera sábado, se compensaría con un día personal; aplicándose a este día de compensación el mismo régimen jurídico de los asuntos propios.

2. Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos cinco horas, tendrá derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo comprendido entre las 9:30 horas y las 11 horas.

3. La jornada con carácter general será desde las ocho hasta las quince horas. Durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, se reducirá la jornada a una hora diaria, que se hará efectiva a la salida. Y los días 2, 3 y 4 de 3 enero el horario de lunes a jueves se reducirá una hora al día y dos el viernes. Durante las fiestas patronales la reducción de la jornada será de tres horas más, haciéndose efectiva a la entrada o a la salida, a libre elección del personal.

4. Será responsabilidad de los capataces o superiores a estos, el control y distribución de los oportunos turnos, a fin de que no se produzcan perturbaciones en el normal funcionamiento del servicio.

ARTÍCULO 16.- CALENDARIO LABORAL.

La empresa, con la participación de la representación sindical, confeccionará cada año el cuadro de turnos en el que se hará constar el horario, los turnos de trabajo y descansos de todo el personal afectado por el presente Convenio.

ARTÍCULO 17.- DESCANSO SEMANAL.

Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de dos días consecutivos de descanso a la semana que no podrán ser compensados de forma alguna.

ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias fuera de jornada se realizarán en los casos excepcionales que así lo demanden, siendo autorizadas por el órgano competente en materia de personal.

La empresa OBIMACE S. L. U, se compromete, como medida de fomento del empleo a suprimir las horas extraordinarias.

Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal de treinta y cinco horas, en cómputo anual, se considerarán como extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán compensadas, según criterio de la empresa por una de las formulas siguientes:

a.-) Compensación en horas: 2 horas de descanso por hora trabajada en día laborable. Dos horas y media de descanso por hora trabajada en sábado, domingo y nocturno, entendiéndose ésta a partir de las 22: 00 horas.

b.-) Compensación económica: Será como Mínimo lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Se comprobará el aumento de las horas extraordinarias.

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

Se podrán realizar horas extraordinarias debidamente justificadas y valoradas previamente. Los/as trabajadores/as podrán ser obligados a realizar horas extraordinarias por:

- La necesidad de reparar siniestros u otros daños derivados de situaciones catastróficas o que pongan en peligro las instalaciones de OBIMACE, S. L. U., la seguridad ciudadana y la vida o integridad de las personas.
- La prestación de servicios inaplazables.
- La reparación de averías inaplazables.

En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo por las razones justificadas previstas en el artículo 35

del Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 19.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Durante la vigencia de este Convenio tendrán la consideración de días festivos los establecidos en el calendario laboral aprobados por la Ciudad de Ceuta.

Los días 3 de mayo, 24 y 31 de diciembre, permanecerá cerradas las oficinas y demás dependencias de OBIMACE, S. L. U. En el caso de que los días anteriores citados fueran sábado o domingo serán sustituidos por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral de Ceuta y los días otorgados al personal del Ayuntamiento de Ceuta. A efectos laborales, serán completamente días inhábiles el 25 de diciembre, el 1 de enero.

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES.

Durante la vigencia del presente convenio, todos los/as trabajadores/as disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de 28 días hábiles. A estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas u horarios especiales.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos o nombramientos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

Cada trabajador/a debe conocer la fecha de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el caso de que durante su disfrute, el/a trabajador/a sufriera enfermedad o accidente debidamente acreditado mediante el correspondiente parte médico o facultativo de la Seguridad Social, que deberá remitir a la empresa. El disfrute posterior de los días que correspondan, deberá efectuarse dentro del año natural, y de no ser posible, antes del mes de Marzo del siguiente año. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a elegirlos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, previo acuerdo con la empresa. En este sentido OBIMACE, S. L. U., se compromete a reorganizar los servicios para facilitar el derecho a elección en los meses anteriormente citados y a negociar dicha reorganización, cubriéndose un porcentaje adecuado a las necesidades de cada servicio. También podrán disfrutarlas en otros periodos del año por libre decisión trabajador y siempre que no cause perjuicio al servicio. Las vacaciones anuales podrán fraccionarse, a petición del trabajador, a lo largo del año, en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos, previo acuerdo con la empresa. La empresa deberá tener establecido el calendario de vacaciones a una fecha límite de 30 de abril de cada año, debiendo conocer cada trabajador las fechas que le corresponden, dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute. A tales efectos, los encargados de cada servicio recabarán del personal adscrito, las propuestas de fecha de disfrute, durante el primer trimestre del año. Se procurará que la distribución de turnos se efectuó de común acuerdo entre el personal adscrito a un servicio. De no llegarse al consenso, ante la inexistencia de acuerdos tácitos y previos, lo establecerá la dirección de OBIMACE, S. L. U. a propuesta de los responsables de los distintos servicios. Los periodos vacacionales ya asignados podrán modificarse a petición del trabajador, siendo autorizada por la Dirección de OBIMACE, S. L. U., previo informe del responsable del servicio. En el supuesto de que un trabajador falleciese antes e haber disfrutado de sus vacaciones reglamentarias, sus causahabientes tendrán derecho a percibir el importe de las vacaciones devengadas y no disfrutadas hasta el momento del óbito.

ARTÍCULO 21.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS. Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disponer, durante la vigencia del mismo, de un máximo de sesenta días de permiso no retribuido, que deberán solicitar con una antelación mínima de un mes. Finalizado el permiso, la incorporación al puesto de trabajo será de forma inmediata.

ARTÍCULO 22.- PERMISOS RETRIBUIDOS Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos, siempre que lo justifiquen documentalmente en los casos y con la duración que a continuación de indican:

- Por contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho, 18 días naturales.
- Por el nacimiento o adopción de un hijo, 3 días hábiles en Ceuta, y 5 días hábiles fuera de Ceuta, a partir del nacimiento.
- Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- Por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles en Ceuta y 5 días hábiles fuera de Ceuta.
- Por matrimonio, circuncisión, comunión o bautizo de hijos y hermanos, el día de la celebración, si es en Ceuta y 3 días fuera de Ceuta (el de la celebración, el anterior y el posterior).
- Por traslado de domicilio, 3 días naturales.
- Por concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud o evaluación de centros oficiales los días de su celebración si son en Ceuta, añadiéndoles el anterior o posterior si son en la península.

1. El presente convenio introduce un cuadro progresivo de días de asuntos propios. Los/as trabajadores/as que accedan a la empresa se les aplicará la tabla expuesta a continuación. Los/as trabajadores/as con antigüedad anterior a la firma del presente convenio, mantendrán los 10 días hábiles que venían disfrutando, en el caso de que no tengan los trienios que le den derecho a los diez. En caso de superar el 9º trienio, se les otorgará los días de asuntos propios hábiles que marque el cuadro siguiente:

6 días más antigüedad:

- 3 trienios: ocho días.

- 4 trienios: ocho días.
- 5 trienios: nueve días.
- 6 trienios: nueve días.
- 7 trienios: diez días.
- 8 trienios: diez días.
- 9 trienios: once días.
- 10 trienios: doce días.
- 11 trienios: trece días.
- 12 trienios: catorce días.
- 13 trienios: quince días.

Lo no establecido en el presente artículo, será de aplicación el ARTÍCULO 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

ARTÍCULO 23.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Al inicio de la relación laboral, OBIMACE S.L.U está obligado a plasmar en un contrato, todas las condiciones de trabajo, entregando una copia al trabajador Aquel, tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas, habrá de llevarse a cabo en la forma legalmente establecida.

ARTÍCULO 24.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO. En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será precisa la participación del comité de empresa.

ARTÍCULO 25.- CONTRATO DE TRABAJO. De acuerdo con la legislación laboral vigente, la empresa facilitará a los/as Delegados/as de Personal, copia básica de los contratos realizados. Se facilitarán dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

ARTÍCULO 26.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 1.- Principios generales De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia e seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan cambios de puesto de trabajo. Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas. 2.- Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la Empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el ARTÍCULO 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IV CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 27.- PLAN DE PENSIONES A la firma del presente Convenio se restablece el fondo de pensiones para todo el personal correspondiente al 0.5% de la masa salarial bruta.

ARTÍCULO 28.- JUBILACIÓN La jubilación será obligatoria con carácter general según lo establecido en la legislación en materia de jubilación. La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.

La empresa concede un complemento por jubilación cumplida la edad vigente en la legislación por jubilación, en base a la siguiente tabla, siempre que no exista una norma legal que lo impida y afecte al personal laboral de las sociedades mercantiles públicas:

- 25 años de antigüedad 14 mensualidades
- 20 años de antigüedad 12 mensualidades
- 18 años de antigüedad 10 mensualidades
- 15 años de antigüedad 8 mensualidades
- 12 años de antigüedad 6 mensualidades
- 10 años de antigüedad 4 mensualidades

La empresa concederá el mismo complemento a todos/as los/as trabajadores/as que su jubilación estuviera sujeta a una invalidez permanente o absoluta, en el caso que la invalidez permanente tuviera una reserva de puesto de trabajo por un tiempo determinado por la Seguridad Social, el premio por jubilación se entregará pasado el tiempo de la reserva. Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario bruto. Si cumplida la edad anteriormente mencionada se alargara dos meses más sin solicitar dicha jubilación, el/a trabajador/a perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase periodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia. En caso de fallecimiento del trabajador/a durante el transcurso del año

que precede a la jubilación con la edad legalmente establecida, serán sus descendientes los que perciban el complemento, acreditándose su carácter de herederos, por los medios legalmente establecidos. Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, eligiéndose este por orden de antigüedad en la empresa. Los/as trabajadores/as que igualmente hayan hecho uso de ese derecho, percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiendo el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

ARTÍCULO 29.- JUBILACIÓN PARCIAL Los/as trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el ARTÍCULO 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a la Dirección de la Empresa a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. La empresa sustituirá al trabajador/a que solicita dicha jubilación parcial con el fin de cumplir con lo establecido en la referida legislación. Las vacantes producidas por jubilación parcial no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose la empresa a cubrir, por el procedimiento establecido en éste convenio, las plazas que por esta razón quedarán vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

ARTÍCULO 30.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Los/as trabajadores/as que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento reglados personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turnos de trabajo, adaptación de jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios y que tengan relación con la actividad habitual en la empresa.

ARTÍCULO 31.- BAJAS MÉDICAS Todo trabajador/a que se encuentre en situación de baja médica expedida por el médico de cabecera o especialista designado por éste, no podrá efectuar ninguna función tanto oficial como privada. Será obligatorio desde el primer día de no asistencia por enfermedad justificar tal extremo, pudiendo el trabajador optar entre presentar volante médico, justificativo o comunicar a la Gerencia tal incidencia, en cuyo caso se le podrá enviar el facultativo pertinente. Los/as trabajadores/as que se encuentren de baja médica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% de sus retribuciones totales percibidas el mes anterior a la baja, durante doce meses. En casos excepcionales, la Comisión Paritaria podrá autorizar una prórroga e dichas percepciones, previo informe médico pertinente. Asimismo, la Comisión Paritaria, estudiará aquellos casos cuya irregular situación hagan aconsejable la no aplicación del anterior párrafo. Las partes se comprometen a poner los medios necesarios para evitar los abusos, en cuanto a las ausencias de los puestos de trabajo, por enfermedad sin la baja necesaria. Los trabajadores en caso de accidente laboral percibirán el 100% de sus retribuciones totales durante el tiempo necesario para su total recuperación. OBIMACE, S. L. U. abonará el 100% de los gastos producidos por dichos accidentes. Así mismo, los trabajadores que, como consecuencia de un accidente laboral deban ser adscritos a otro puesto de trabajo distinto del que venían desempeñando con anterioridad al accidente, mantendrán sus retribuciones básicas y el 50% de la diferencia de las retribuciones complementarias entre el puesto de trabajo que se desempeñaba y el nuevo que se asigne, siempre y cuando el puesto de origen tuviera una retribución superior al nuevo que se le asigne al trabajador. En el supuesto de operación quirúrgica y revisiones médicas derivadas de la misma, cuya lista de espera en la Seguridad Social sea muy amplia o aquellos servicios de los que careciese la misma en Ceuta, el trabajador podrá solicitar hacer uso de cualquier seguro médico privado por él suscrito.

ARTÍCULO 32.- INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ OBIMACE, S. L. U., abonará a los beneficiarios del trabajador que fallezca o que quede en situación de invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez), por accidente laboral, la cantidad de 18.390,96 euros que se irán incrementando con el mismo porcentaje establecidos para el Sector Público en los Presupuestos Generales del Estado. En caso de fallecimiento o invalidez permanente (total, absoluta o invalidez), por causa de accidente no laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, la indemnización será de 9.195,48 E. (según Póliza a suscribir). Que se irán incrementando con el mismo porcentaje establecidos para el Sector Público en los Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 33.- RESPONSABILIDAD CIVIL OBIMACE, S. L. U. contratará una póliza de Responsabilidad Civil que cubrirá a los trabajadores de la empresa según las condiciones. Los gastos de renovación del permiso de conducir u otros análogos, cuando resulten imprescindibles para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, serán sufragados por OBIMACE, S. L. U. previa petición del interesado y justificación documental.

CAPITULO V DERECHOS SOCIALES.

ARTÍCULO 34.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

1. Los trabajadores de OBIMACE, S. L. U., podrán solicitar anticipos reintegrables en 60 meses máximos de hasta un importe de 8000 euros.
2. Dichos anticipos serán concedidos en el plazo máximo de 15 días desde la entrega de la solicitud.
3. Las solicitudes se podrán realizar durante todo el año, siempre y cuando no se haya cubierto el presupuesto existente. En caso de denegar alguna solicitud por falta de liquidez, tendrán dichas solicitudes preferencia para el siguiente año.
4. No se podrá acceder a una nueva petición hasta que no se haya cancelado el anticipo anterior. En caso de fallecimiento, la empresa resolverá la forma de reintegro de los anticipos solicitados.
5. Los anticipos solicitados no podrán superar el 25% de la plantilla cada año.

ARTÍCULO 35.- AYUDA SOCIAL

La plantilla tiene derecho a una ayuda social anual de 442,72 € (incremento IPC 2024, 2025 y 2026).

ARTÍCULO 36.- DIETA DE DESPLAZAMIENTO El importe de las dietas para todos los trabajadores será de 85,00 E., en concepto de alojamiento y manutención diario a justificar.

ARTÍCULO 37.- SOCORRO POR DEFUNCIÓN En caso de fallecimiento de un trabajador de OBIMACE, S. L. U. se concederá a favor de los causahabientes, en concepto de socorro por gastos de sepelio la cantidad de 3.097,50 €.

ARTÍCULO 38.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Los trabajadores y trabajadoras de la empresa OBIMACE SLU, se dividen mediante grupos profesionales en función de sus categorías profesionales y de la titulación académica correspondiente a cada grupo.

ARTÍCULO 39.- GRUPOS PROFESIONALES. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Se incluyen en este grupo los/as trabajadores/as que tienen encomendadas funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de distintas unidades funcionales. Se incluyen en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias tareas funcionales de la empresa, también en tareas e iniciativas surgidas a partir de directrices generales muy amplias, emanadas de la propia dirección de la empresa, a la que se debe dar cuenta de su gestión.

Formación exigida: Título Universitario de grado. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida. Queda excluido del párrafo anterior los puestos dónde se requiere una titulación convalidante.

- Arquitecto
- Coordinador técnico
- Coordinador administración
- Coordinador de Proyectos
- Aparejador
- Ingeniero técnico
- Delineante

Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo los/as trabajadores/as que tienen encomendadas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas diversas en complejidad, pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, exige alto grado de conocimiento, de capacidad, o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

Titulación exigida: Formación Profesional de Grado Superior o similar. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida.

- Encargado general: Es el responsable directo de la ejecución material del proyecto. Sirve de puente entre el jefe de obra y los operarios que han de realizar los trabajos de construcción. Siempre que así se haya establecido.
- Jefe de administración: La persona que con conocimientos previos de mecánica administrativa, técnica y contable lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones, está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo debidamente ordenado y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.
- Jefe de obra: Es la persona que tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización o dirección del trabajo, coquización de herramientas, control de energía, combustibles, materiales de obra y demás aprovisionamientos del trabajo, la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento, redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso, el estudio de producción, rendimientos y máquinas y elementos necesarios.
- Delineante: Es la persona facultada y titulada para ejecutar con la máxima perfección el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto o de detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos: estudio y croquis de obras o maquinaria en conjunto; interpretación de planos de tipo industrial, obras y edificaciones, cubrición y transportación de mayor cuantía y otras obras análogas.

Grupo profesional 3: Se incluyen en este grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos, que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Titulación exigida: Título de técnico en grado medio o equivalente. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida.

- Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría profesional los/as trabajadores/as que realizan actividades administrativas de carácter general, coordinando en su caso, las tareas de otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad, transcriben datos en libros contables, de manera manual o digital, realizan cálculos de estadística elemental, redactan correspondencia, escritos, realización liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, y de seguros sociales, gestionan pedidos y suministros, organizan el archivo y registro. Serán funciones de especial responsabilidad de esta categoría los/as trabajadores/as que además de las funciones propias de oficial administrativo, realicen funciones de secretaria/o de Dirección, (Gestionar y mantener actualizada la agenda de Dirección, atender el teléfono y filtrar las llamadas, atender personalmente a clientes y visitas, recibir y filtrar correspondencia, elaborar informes y otros documentos, preparar viajes y desplazamientos, organizar reuniones o audiencias, ordenar y mantener actualizados los archivos).

- Sub-Encargado General: Es el sub-responsable directo de la ejecución material del proyecto. Sirve de puente entre el Encargado General y los operarios que han de realizar los trabajos de construcción. Siempre que así se haya establecido. Sus funciones serán trasladadas, según su competencia, por el Encargado General.
- Oficial de 1º: Es la persona que poseyendo conocimientos del oficio, lo practica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tareas previas: Replanteo, proceso constructivo, criterios de medición, control de calidad, control de medios necesarios, materiales y de mano de obra
- Capataz: Es el responsable del equipo de operarios al que se asigna la ejecución material de un trabajo de obra determinado. En una obra pequeña, las funciones del encargado y el capataz suelen recaer en una misma persona.
- Conductor de 1ª: Es el trabajador/a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y estando en posesión del permiso de conducir que legalmente le corresponda tiene la capacidad de conducir vehículos de más de 3500 kilos. (se eliminan todas las funciones específicas)

Grupo profesional 4: Los/as trabajadores/as de este grupo profesional tienen encomendadas tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas.

Formación exigida: Educación Secundaria Obligatoria o equivalente. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida.

- Auxiliar administrativo: Es la persona que sin iniciativa y sin responsabilidad se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. Se consideran incluidos la utilización de medios informáticos, transcripción digital, archivo, atención al público, etc.
- Auxiliar de organización: Es la persona que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y numeración de planos o documentos; fichas de existencia de materiales o de movimiento de pedidos: cálculo de tiempo, partiendo de datos y normas de tarifas bien definidas; representación gráfica.
- Oficial de 2ª: Es la persona que actúa de ayudante del oficial de 1º en todo lo que éste estime oportuno, excepto trabajos que tengan que ver con la interpretación de planos o similares, propios del oficial de 1º.
- Conductor de 2ª: Es el trabajador/a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y estando en posesión del permiso de conducir que legalmente le corresponda, tiene encomendadas funciones que conlleven la utilización de vehículos de menos de 3500 kilogramos.

Grupo V: Son aquellos/as trabajadores/as que ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores/as de categoría superior

Formación exigida: Certificado de Estudios Primarios

- Operario mantenimiento: Es la persona encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere únicamente la aportación de un esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto

ARTÍCULO 40.- FORMACIÓN

OBIMACE, S. L. U., incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional de su personal, que tendrá los siguientes objetivos:

- Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador/a en el ejercicio de las tareas encomendadas de los distintos puestos de trabajo.
- Elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador/a de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada que le permita, en su caso, su promoción profesional, dentro de la empresa.
- A tal fin, los/as trabajadores/as que reciban formación al amparo de este artículo dispondrán para tal fin de un crédito horario de 40 horas anuales, debiendo acreditar que asisten con regularidad a los cursos que se impartan.
- Los cursos se llevarán a cabo mediante una planificación acordada por el órgano de administración de la empresa, previa consulta de la Comisión Paritaria.

La posibilidad de realizar cursos formativos se otorgará con criterio de objetividad e igualdad de oportunidades, siempre que redunde en una mayor cualificación profesional para la mejor prestación de los servicios en OBIMACE, S. L. U.

ARTÍCULO 41.- EXCEDENCIAS.

a) Excedencia Voluntaria: El/la trabajador/a con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en los que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo entre las partes.

b) Excedencia Forzosa: Se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

c) Excedencias por Conciliación Vida Familiar:

1) Excedencias por Cuidado de Hijos: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 la resolución judicial o administrativa.

2) Excedencia por Cuidado de Familiares: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a 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 el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

d) Excedencia por Funciones Sindicales de ámbito provincial o superior:

Le será de aplicación lo estipulado en La Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.1b. de dos de agosto, Libertad Sindical BOE 08-08.

ARTÍCULO 42.- PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNATERNA.

Todas las vacantes de personal que se produzcan se cubrirán, en primera instancia, mediante promoción interna entre el personal de OBIMACE, S. L. U. que reúna los requisitos de titulación correspondiente, a través del sistema que en cada caso se acuerde por la Comisión Mixta.

Efectuada la promoción interna y caso de mantenerse alguna vacante, esta se cubrirá mediante oferta Pública que la Comisión Mixta acuerde o en una mesa de negociación de carácter superior dentro de la Administración Local.

La cobertura de vacantes mediante sistema de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La empresa con una antelación de al menos diez días publicará en el tablón de anuncios, la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa participación y acuerdo con Comité de Empresa, los criterios de valoración o baremo para la selección.

2.- Todos/as los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidas en la convocatoria, tendrán derecho a concursar.

3.- En caso de alcanzar dos o más candidatos/as la misma valoración, la vacante será ocupada por el/la más antiguo en la empresa.

4.- La valoración de los méritos será efectuada por un tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los/as trabajadores/as.

5.- Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción al mes. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del/a seleccionado/a, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de la vacante.

6.- La formación impartida por la empresa será valorada en las bases de la convocatoria siempre que los cursos impartidos tengan relación con el puesto a cubrir.

7.- De no reunir los/as candidatos/as los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

ARTÍCULO 43.- RECLAMACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Sin perjuicio del derecho que asiste a los/as trabajadores/as de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que prestan servicio, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

La empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPÍTULO VII CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTÍCULO 44.- INGRESO EN EL TRABAJO

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los 18 años. El contrato deberá formalizarse por escrito y por cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, el Instituto Nacional de Empleo y una copia básica para el Comité de Empresa y la representación sindical

(delegados/as sindicales).

El ingreso en el trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias, que se encuentren actualmente en vigor.

ARTÍCULO 45.- PRUEBAS DE APTITUD

1.- La empresa, previamente al ingreso, podrán realizar a los/as interesados/as las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto que vayan a desempeñar, todo esto deberá ser revisado y consensuado con el Comité de Empresa.

2.- El/a Trabajador/a, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 46.- VIGILANCIA DE LA SALUD

1- La empresa vendrá obligada a realizar reconocimientos médicos previos a la admisión y el control de la salud de forma periódica a todos los/as trabajadores/as a su servicio, al menos una vez al año.

2.- En ambos casos la vigilancia de la salud será adecuada al puesto de trabajo del que se trate.

3.- Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de la vigilancia de la salud, y en los periódicos, los gastos desplazamientos originados por los mismos.

ARTÍCULO 47.- PERIODO DE PRUEBA

1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 3 meses.

2.- Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuese de plantilla.

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimado, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 48.- PLAN CONCILIA.

Se aplicará toda la normativa dispuesta para los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Ceuta y del sector público de la Administración.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 49.- RETRIBUCIONES

El personal afecto al Convenio Colectivo de OBIMACE, S. L. U., percibirá para las retribuciones que se señalan en la tabla salarial que figura como cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 50.- INCREMENTO SALARIAL

Los incrementos pactados para la vigencia del presente Convenio son los que se dispongan para los Empleados del Sector Públicos en los Presupuestos Generales del Estado o cualquier acuerdo o pacto para dicho Sector que suponga mejoras salariales que serán aplicados en todos los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo.

En caso de prórroga del Convenio Colectivo, los incrementos salariales serán los que se refieren en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 51.- SALARIO BASE.

El Salario Base Mensual es el que se especifica en el cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 52.- PLUS DE RESIDENCIA.

Se establece un plus de residencia del 27% sobre el salario base. El plus de residencia establecido en el presente Convenio se verá incrementado por la aplicación automática de las revisiones, legalmente aprobadas, de que sean objeto el plus de residencia de los empleados públicos de Ceuta, en las mismas cuantías o porcentajes.

ARTÍCULO 53.- TRABAJO NOCTURNO. Se establece un plus del 25% sobre el salario base de la categoría laboral, para todos los trabajadores laborales que tengan que realizar labores en horario nocturno, que es el comprendido entre las 22: 00 y las 08: 00 horas.

ARTÍCULO 54.- PLUS DE TRANSPORTE. Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores de 21€ para 2023, 34€ para 2024 y 50€ para 2025 actualizando según previsión IPC.

ARTÍCULO 55.- PLUS DE COMPENSACIÓN. Se establece un plus de compensación para todo el personal, según lo establecido en la tabla salarial del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 56.- PLÚS DE TOXICIDAD O PELIGROSIDAD. Se establece un plus del 25% sobre el salario base de la categoría laboral, para todos los trabajadores laborales que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicas o peligrosas.

ARTÍCULO 57.- ANTIGÜEDAD. El trabajador percibirá por cada trienio cumplido de antigüedad el 8% del salario base. La empresa tendrá en cuenta como antigüedad todo el tiempo trabajado el Sector público.

ARTÍCULO 58.- PENOSIDAD. Se entiende por plus de penosidad el derecho a la percepción de un complemento salarial cuando se realiza un trabajo en circunstancias excepcionales, que implican un esfuerzo constante, son dificultosas o aflictivas. Es decir, cuando en el trabajo hay riesgos, bien por exposición a calor o frío, ruido, vibraciones, o bien por exceso de carga física y/o mental, por situaciones en las que el trabajador tenga que exponerse a olores desagradables o varios riesgos. Se percibirá por éste concepto la cantidad de 100 euros.

ARTÍCULO 59.- PLUS DE TURNICIDAD Los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de turnos, percibirán por ese concepto 100 euros mensuales.

ARTÍCULO 60.- PLUS DE DESTINO. El personal que habitualmente trabaje fuera de las instalaciones de OBIMACE percibirá un plus de 60 € mensuales.

ARTÍCULO 61.- PLUS DE PLENA DISPONIBILIDAD. En atención a la disponibilidad horaria, o al posible incremento de su jornada laboral, se establece un plus de plena disponibilidad de 200€ que se hará efectivo a los/as trabajadores/as que, reuniendo esas condiciones, apruebe el Consejo de Administración previa propuesta de la Gerencia.

ARTÍCULO 62.- RETRIBUCIÓN DE CARÁCTER SINGULAR: Atribuibles a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos en el ámbito de administración; complemento salarial de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que lo tengan asignado.

ARTÍCULO 63.- COMPLEMENTO SINGULAR DE ADMINISTRACIÓN:

- a) Complemento singular de puesto de mando o jefatura (MJ): Corresponde a aquellos puestos que tengan atribuidas funciones de mando o jefatura, entendiéndose como tal la coordinación, supervisión y/o dirección del trabajo desempeñado por otros trabajadores.
- b) Complemento singular de puesto de responsabilidad y/o cualificación técnica (RCT): Corresponde a aquellos puestos que conlleven una especial responsabilidad y/o cualificación técnica, puestos en los que el contenido de la prestación laboral implique conocimiento o requisitos de formación específica objetivamente diferenciados y añadidos a los propios de la especialidad correspondiente o puestos que impliquen una responsabilidad civil o penal objetivamente diferenciadas y añadida a la responsabilidad inherente a la especialidad de que se trate.

Ambos complementos se retribuirán con una cuantía equivalente al 8 % del salario base de la categoría profesional que se desempeñe. Los complementos MJ y RCT son independientes y compatibles en aquellos puestos de trabajo en los que de forma efectiva concurren ambos requisitos.

ARTÍCULO 64.- JORNADA PARTIDA Y ESPECIAL. Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio cuya jornada de trabajo sea distribuida entre mañana y tarde y/o realice una jornada especial de 40 horas semanales, percibirá por estos conceptos los siguientes complementos:

a.-) Por jornada partida: El trabajador que distribuya la jornada de trabajo entre mañana y tarde, siempre de conformidad con la Dirección de la Empresa, percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias la cuantía del 20% sobre el salario base.

b.-) Por jornada especial de 40 horas semanales: Todos los trabajadores que realicen jornada de 40 horas semanales percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias, la cuantía del 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 65. PLUS DE SUPERVISIÓN. Este plus se establece para compensar mensualmente al/la trabajador/a por la supervisión y la coordinación de un grupo de empleados que están a su cargo. Las cuantías a pagar serán las siguientes, según el número de trabajadores que deba supervisar:

- a) De 6 a 25 trabajadores/as: cincuenta euros (70€)
- b) De 25 a 100 trabajadores/as: setenta euros (100€)
- c) De 100 en adelante (130€)

ARTÍCULO 66.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. *Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre equivalentes a una mensualidad bruta cada una de ellas. Se establece una tercera paga extraordinaria que se abonará en el mes de marzo, siendo la cantidad la establecida en el Anexo I. A ésta cantidad se le incrementará anualmente el mismo porcentaje que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida de los salarios de los Empleados Públicos.

ARTÍCULO 67.- CLASIFICACION SALARIAL Y EMPLEO

1ª Se acuerda por las partes el compromiso de adecuar en la Comisión Paritaria, las tablas salariales a los respectivos Grupos profesionales acordados en el presente Convenio Colectivo.

2ª Se acuerda por las partes el estudio y aprobación de la relación de puestos de trabajo de la empresa donde consten categorías y especialidades de todos los puestos en OBIMACE.

3º Se acuerda por las partes y cumpliendo con lo pactado en el II Acuerdo para la mejora del empleo Público y condiciones de trabajo, que la empresa promoverá promociones internas, para los puestos de trabajo que estructuralmente este en fraude de ley, y que sean necesarios para el buen funcionamiento de los trabajos a realizar por esta empresa, igualmente la empresa se compromete a realizar una oferta de empleo para subsanar la falta de personal que se ha producido por los efectos de la crisis en OBIMA-

CE SLU.

ARTÍCULO 68.- PLUS MODIFICACIÓN JORNADA GENERAL.

a).- Una brigada de OBIMACE SLU, fijada por la Dirección, asumirá las labores de entretenimiento y mantenimiento integral de los Polígonos del Tarajal.

b).- Para la realización de dicha tarea se establece un sistema de turnos (Mañana, tarde y noche); por el que rotarán obligatoriamente, todos los trabajadores de la brigada mensualmente que presta los servicios en los referidos Polígonos, solo rotaran los turnos de tarde y noche.

Turno de noche: El mes en que realicen el turno de noche, los trabajadores percibirán un 25% del salario base como compensación.

Turno vespertino: El mes en que realicen el turno de tarde, los trabajadores percibirán un 8% del salario base como compensación.

Estas compensaciones se abonarán proporcionalmente al número de jornadas trabajadas en turnos de noche o vespertino.

ARTÍCULO 69.- PRENDAS DE TRABAJOS

Con el fin de proteger al trabajador en el ejercicio de sus funciones, la empresa estará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos necesarios. El vestuario laboral para ambas temporadas será el siguiente:

Temporada de verano: 2 camisas, 2 pantalones, 2 gorras y un par de zapatos de seguridad. Temporada de invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey, 1 chaquetilla, 1 chaquetón o parka, 1 traje de agua homologado, 1 par de botas de seguridad y 1 par de botas de agua.

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 les correspondan en función de la época del año.

La empresa informará al comité y elegirá el vestuario para todos los trabajadores, siendo las prendas de seguridad homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

La empresa se compromete a efectuar las entregas de los diversos equipos como máximo el 15 de abril para los de verano y el 15 de octubre para los de invierno.

ARTÍCULO 70.- RÉGIMEN DE COBRO

Ningún/a trabajador/a podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este Convenio. Ningún/a trabajador/a podrá mantener la percepción de conceptos retributivos por funciones que no desempeñe o que, habiendo desempeñado, haya dejado de realizar.

CAPITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 71.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES/AS

1.- La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente texto.

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

ARTÍCULO 72.- GRADUACIÓN DE FALTAS

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

ARTÍCULO 73.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1.- La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al Presidente del Comité de Empresa, haciéndose constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

2.- Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

3.- En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del Texto Refundido de la Ley de los trabajadores y en el 10.3.3, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 74.- FALTAS LEVES

Serán faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2.- De una falta a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.- No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

- 4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material
- 6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 7.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de la dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
- 9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio. 10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la presentación del servicio.

ARTÍCULO 75.- FALTAS GRAVES

Serán faltas graves:

- 1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
- 5.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.
- 7.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como a muy grave.
- 8.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales del correspondiente establecimiento.
- 9.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 10.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
- 11.- Emplear para uso propio artículo, enseres y prenda de la empresa, extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- 12.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya medido advertencia o sanción.
- 13.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 14.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.
- 15.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considera falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 16.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de la norma de seguridad y salud en el trabajo, otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- 17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 18.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 19.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o los trabajadores o del público.
- 20.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
- 21.- Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito por si a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad personal o profesional. El Parque Marítimo a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado/a abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

ARTÍCULO 76.- FALTAS MUY GRAVES

Serán faltas muy graves:

- 1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.
- 7.- La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencia con los demás trabajadores.
- 9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
- 10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- 11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertencia o sancionada.
- 12.- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva cabo prevaliéndose de una posición Jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

ARTÍCULO 77.- SANCIONES. APLICACIÓN

Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A) POR FALTAS LEVES: 1.- Amonestación verbal 2. Amonestación por escrito.
 - B) POR FALTAS GRAVES: 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - C) POR FALTAS MUY GRAVES: 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2.- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 78.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 79.- DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

En esta materia se estará a lo preceptuado por la Ley 9/87 de 9 de junio, la Ley 7/90 de 19 de julio y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Al Comité de Empresa se le comunicará o informará lo recogido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrá utilizar su crédito horario (30 horas mensuales por delegado de personal) para desarrollar debidamente sus funciones, previo aviso y justificación a la empresa anticipadamente, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Representación de los trabajadores. Información y asesoramiento, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancia de OBIMACE, S. L. U. y las convocatorias oficiales por parte de la Administración.

El Comité de Empresa tendrá la facultad de publicar y distribuir comunicaciones de interés profesional, laboral y sindical.

ARTÍCULO 80.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

ARTÍCULO 81.- GARANTÍAS SINDICALES.

La empresa garantizará el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otras formas, a causa de la afiliación sindical del trabajador.

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

ARTÍCULO 82.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

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

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

ARTÍCULO 83.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Los/as delegados/as de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as.

ARTÍCULO 84.- DELEGADOS/AS SINDICALES.

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10 % de los votos de las Elecciones Sindicales celebrada en la Empresa, podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán un/a Delegado/a sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y atender los intereses de los/as afiliados/as y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as del sindicato en particular.
3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con el comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
4. Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, que los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2023

	SALARIO BASE	COMPENSACIÓN	PLUS RESIDENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	C. TRANSITORIO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO
GERENTE	1.696,22		457,98	21,00			1.177,70	1.078,86
GRUPO 1								
ARQUITECTO	1.688,79	1.985,79	455,97	21,00	422,20	579,98		
COOR.TÉCNICO	1.688,79	1.341,21	455,97	21,00	422,20	379,98		
COOR. ADMON	1.688,79	1.039,34	455,97	21,00	422,20	379,98		
CO. PROYECTO	1.688,79	992,61	455,97	21,00	422,20	211,10		
APAREJADOR	1.688,79	507,83	455,97	21,00	422,20			
INGENIERO TEC	1.688,79	492,61	455,97	21,00	422,20	211,10		
GRUPO 2								
JEFE ADMON	1.473,37	507,49	397,81	21,00	368,34	331,51		
ENCARGADO	1.473,37	616,65	397,81	21,00	368,34	184,17		
JEFE DE OBRA	1.473,37	300,22	397,81	21,00	368,34	184,17		
DELINEANTE	1.473,37	298,55	397,81	21,00	368,34	331,51		
GRUPO 3								
OFICIAL ADM.	1.344,83	445,14	363,10	21,00	336,21	302,59		
SUBENCARGADO	1.344,83	158,97	363,10	21,00	336,21			
CAPATAZ	1.292,00	0,00	348,84	21,00	323,00			
OFICIAL DE 1ª	1.193,00	0,00	322,11	21,00	298,25			
GRUPO 4								
AUX. ADMON	1.122,03	280,51	302,95	21,00	280,51			
OFICIAL DE 2ª	1.122,03	1,90	302,95	21,00	280,51			
GRUPO 5								
OPERARIO	1.021,04	64,94	275,68	21,00	255,26			

AYUDA SOCIAL	442,72
EXTRA DE MARZO	648,20

AUTORIDADES Y PERSONAL**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

737.- Decreto del Consejero de Presidencia y Gobernación, D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, de 2 de octubre de 2024, por el que se hace pública la lista definitiva de las aprobadas de la convocatoria para la provisión de cinco plazas de TRABAJADOR SOCIAL de la Ciudad de Ceuta, mediante el sistema de oposición libre, vacantes en la plantilla de funcionarios de la Ciudad.

Celebrada 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, mediante el sistema de oposición libre, vacantes en la plantilla de funcionarios de la Ciudad, correspondientes a la oferta de Empleo Público de la Ciudad de Ceuta para el año 2022, ha sido elevada a la Dirección General de Recursos Humanos y de la Administración la relación definitiva de las aprobadas.

De acuerdo con lo dispuesto en:

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

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

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

10.4 Quienes dentro del plazo fijado y salvo los casos de fuerza mayor no presentase 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 perjuicios de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad en la solicitud de participación.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21,22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia 23 de junio de 2023 (BOCCE Extra nº 42 de 23-06-23), **HE RESUELTO:**

Primero.- Se hace pública la lista definitiva de las aprobadas 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, mediante el sistema de oposición libre, vacantes en la plantilla de funcionarios de la Ciudad.

TURNO LIBRE

DNI	Apellido1º	Apellido 2º	Nombre	TOTAL
***3425**	RODRIGUEZ	RODRIGUEZ	ESTEFANIA	7,200
***1155**	FERNANDEZ	MARCOS	SILVIA	6,688
***2061**	MARIN	CALIANI	ISABEL	5,198

TURNO DISCAPACIDAD

DNI	Apellido1º	Apellido 2º	Nombre	TOTAL
***2028**	RODRIGUEZ	PEREA	SUSANA	6,478

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

Tercero.- Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes desde su notificación o, en su caso, desde su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que se podrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley.

Alternativamente, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses desde la notificación o, en su caso, publicación, de este acto, de conformidad con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, se significa que, en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, como establece el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá ejercitar cualquier otro recurso que se estime procedente.

ALBERTO RAMÓN GAITÁN RODRÍGUEZ
CONSEJERO DE PRESIDENCIA Y GOBERNACIÓN
FECHA 04/10/2024

739.- Resolución del presidente del Consejo de Administración de RADIOTELEVISIÓN CEUTA S.A.U., en adelante RTVCE por el que se hace pública la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de un puesto de AUXILIAR DE SONIDO en RTVCE, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, vacante en la plantilla de RTVCE.

Finalizado el proceso selectivo para la provisión de un puesto de auxiliar de sonido en Radiotelevisión Ceuta S.A.U., mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, vacante en la plantilla de RTVCE, ha sido elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

De acuerdo con lo dispuesto en la Base diez dispone que:

10.1.- Dentro del plazo de 20 días hábiles, 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, el aspirante aprobado deberá presentar o remitir al departamento de administración de RTVCE, por alguno de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2005, 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.
- e.- Declaración jurada de no estar afectado por incompatibilidad a los efectos previstos en la ley 53/84 de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

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.

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

Una vez comprobada la documentación, se procederá a la celebración del contrato laboral de carácter fijo en los términos establecidos en la Base 1.1. de esta convocatoria a los aspirantes seleccionados.

De acuerdo con lo dispuesto en las Bases, una vez elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la relación definitiva de aspirantes aptos con las puntuaciones finales de las fases de oposición y de concurso de la convocatoria para la provisión de un puesto de auxiliar de sonido mediante sistema de concurso oposición, quedando dicha relación por orden de puntuación como sigue:

Relación de aptos:

DNI ASPIRANTE	APELLIDOS Y NOMBRE	FASE OPOSICIÓN	FASE CONCURSO	NOTA FINAL
0942*	GARCÍA GARCÍA, FCO JAVIER	53,3958	19,6800	73,0758
5738*	VIERA MOHACHO, JOAQUÍN	38,1541	16,4800	54,6341
1117*	LUNA CARIÑANOS, LUIS PABLO	40,2783	5,0000	45,2783
3407*	CORTÉS DELGADO, JULIO	36,3208	8,1040	44,4248
4195*	OSÉS GARCÍA COSÍO, FERNANDO	33,5791	1,6500	35,2291
1231*	VERDUGO BENEROSO, DANIEL	32,8625	0,0000	32,8625

Segundo.- Aprobar la propuesta realiza por el Tribunal calificador, sobre los aspirantes aprobados para la provisión de un puesto de auxiliar de sonido mediante sistema de concurso-oposición por turno libre, vacante en la plantilla de RTVCE.

D.N.I.	APELLIDOS y NOMBRE
0942*	GARCÍA GARCÍA. FCO. JAVIER

Tercero.- En el plazo de plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta el resultado del proceso selectivo, los aspirantes aprobados deberán presentar los documentos especificados en la Base diez de la convocatoria.

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

Quinto.- Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de esta notificación o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Presidencia del Consejo de Administración de RADIOTELEVI-

SIÓN CEUTA en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Documento firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada por:

ALBERTO RAMÓN GAITÁN RODRÍGUEZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE RTVCE
FECHA 03/10/2024

740.- RESOLUCIÓN del Presidente del Consejo de Administración de RADIOTELEVISIÓN CEUTA S.A.U., en adelante RTVCE por la que se hace público la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de un puesto de Redactor-Presentador en RTVCE, mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna, vacante en la plantilla de RTVCE.

Finalizado el proceso selectivo para la provisión de un puesto de redactor presentador en Radiotelevisión Ceuta S.A.U., mediante el sistema de concurso-oposición por promoción interna, vacante en la plantilla de RTVCE, ha sido elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

De acuerdo con lo dispuesto en la Base diez se dispone que:

10.1.- Dentro del plazo de 20 días hábiles, 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, el aspirante aprobado deberá presentar o remitir al departamento de administración de RTVCE, por alguno de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2005, 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.
- e.- Declaración jurada de no estar afectado por incompatibilidad a los efectos previstos en la ley 53/84 de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

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.

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

Una vez comprobada la documentación, se procederá a la celebración del contrato laboral de carácter fijo en los términos establecidos en la Base 1.1. de esta convocatoria a los aspirantes seleccionados.

10.3.- Quienes tuvieren la condición de personal fijo de RTVCE están exentos de justificar documentalmente las condiciones y demás requisitos ya probados para obtener su anterior nombramiento.

De acuerdo con lo dispuesto en las Bases, una vez elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

RESUELVO

Primero.- Aprobar la relación definitiva de aspirantes aptos con las puntuaciones finales de las fases de oposición y de concurso de la convocatoria para la provisión de un puesto de Redactor-Presentador en RADIOTELEVISIÓN CEUTA, mediante el sistema de concurso oposición por promoción interna, vacante en la plantilla de personal de RTVCE.

D.N.I.	Apellidos y nombre	Fase Oposición	Fase concurso	TOTAL
1053	ARNÁIZ GARCÍA. M.ª TERESA	45,2000	27,0300	72,2300

Segundo. Aprobar la propuesta realiza por el Tribunal calificador, sobre los aspirantes aprobados para la provisión de un puesto de redactor-presentador en RADIOTELEVISIÓN CEUTA, mediante el sistema de concurso oposición por promoción interna, vacante en la plantilla de personal de RTVCE.

D.N.I.	Apellidos y nombre
1053	ARNÁIZ GARCÍA. M.ª TERESA

Tercero.- En el plazo de plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta el resultado del proceso selectivo, los aspirantes aprobados deberán presentar los documentos especificados en la Base diez de la convocatoria.

Cuarto.- Publíquese esta Resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Quinto.- Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de esta notificación o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Presidencia del Consejo de Administración de RADIOTELEVISIÓN CEUTA en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.



Documento firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada por:

ALBERTO RAMÓN GAITÁN RODRÍGUEZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE RTVCE
FECHA 03/10/2024

741.- Resolución del presidente del Consejo de Administración de RADIOTELEVISIÓN CEUTA S.A.U., en adelante RTVCE por la que se hace pública la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de dos puestos de OPERADOR DE CÁMARA en RTVCE, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, vacantes en la plantilla de RTVCE.

Finalizado el proceso selectivo para la provisión de dos puestos de operador de cámara en Radiotelevisión Ceuta S.A.U., mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, vacantes en la plantilla de RTVCE, ha sido elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

De acuerdo con lo dispuesto en la Base diez dispone que:

10.1.- Dentro del plazo de 20 días hábiles, 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, el aspirante aprobado deberá presentar o remitir al departamento de administración de RTVCE, por alguno de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2005, 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.
- e.- Declaración jurada de no estar afectado por incompatibilidad a los efectos previstos en la ley 53/84 de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

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.

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

Una vez comprobada la documentación, se procederá a la celebración del contrato laboral de carácter fijo en los términos establecidos en la Base 1.1. de esta convocatoria a los aspirantes seleccionados.

De acuerdo con lo dispuesto en las Bases, una vez elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la relación definitiva de aspirantes aptos con las puntuaciones finales de las fases de oposición y de concurso de la convocatoria para la provisión de dos puestos de Operador de Cámara mediante sistema de concurso oposición, quedando dicha relación por orden de puntuación como sigue:

Relación de aptos:

DNI ASPIRANTE	APELLIDOS Y NOMBRE	FASE OPOSICIÓN	FASE CONCURSO	NOTA FINAL
1102*	MORALES RIVAS, JUAN JOSÉ	50,4000	23,9000	74,3000
3407*	CORTÉS DELGADO, JULIO	47,8875	19,1399	67,0274
4856*	ROMERO MEDINA, JOSÉ MANUEL	46,6625	14,8500	61,5125
1117*	LUNA CARIÑANOS, LUIS PABLO	48,9375	10,4000	59,3375
5738*	VIERA MOHACHO, JOAQUÍN	45,6375	9,2300	54,8675
1165*	RODAS POSTIGO, RAÚL	41,9375	8,2700	50,2075
1503*	SEVILLA ROJAS, ADRIÁN	43,7625	5,0000	48,7625
2950*	SIERRA FERNÁNDEZ, IGNACIO	43,7625	5,0000	48,7625
4195*	OSÉS GARCÍA COSÍO, FERNANDO	37,6000	10,4000	48,0000
7657*	GALÁN SÁNCHEZ, MIGUEL ÁNGEL	39,7250	5,0000	44,7250
1198*	RONTOMÉ PRIETO, IGNACIO	43,2500	0,0000	43,2500
1191*	PÉREZ BORRÁS, JUAN JOSÉ	34,7250	7,5500	42,2750
1231*	VERDUGO BENEROSO, DANIEL	38,9000	0,0000	38,9000

Segundo.- Aprobar la propuesta realiza por el Tribunal calificador, sobre los aspirantes aprobados para la provisión de dos puestos de operador de cámara mediante sistema de concurso-oposición por turno libre, vacantes en la plantilla de RTVCE.

DNI ASPIRANTE	APELLIDOS Y NOMBRE
1102*	MORALES RIVAS, JUAN JOSÉ
3407*	CORTÉS DELGADO, JULIO

Tercero.- En el plazo de plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta el resultado del proceso selectivo, los aspirantes aprobados deberán presentar los documentos especificados en la Base diez de la convocatoria.

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

Quinto.- - Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de esta notificación o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Presidencia del Consejo de Administración de RADIOTELEVISIÓN CEUTA en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Documento firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada por:

ALBERTO RAMÓN GAITÁN RODRÍGUEZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE RTVCE
FECHA 03/10/2024

742.- Resolución del presidente del Consejo de Administración de RADIOTELEVISIÓN CEUTA S.A.U., en adelante RTVCE por la que se hace pública la relación definitiva de los aprobados en la convocatoria para la provisión de tres puestos de REDACTOR en RTVCE, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, vacantes en la plantilla de RTVCE.

Finalizado el proceso selectivo para la provisión de tres puestos de Redactor en Radiotelevisión Ceuta S.A.U., mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, vacantes en la plantilla de RTVCE, ha sido elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

De acuerdo con lo dispuesto en la Base diez dispone que

10.1.- Dentro del plazo de 20 días hábiles, 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, el aspirante aprobado deberá presentar o remitir al departamento de administración de RTVCE, por alguno de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2005, 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.
- e.- Declaración jurada de no estar afectado por incompatibilidad a los efectos previstos en la ley 53/84 de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

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.

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

Una vez comprobada la documentación, se procederá a la celebración del contrato laboral de carácter fijo en los términos establecidos en la Base 1.1. de esta convocatoria a los aspirantes seleccionados.

De acuerdo con lo dispuesto en las Bases, una vez elevada al órgano competente en materia de personal de RTVCE el día 25 de septiembre de 2024, la relación definitiva de aprobados.

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la relación definitiva de aspirantes aptos con las puntuaciones finales de las fases de oposición y de concurso de la convocatoria para la provisión de tres puestos de Redactor mediante sistema de concurso oposición, quedando dicha relación por orden de puntuación como sigue:

Relación de aptos:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI ASPIRANTE	FASE OPOSICIÓN	FASE CONCURSO	NOTA FINAL
MORALES CUMPLIDO, RAFAEL	**0390***	42,4925	30,1480	72,6405
VILLAZÁN PEÑALOSA, ANA BELÉN	**4309***	43,5300	28,2120	71,7420
GIL SÁNCHEZ, RUTH	**1064***	44,7575	25,3000	70,0575
URBANO MARFIL, ALICIA	**1052***	43,2325	25,0000	68,2325
GARCÍA ROLDÁN, MANUEL	**9148***	41,8100	23,6500	65,4600
MARTÍNEZ NUSSIO, ESTEFANÍA	**7408***	38,1925	26,4000	64,5925
NUÑEZ ESCRIBANO, GLORIA	**1191***	45,5075	18,0000	63,5075
VERDESOTO VALAREZO, ADRIANA C.	**1580***	39,3625	11,7500	51,1125

Segundo.- Aprobar la propuesta realiza por el Tribunal calificador, sobre los aspirantes aprobados para la provisión de tres puestos de Redactor mediante sistema de concurso-oposición por turno libre, vacantes en la plantilla de RTVCE.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
0390*	MORALES CUMPLIDO, RAFAEL
4309*	VILLAZÁN PEÑALOSA, ANA BELÉN
1064*	GIL SÁNCHEZ, RUTH

Tercero.- En el plazo de plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta el resultado del proceso selectivo, los aspirantes aprobados deberán presentar los documentos especificados en la Base diez de la convocatoria.

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

Quinto.- Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de esta notificación o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Presidencia del Consejo de Administración de RADIOTELEVI-

SIÓN CEUTA en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Documento firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada por:

ALBERTO RAMÓN GAITÁN RODRÍGUEZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE RTVCE
FECHA 03/10/2024

743.- El Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en uso de las facultades conferidas por el art. 14 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, ha dictado el siguiente

D E C R E T O

Debiéndome ausentar de la Ciudad el próximo día 10 de octubre, a partir de las 18:10 horas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.5 del Reglamento del Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta, he resuelto:

Primero.- Designar como Presidenta Acctal. de la Ciudad de Ceuta, a la Excmo. Sra. Consejera de Hacienda, Transición Económica y Transformación Digital D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, desde el día 10 de octubre a las 18:10 horas y hasta mi regreso.

Segundo.- El presente decreto surtirá efecto desde su fecha.

Tercero.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

EL PRESIDENTE,
JUAN JESÚS VIVAS LARA
FECHA 03/10/2024

Incorporado al Registro de Decretos y
Resoluciones

LA OFICIAL MAYOR
MARIADOLORES PASTILLAGÓMEZ
FECHA 04/10/2024

744.-

ANUNCIO

DECRETO del Consejero de Presidencia y Gobernación D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, de fecha 04 de octubre de 2024, por el que se aprueba las bases de la convocatoria para la provisión de un puesto de trabajo de ATS/DUE Responsable de Calidad del Laboratorio de Salud Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante el sistema de concurso de méritos.

En la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 10 de septiembre de 2024, se ha informado a las organizaciones sindicales de las bases reguladoras de la convocatoria para la provisión de un puesto de trabajo de ATS/DUE Responsable de Calidad del Laboratorio de Salud Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante el sistema de concurso de méritos.

Por tanto, se hace preciso proceder a la aprobación y publicación de las mismas.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece en su art. 78 que “1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. 2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública”. El art 79.1 del mismo texto dispone que “El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad”.

El Reglamento General de Ingreso R.D. 364/1995, de 10 de marzo en su art. 38 dispone que “1. Los procedimientos de concurso y libre designación para la provisión de los puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios al servicio de la Administración General del Estado se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en este Reglamento y en las normas específicas que resulten aplicables. 2. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, tanto por concurso como por libre designación, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado» y, si se estima necesario para garantizar su adecuada difusión y conocimiento por los posibles interesados, en otros Boletines o Diarios Oficiales”. El art. 39 del mismo texto en relación a las convocatorias establece que “las convocatorias deberán contener las bases de las mismas, con la denominación, nivel, descripción y localización de los puestos de trabajo ofrecidos, los requisitos indispensables para su desempeño, los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos, así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas y la composición de las comisiones de valoración”.

El art. 41 establece los requisitos y condiciones de participación, y el art 42 dispone que el plazo para la presentación de instancias será de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Respecto de los méritos el art 44 dice “1. En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios: a) Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias. b) El grado personal consolidado se valorará, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos. c) La valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel y, alternativa o simultáneamente, en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, pudiendo valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados. d) Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento expresamente incluidos en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo. e) La antigüedad se valorará por años de servicios, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios.

Las bases de cada convocatoria establecerán una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad para los siguientes supuestos: a) El destino previo del cónyuge funcionario, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto. b) El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor. c) El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados en los apartados anteriores no podrá exceder en ningún caso del 40 por 100 de la puntuación máxima total ni ser inferior al 10 por 100 de la misma.

En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos enunciados en el apartado 1 del presente artículo, por el orden expresado. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa y, en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación. En los procesos de valoración podrán recabarse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estimen necesarias para la comprobación de los méritos alegados.

En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.

El art. 46 regula la composición de las Comisiones de Valoración.

El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto /art. 47 R.D. 364/1995).

En uso de las atribuciones que le confiere el Decreto de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 23 de junio de 2023 (Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta Extraordinario número 42, de 23 de junio de 2023), **HE RESUELTO:**

Primero. - Se aprueba la convocatoria para la provisión de un puesto de trabajo de ATS/DUE Responsable de Calidad del Laboratorio de Salud Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante el sistema de concurso de méritos, que se regirá por las bases adjuntas a esta resolución.

Segundo. - Publíquese la convocatoria y bases anteriores en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta

Tercero. - Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes desde su notificación o, en su caso, desde su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que se podrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley.

Alternativamente, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses desde la notificación o, en su caso, publicación, de este acto, de conformidad con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Asimismo, se significa que, en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, como establece el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá ejercitar cualquier otro recurso que se estime procedente.

ALBERTO RAMÓN GAITÁN RODRÍGUEZ
CONSEJERO DE PRESIDENCIA Y GOBERNACIÓN
FECHA 04/10/2024

BASES PARA LA PROVISIÓN DE UN PUESTO DE ATS/DUE RESPONSABLE DE CALIDAD DEL LABORATORIO DE SALUD PÚBLICA

Primera. Objeto de la convocatoria.

Estas bases regulan el procedimiento para la provisión de un puesto de trabajo de ATS/DUE Responsable de Calidad del Laboratorio de Salud Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, mediante el sistema de concurso de méritos.

Segunda. Condiciones de los aspirantes.

Podrán optar al puesto convocado los aspirantes que reúnen los siguientes requisitos:

- 1.- Ser funcionario de carrera cumpliendo las condiciones exigidas en el Anexo I.
- 2.- Encontrarse en la situación de servicio activo.
- 4- Haber permanecido en el puesto desde el que se opta los dos años anteriores a la fecha de aprobación de la presente convocatoria.

Los requisitos establecidos en esta base deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes.

Tercera. Solicitudes.

Las solicitudes para tomar parte en este concurso, irán dirigidas al Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad, de acuerdo con el modelo de Anexo de solicitud adjunto que se encuentra en la página web de la Ciudad.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

La presentación de solicitudes de conformidad con lo dispuesto en el art. 14.1 e) de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común deberá realizarse por medios electrónicos, SEDE ELECTRÓNICA de la Ciudad Autónoma de Ceuta web <http://sede.ceuta.es>

Los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas las condiciones exigidas en la base segunda, vendrán acompañadas de los justificantes de los méritos alegados que podrán estar debidamente compulsada o en su caso serán autenticados a posteriori por el funcionario habilitado para ello (Jefe del Registro), que compulsará la documentación presentada por el/la aspirante que resulte seleccionado/a en el proceso.

Cuarta. Admisión.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Consejero de Presidencia y Gobernación, aprobará la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos que será expuesta en el Tablón de Anuncios de la Ciudad de Ceuta (<http://www.ceuta.es/ceuta/por-servicios/tablon>), concediéndose un plazo de cinco días naturales para formular reclamaciones.

Dichas reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas por la resolución que se adopte para aprobar la lista definitiva, que será hecha pública en la misma forma. De no existir reclamaciones se considerará elevada automáticamente a definitiva la lista provisional, sin necesidad de nueva publicación.

Quinta. Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, estará integrada por:

- Presidente: Será un funcionario nombrado por el órgano competente en materia de personal.
- Secretario: Será un funcionario designado por el órgano competente en materia de personal, que actuará con voz, pero sin voto.
- Vocales: Tres designados por la Corporación a través del órgano competente en materia de personal y otros tres designados a propuesta de la Junta de Personal (artículo 39 del Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo).

La Comisión de Valoración actuará de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

Sexta. Comienzo y desarrollo del concurso.

La relación definitiva de aspirantes junto a la composición de la Comisión de Valoración y el lugar, día y hora en que se llevarán a cabo la valoración de los méritos se harán públicos en el Tablón de Anuncios de la Ciudad de Ceuta (<http://www.ceuta.es/ceuta/por-servicios/tablon>).

Séptima. Méritos a valorar y calificación de los mismos.

Se aplicará el siguiente baremo:

A) Antigüedad:

- 1 punto por año de servicio en el grupo A2, (funcionario o similar como personal laboral).

La máxima puntuación en este apartado será de 40 puntos. Se computará a estos efectos los reconocidos que se hubiere prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se tendrá en cuenta las fracciones de año.

Formación:

- **FORMACION ACADÉMICA**

Por estar en posesión de un Master oficial relacionado con la Salud Pública, 10 puntos.

- **FORMACIÓN PROFESIONAL:**

Por haber recibido o impartido cursos de formación o perfeccionamiento, organizado por cualquier administración pública u organizaciones sindicales en el ámbito de Laboratorio de Salud Pública, 0,10 puntos por cada 10 horas lectivas, 25 puntos por cursos recibido, 5 puntos por cursos impartidos con un máximo de 30 puntos.

- C) **Otros méritos:** Por haber desempeñado un puesto de DUE Responsable de calidad de Salud Pública de Ceuta 1 punto por año completo, hasta un máximo de 8 puntos y por la experiencia acumulada en la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales o los que con anterioridad tuviera asignadas dichas competencias, 2 puntos por año completo, hasta un máximo de 12 puntos. No se tendrán en cuenta las fracciones de año. Máximo 20 puntos.

Octava. Relación de aprobados y nombramientos.

Terminada la valoración de los méritos, la Comisión de Valoración elevará propuesta a la Consejero de Presidencia y Gobernación, indicando el candidato que haya obtenido mayor puntuación, a fin de que se proceda a su nombramiento y publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

El destino será irrenunciable. Sólo se admitirá el desistimiento si se efectúa con anterioridad a la adjudicación de vacantes.

En caso de empate se acudirá para dirimirlo a la puntuación otorgada a los siguientes méritos establecidos en la convocatoria: antigüedad, formación académica y formación profesional, por este orden. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se convoca, y en su defecto el número obtenido en el proceso selectivo.

Novena. Incidencias.

La Comisión de Valoración quedará facultada para resolver las dudas y discrepancias que se produzcan durante el desarrollo de la convocatoria.

En lo no previsto en las presentes bases se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables.

Décima. Resolución.

El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de solicitudes.

Undécima. Toma de posesión.

El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Duodécima. Norma final.

Contra la resolución de la aprobación de las presentes bases, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que las dictó en el plazo de un mes a partir de su publicación, o directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses, a partir de esa misma publicación.

ANEXO I

- Denominación del Puesto: ATS/DUE Responsable de Calidad del Laboratorio de Salud Pública.
- Adscripción del Puesto: Servicio de Salud Pública.
- Número de puestos convocados: 1.
- Condiciones de los aspirantes: Ser funcionario de carrera de la Administración Especial de la Ciudad de Ceuta, Escala de la Administración, en la plaza de ATS/DUE.
- Retribuciones Complementarias:
 - **CD**: 24
 - **CE**: incremento de 200€ sobre el complemento específico que perciba un ATS/DUE del Laboratorio, lo que supondrá un total de 1127.53€.
- Funciones específicas: Estudiar y proponer a Dirección la política de Calidad y sus objetivos, elaborar según planificación de los auditores internos y externos el Plan de auditoría, revisar documentación, implantar y mantener los procesos necesarios para el funcionamiento del SGC en el Laboratorio de Salud Pública y gestionar las no conformidades y desviaciones detectadas abriendo los partes de no conformidad que corresponda.

Evaluar la formación y el adiestramiento del personal del Laboratorio según los protocolos existentes.

Evaluar los procedimientos de mantenimiento, control de los equipos de medición, las validaciones tanto internas como externas, los certificados de calibración y calidad de los métodos de ensayo y mantener actualizadas las fichas de equipo.

Introducción de los resultados analíticos de agua de consumo procedentes de la vigilancia sanitaria en la aplicación informática SINAC (Sistema de información Nacional de Aguas de Consumo).

Deberá seguir desempeñando las funciones como DUE / ATS, en los diferentes programas de la Consejería, así como firmar y figurar como responsable de la ejecución de los informes necesarios para la gestión de los contratos relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad del Laboratorio. (Informe de motivación PPT y otros).
- El puesto se desempeñará en la jornada general vigente para los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

CIUDAD AUTÓNOMA DE
CEUTA**SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS EN LA
CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

- | | | | |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Funcionario de Carrera | <input type="checkbox"/> | Personal Laboral Temporal |
| <input type="checkbox"/> | Funcionario Interino | <input type="checkbox"/> | Bolsa de Trabajo |
| <input type="checkbox"/> | Personal Laboral Fijo | <input type="checkbox"/> | Concurso |

CONVOCATORIA

1. Denominación de la plaza/puesto		2. Grupo	3. Forma de Acceso	
			<input type="radio"/> TURNO LIBRE <input type="radio"/> PROMOCIÓN INTERNA	
4. Fecha de publicación en el B.O.E	5. Fecha publicación B.O.C.CE	6. MINUSVALÍA %	7. Reserva Discapacitados	8. Reserva Militares Profesionales de Tropa y Marinería
			<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No
9. En caso de minusvalía o discapacidad, adaptación que se solicita y motivo de la misma				

TITULACIÓN ACADÉMICA

10. Exigida en la Convocatoria

DATOS PERSONALES

11. DNI/NIF	12. Primer Apellido	13. Segundo Apellido	14. Nombre
15. Fecha de Nacimiento	16. Sexo	17. Localidad de Nacimiento	18. Provincia de Nacimiento
	<input type="radio"/> VARÓN <input type="radio"/> MUJER		
19. Teléfono	20. Domicilio: calle o plaza y número.		21. Código Postal
22. Correo Electrónico		23. Domicilio: Municipio (Provincia)	24. Nacionalidad

25. EN CASO DE CONCURSO-OPOSICIÓN (Sólo personal que presta sus servicios en la Ciudad Autónoma de Ceuta, durante el periodo de presentación de solicitudes).

- Solicita adjuntar a la presente petición, acreditación de la antigüedad y categorías laborales desempeñadas en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Marcar con una X

OPOSICIÓN EXPRESA DEL SOLICITANTE, para recabar los datos relativos a los documentos seleccionados, de acuerdo con lo establecido en el art. 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener de la Dirección General de la Policía la verificación de mis datos personales de identidad.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para consultar a través del Servicio Público de Empleo Estatal la situación actual de desempleo, el estar inscrito como demandante de empleo a fecha actual, así como estar inscrito como demandante de empleo a fecha concreta.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios de Registro Civiles - Ministerio de Justicia- la inexistencia de antecedentes penales así como la inexistencia de antecedentes de delitos sexuales.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios del Ministerio de Educación, los datos sobre los títulos no universitarios, así como los títulos universitarios.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios de la Tesorería General de la Seguridad Social, estar dado de alta en la Seguridad Social a fecha concreta.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios de las Comunidades Autónomas datos del Certificado de Familia Numerosa.

En el caso de prestar la oposición para la obtención o consulta de la información detallada en este apartado, el interesado deberá aportar la documentación que corresponda.

EXENCIÓN DEL PAGO DE TASAS

- DECLARO BAJO JURAMENTO O PROMETO que carezco de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional.

Quien suscribe declara, bajo su responsabilidad, que son ciertos los datos arriba consignados y que reúne los requisitos exigidos para el ingreso en la Administración Pública, Ciudad Autónoma de Ceuta, y los específicos de esta convocatoria comprometiéndose a probar documentalmente los mismos, en consecuencia, solicita a V.E. que resuelva su admisión a las pruebas selectivas.

En virtud de lo previsto en el artículo 11 de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se informa que los datos personales de todos los interesados serán recogidos en el fichero Registro de la Ciudad Autónoma de Ceuta, cuya finalidad es la tramitación de solicitudes y el traslado de resoluciones administrativas, pudiendo ejercitar ante dicha Entidad, los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE)2016/679.

Fecha: en Ceuta a de de 20

Firma:

En los casos de exigirse pago de tasas, se aportará junto con la presente solicitud el original del ingreso en BBVA ES25 0182 7290 4802 0150 0260

EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

Negociado de Recursos Humanos c/Alcalde Sánchez Prados 1, C.P. 51001 Telf. 956528178 Fax 956528313 e-mail: admon@ceuta.es



— 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