



BOLETIN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL-Archivo

Año LXXIX

Martes 28 de diciembre de 2004

Número 4.386

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

4.318.- Bases del concurso del cartel anunciador «Carnaval 2005».

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales

4.322.- Convenio Colectivo del Instituto Ceutí de Deportes (I.C.D.), para el período comprendido del 1 de enero del 2004 al 31 de diciembre de 2007, en expte. 15/2004.

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

4.314.- Delegación de competencias en el Viceconsejero de Festejos, D. Juan Carlos García Bernardo, en cuanto a la autorización, disposición de gastos y reconocimiento de obligaciones respecto de las materias que tiene delegadas por la Consejera de Educación y Cultura.

4.321.- Bases de la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Trabajador Social, con carácter temporal, mediante el sistema de concurso-oposición

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

4.323.- Notificación a D. Joaquín Quílez Guerrero, en expediente sancionador por infracción de tráfico.

4.324.- Notificación a D. Said Al-Lal Mohamed, en expediente sancionador por infracción de tráfico.

4.325.- Notificación a D. Andrés Jarauta Casas, en expediente sancionador por infracción de tráfico.

4.326.- Notificación a D. José M.ª Cubo Barea, en expediente sancionador por infracción de tráfico.

Delegación del Gobierno en Ceuta Oficina Única de Extranjeros

4.313.- Relación de notificaciones que no han podido efectuarse directamente.

4.315.- Relación de notificaciones que no han podido efectuarse directamente.

Ministerio de Defensa

Ejército de Tierra

Comandancia General de Ceuta

4.316.- Notificación a D. Huotman Sadik Mohamed, en expediente de condiciones psicofísicas nº T-0106/2004.

4.317.- Notificación a D. Abdelhalah Hamed Mohamed, en expediente de condiciones psicofísicas nº T-0153/2004.

4.319.- Notificación a D. Abdelkader Ahmed Enfedal, en expediente de condiciones psicofísicas nº T-0106/2004.

4.320.- Notificación a D. Fuad Abdelmalik Amar, en expediente de condiciones psicofísicas nº T-213/2004.

I N F O R M A C I O N

PALACIO DE LA ASAMBLEA: Plaza de Africa s/n. - Telf. 956 52 82 00

- Administración General Horario de 9 a 13,45 h.
- Registro General e Información Horario de 9 a 14 y de 16 a 18 h.
- Día 3 de mayo Horario de 9 a 13 h.
- Fiestas Patronales Horario de 10 a 13 h.
- Días 24 y 31 de diciembre Horario de 9 a 13 h.

..... Telf. 956 52 83 15 - Fax 956 52 83 14

SERVICIOS FISCALES: C/. Padilla (Edificio Ceuta-Center)

- Importación Telf. 956 52 82 95. Horario de 8 a 2 y de 4 a 7 h.
- I.P.S.I. Telf. 956 52 82 86. Horario de 8 a 3 y de 4 a 6 h.

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

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

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

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

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

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

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

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

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

Delegación del Gobierno en Ceuta Oficina Única de Extranjeros

4.313. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992) modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero de 1999), se hace pública notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la autoridad competente según la Disposición Adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido ésta no se ha podido practicar.

Expte.	Nombre y Apellidos	N.I.E.	Nacionalidad	Fecha Resolución
1255/04	Sukhrat Singh	X-06179193-J	India	10-12-04
1256/04	Alí Asgor	X-06179283-P	Bangladesh	10-12-04
1257/04	Palwinder Singh	X-06179302-F	India	10-12-04
1258/04	Rajinder Singh	X-06179327-D	India	10-12-04

Contra estas resoluciones que son firmes en vía administrativa podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, de conformidad con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y con el artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reformada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, en su Disposición Adicional decimocuarta, dentro del plazo de 2 meses contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial, pudiendo interponer previamente si a su derecho conviene, Recurso Potestativo de Reposición, en el plazo de un mes una vez publicado, ante la Delegación del Gobierno en Ceuta.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Oficina Única de Extranjeros en Ceuta.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

4.314. El Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta, D. Juan Jesús Vivas Lara, ha resuelto dictar con fecha 16 de diciembre de 2004 el siguiente

DECRETO

ANTECEDENTES DE HECHO

Por Decreto de 18-6-2003 se dispone el nombramiento de la Excmo. Sra. D.^a M.^a Isabel Deu del Olmo como Consejera de Educación y Cultura y se le atribuyen competencias sobre las materias que, en Decreto de la misma fecha, por el que se reestructura el Gobierno de la Ciudad, se asignan a la Consejería de Educación y Cultura. Por Decreto de 19-6-2003 se nombra al Ilmo. Sr. D. Juan Carlos García Bernardo Viceconsejero de Festejos, al que la Consejera le delega determinadas competencias por Decreto de 17-7-2003.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El art. 114-3 del Reglamento de la Asamblea dispone que el Presidente podrá nombrar Viceconsejeros que... desempeñarán las funciones que les delegue o desconcentre el titular. El apartado 4.º de dicho precepto establece que corresponde a los Viceconsejeros, bajo la autoridad del Consejero, la directa competencia de gestión de los asuntos asignados a la Viceconsejería. Las bases de ejecución del presupuesto (ba-

ses 11.^a, 12.^a y 13.^a) señalan que la competencia en cuanto a la autorización y disposición del gasto, así como del reconocimiento de la obligación, queda delegada en los Consejeros, si bien la Presidenta podrá, mediante resolución motivada y sin necesidad de acudir al procedimiento de modificación del presupuesto, delegarla y revocarla en alguno o todos los Viceconsejeros de la Ciudad. En aras de una mayor operatividad y eficacia, se estima conveniente delegar en el citado Viceconsejero dicha competencia.

PARTE DISPOSITIVA

1.º- Se delega en el Ilmo. Sr. D. Juan Carlos García Bernardo, Viceconsejero de Festejos, la competencia en cuanto a la autorización, disposición de gastos y reconocimiento de obligaciones respecto de las materias que tiene delegadas por la Consejera de Educación y Cultura. 2.º- Dése cuenta del presente Decreto de la Asamblea. 3.º- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Ceuta, a 22 de diciembre de 2004.- LA SECRETARÍA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Pastilla Gómez.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

Delegación del Gobierno en Ceuta Oficina Única de Extranjeros

4.315. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Pro-

cedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero de 1999), se hace pública notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la autoridad competente según la Disposición Adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expte.	Nombre y Apellidos	N.I.E.	Nacionalidad	Fecha Resolución
1240/04	Amed Paruk	X-06171260-S	Bangladesh	10-12-04
1241/04	Kalyan Roy Suman	X-06171279-B	Bangladesh	10-12-04
1242/04	Khalid Iqbal	X-06171308-V	Bangladesh	10-12-04
1243/04	Koys Uddin	X-06171365-M	Bangladesh	10-12-04
1244/04	Mohosin Khan	X-06171426-C	Bangladesh	10-12-04
1245/04	Imran Ali	X-06171471-L	Bangladesh	10-12-04
1246/04	Sahib Singh	X-06171516-H	India	10-12-04
1247/04	Nurul Sik	X-06176199-D	Bangladesh	10-12-04
1248/04	Lakhwinder Singh	X-06176241-M	India	10-12-04
1249/04	Gurbinder Singh	X-06176311-Y	India	10-12-04
1250/04	Ajit Singh	X-06176359-P	India	10-12-04
1251/04	Adud Samena	X-06178195-G	Bangladesh	10-12-04
1252/04	Pawan Kumar	X-06178237-T	India	10-12-04
1253/04	Jugroop Singh	X-06178269-D	India	10-12-04
1254/04	Harjinder Singh	X-06179138-G	India	10-12-04

Contra estas resoluciones que son firmes en vía administrativa podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, de conformidad con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y con el artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reformada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, en su Disposición Adicional decimocuarta, dentro del plazo de 2 meses contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial, pudiendo interponer previamente si a su derecho conviene, Recurso Potestativo de Reposición, en el plazo de un mes una vez publicado, ante la Delegación del Gobierno en Ceuta.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Oficina Única de Extranjeros en Ceuta.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.

Ministerio de Defensa Ejército de Tierra Comandancia General de Ceuta

4.316.- D. Blas Torres Abdelkader, Instructor de Negociado de Expedientes Administrativos n.º 17 de la Zona Militar de Ceuta.

Hace saber: Que intentada la citación de comparecencia en este Negociado (Acuartelamiento «Gobierno Militar», Paseo de la Marina Española número 11) mediante telegrama del Servicio de Correos y por no haberse podido practicar la misma, por el presente se pone en conocimiento de D. Huotman Sadik Mohamed, con DNI n.º 45.085.483, que deberá hacer su presentación en este Negociado, al día siguiente de la publicación del presente o en el día hábil inmediatamente posterior, a efectos de llevar a cabo el trámite de audiencia en el Expediente de condiciones psicofísicas, que se le instruye en este Negociado.

Ceuta, a 23 de diciembre de dos mil cuatro.- EL INSTRUCTOR.

4.317.- D. Blas Torres Abdelkader, Instructor del Negociado de Expedientes Administrativos n.º 17 de la Zona Militar de Ceuta.

Hace saber: Que intentada la citación de comparecencia en este Negociado (Acuartelamiento «Gobierno Militar», Paseo de la Marina Española número 11) mediante telegrama del Servicio de Correos y por no haberse podido practicar la misma, por el presente se pone en conocimiento de D. Abdelhalah Hamed Mohamed, con DNI n.º 45.103.887, que deberá hacer su presentación en este Negociado, al día siguiente

de la publicación del presente o en el día hábil inmediatamente posterior, a efectos de llevar a cabo la notificación de la Resolución del Excmo. Sr. Ministro de Defensa en la que se acuerda: Declarar la insuficiencia de condiciones psicofísicas, de conformidad con el art. 107 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo.

Ceuta, a 23 de diciembre de 2004.- EL INSTRUCTOR.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDADAUTÓNOMA DE CEUTA

4.318.- La Excmo. Sra. Consejera de Educación y Cultura, D.ª María Isabel Deu del Olmo, en virtud de decreto de delegación conferido por la Presidencia de la Ciudad de 18-06-03 y conforme a los arts. 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y 24 del Real Decreto legislativo 781/86, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente

DECRETO

ANTECEDENTES DE HECHO

La Consejería de Educación y Cultura estima conveniente aprobar las bases del Concurso del Cartel de CARNAVAL 2005, sometido a condición suspensiva de crédito adecuado y suficiente en el presupuesto general de la Ciudad de Ceuta 2005, para atender a las obligaciones que se derivan del expediente.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1º.- La Consejería de Educación y Cultura de la Ciudad Autónoma de Ceuta, ostenta competencias en materia lúdico-festivas, espectáculos públicos, así como actividades culturales.

2º.- Art. 69, 3) y 4) del TRLCAP:

- 3) Los expedientes de contratación podrán ultimarse incluso con la adjudicación del contrato y su formalización correspondiente, aun cuando su ejecución, ya se realice en una o varias anualidades, deba iniciarse en el ejercicio siguiente. A estos efectos podrán comprometerse créditos con las limitaciones que se determinen en las normas presupuestarias de las distintas Administraciones Públicas.

- 4) Cuando el contrato se formalice en ejercicio anterior al de la iniciación de la ejecución, el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares deberá someter la adjudicación a la condición suspensiva de crédito adecuado y suficiente para financiar las obligaciones derivadas del contrato en el ejercicio correspondiente.

PARTE DISPOSITIVA

1.º- Se aprueban las bases del Concurso del Cartel Anunciador «CARNAVAL 2005», cuya base tercera, queda sometida a condición suspensiva, de existencia de crédito adecuado y suficiente en el Presupuesto General de la Ciudad de Ceuta para 2005.

2.º- Publicar en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, las referidas bases, como Anexo de este Decreto.

Ceuta, a 22 de diciembre de 2004.- LA CONSEJERA DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Doy fe.- LA SECRETARIA GENERAL.

ANEXO

BASES DEL CONCURSO DE CARTEL ANUNCIADOR «CARNAVAL 2005».

Primera.- Participantes:

Podrán participar en el concurso cuantos artistas y diseñadores estén interesados en el mismo individualmente o en equipo.

Segunda.- Tema, características técnicas, rotulación y lema:

A.- Tema:

El asunto de las obras deberá tener en cuenta la fiesta que tratan de anunciar: CARNAVAL.

Los trabajos han de ser originales e inéditos, no habiendo sido presentados en otros concursos y sus autores serán responsables, ante la Consejería de Educación, Cultura y Festejos y frente a terceros, del cumplimiento de lo establecido en estas bases.

B.- Características técnicas:

Serán de concepción y técnicas libres, siempre que sea posible su reproducción.

Los carteles se presentarán montados a sangre sobre cartón pluma de 1 cm. de espesor, como mínimo, sin cristal protector ni marco. Su formato será vertical y tamaño 50 cm x 70 cm.

Los autores que opten por realizar sus obras mediante sistemas informáticos, deberán aportar una reproducción a color con las medidas y demás características anteriormente indicadas, así como el correspondiente soporte magnético con

todos los ficheros necesarios para la obtención de fotolitos, una ficha técnica de los procedimientos empleados, incluyendo las fuentes utilizadas y, si fuera el caso, los originales de las imágenes digitalizadas en su formato tif o Jpeg.

C.- Rotulación:

Los carteles contendrán la siguiente leyenda, en castellano:

CARVANAL DE CEUTA 2005 del 10 al 13 de febrero

En todos los carteles constará además el siguiente texto: «Ciudad Autónoma de Ceuta» con su escudo.

No se admitirán los trabajos que contengan erratas en su rotulación.

D.- Lema.

Cada concursante podrá presentar como máximo dos trabajos sobre cada una de las fiestas, con un lema diferente para cada uno de ellos.

Tercera.- Premios:

Se establecen los siguientes premios:

600 E. y placa conmemorativa para el trabajo ganador.

Cuarta.- Presentación:

El plazo para presentar el trabajo se iniciará a partir del día siguiente de la publicación de estas bases en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta y finalizará el día 10 de enero de 2005, a las 13 horas.

Los trabajos se presentarán, o enviarán debidamente embalados a la Viceconsejería de Festejos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, Consejería de Educación y Cultura, sita en Teniente Olmo 2, 3.ª planta, en días hábiles de 9,00 a 14,00, donde se expedirá, en su caso, recibo acreditativo de su presentación.

En un sobre cerrado se incluirá el nombre y apellidos del autor o autores de los trabajos, domicilio/s y teléfono/s y una declaración firmada indicando que el trabajo es original e inédito.

En el exterior del sobre indicado, aparecerá, en letras mayúsculas, el mismo lema que figure en la obra presentada, sin constar alusión alguna que permita identificar al concursante, siendo causa de exclusión del concurso el incumplimiento de esta norma.

En las obras enviadas por correo o agencia de transporte se hará constar el día y hora de su entrega, sin que exista mención alguna del remitente.

Finalizado el plazo de presentación, la Consejera de Educación y Cultura y, en su nombre, el Viceconsejero de Festejos, dictará resolución, declarando aprobada la lista de los trabajos presentados a Concurso dentro del plazo fijado en estas bases.

Quinta.- Jurado

1.- La selección y concesión de los premios del Concurso, se realizará a propuesta de un Jurado nombrado a tal efecto, que estará constituido de la siguiente forma:

Presidente:

La Consejera de Educación y Cultura y/o el Viceconsejero de Festejos.

Vocales: Cinco nombrados entre artistas y diseñadores de reconocido prestigio, así como Medios de Comunicación.

Secretario:

1.- Actuará como Secretario la Secretaria general de la Ciudad o en quien ella delegue.

2.- El Jurado se constituirá y reunirá una vez que se haga pública la lista de los carteles presentados, al objeto de emitir su fallo. En primer lugar, comprobará una a una todas las obras presentadas para verificar el efectivo cumplimiento de las condiciones establecidas en las presentes bases y, en consecuencia, pronunciarse sobre su admisión definitiva.

3.- El Jurado, para formular su propuesta de concepción de premios, valorará, además de la concepción, su calidad gráfica o plástica, su eficacia anunciadora o informativa y sus condiciones de reproducción.

4.- El Jurado podrá declarar desierto uno o más premios en el caso de considerar que ninguno de los trabajos presentados reúnan los méritos suficientes para ser premiados.

5.- Las decisiones del Jurado serán en todo caso inapelables. Los concursantes, por el mero hecho de participar en este concurso, renuncian expresamente al ejercicio de todo tipo de reclamaciones contra las resoluciones de aquél.

6.- El Jurado elevará al órgano competente la propuesta de premios que corresponda otorgar.

7.- La decisión del Jurado se hará pública junto con los nombres de las personas que lo compongan, sin perjuicio de la correspondiente notificación a los ganadores del concurso.

Sexta.- Selección previa.-

1.- Una vez adoptado el fallo, el Jurado realizará una selección de las obras presentadas y admitidas a concurso, con las que las que el Ayuntamiento de Ceuta celebrará una exposición que será anunciada previamente, en el lugar y fecha que se determine.

2.- Los concursantes que deseen mantener su anonimato en la indicada exposición, lo manifestarán expresamente así e los datos que se adjuntan en el interior de la plica cerrada.

Séptima.- Trabajos premiados.-

Los trabajos premiados quedarán en propiedad en exclusiva de la Ciudad Autónoma de Ceuta, pudiendo ser reproducidos para anunciar las fiestas que tratan de anunciar y hacer de ellos el uso promocional de las mismas que estime conviene, con mención de su autor o autores y la condición del trabajo premiado en este concurso.

Octava.- Trabajos no premiados.-

1.- Los trabajos no premiados podrán ser recogidos o reclamados a portes debidos previa solicitud de sus autores, una vez resuelto el concurso y realizada la exposición pública de los mismos, dentro de los 30 días siguientes a la finalización de dicha exposición.

2.- Si en el plazo indicado no se hubieren retirado, se entenderá que sus autores renuncian a su propiedad a favor de la Ciudad Autónoma de Ceuta, quien podrá destruirlos o darles el destino que considere más conveniente u oportuno, que podrá incluir su edición o impresión.

Novena.- Publicidad.-

1.- La convocatoria y sus bases se publicarán e el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta, y en el Tablón de Edictos de esta Corporación Municipal. La convocatoria se anunciará también en los medios de comunicación.

2.- Los sucesivos anuncios relativos al concurso se publicarán únicamente en el Tablón de Edictos.

Décima.- Normas finales.-

1.- El hecho de participar en el concurso implica el conocimiento y aceptación por todos los concursantes de las presentes bases, con motivo por el cual no podrán impugnarlas una vez formalizada la presentación.

2.- Los órganos competentes, en cada caso, quedarán facultados para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del concurso, en todo lo no previsto en estas bases.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

Ministerio de Defensa Ejército de Tierra Comandancia General de Ceuta

4.319.- D. Blas Torres Abdelkader, Instructor del Negociado de Expedientes Administrativos n.º 17 de la Zona Militar de Ceuta.

Hace saber: Que intentada la citación de comparecencia en este Negociado (Acuartelamiento «Gobierno Militar», Paseo de la Marina Española número 11) mediante telegrama del Servicio de Correos y por no haberse podido practicar la misma, por el presente se pone en conocimiento de D. Abdelkader Ahmed Enfedal, con DNI n.º 45.081.759, que deberá hacer su presentación en este Negociado, al día siguiente de la publicación del presente o en el día hábil inmediatamente posterior, a efectos de llevar a cabo la notificación de la Resolución del Excmo. Sr. Ministro de Defensa en la que se acuerda: Declarar la insuficiencia de condiciones psicofísicas, de conformidad con el art. 107 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo.

Ceuta, a 23 de diciembre de 2004.- EL INSTRUCTOR.

4.320.- D. Blas Torres Abdelkader, Instructor de Negociado de Expedientes Administrativos n.º 17 de la Zona Militar de Ceuta.

Hace saber: Que intentada la citación de comparecencia en este Negociado (Acuartelamiento «Gobierno Militar», Paseo de la Marina Española número 11) mediante Telegrama del Servicio de Correos y por no haberse podido practicar la misma, por el presente se pone en conocimiento de D. Fuad Abdelmalik Amar, con DNI n.º 45.105.958, que deberá hacer su presentación en este Negociado, al día siguiente de la publicación del presente o en el día hábil inmediatamente posterior, a efectos de llevar a cabo la notificación de la Resolución del Excmo. Sr. Ministro de Defensa en la que se acuerda: Declarar la insuficiencia de condiciones psicofísicas, de conformidad con el art. 107 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo.

Ceuta, a 23 de diciembre de 2004.- EL INSTRUCTOR.

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

4.321.- La Ilma. Sra. Viceconsejera de Presidencia y Recursos Humanos, D.ª Adelaida Rodríguez Álvarez, en virtud de la delegación de la gestión de las actuaciones de la Consejería de Presidencia realizada por Decreto de fecha 24 de noviembre de 2004 por el Excmo. Sr. Consejero de Presidencia de la Ciudad, en base a las atribuciones conferidas por

el Presidente de la Ciudad, al amparo del artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía por Decreto de fecha 29-03-2004 (B.O.C.CE 31-03-04), y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 de la ley 7/85 y 24 del Real Decreto Legislativo 781/96, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente

DECRETO

Publicadas las Bases Genéricas para plazas temporales por el sistema de concurso-oposición en el BOCCE nº 4006, de 8 de mayo de 2001, posteriormente modificadas en BOCCE nº 4013, de 1 de junio, y en el BOCCE nº 4329 de 11 de junio de 2004, negociadas previamente con las distintas Centrales Sindicales con representación en esta Administración, se estima necesario la provisión con carácter temporal de una plaza de Trabajador Social.

En base a ello, he resuelto:

Convocar, de acuerdo con las Bases Genéricas, una plaza de Trabajador Social según las Bases específicas que se adjuntan.

Ceuta, 21 de diciembre de 2004.- LA VICECONSEJERA.- Doy fe.- LA SECRETARIA GENERAL.

CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN DE 1 TRABAJADOR SOCIAL

1º. Normas Generales:

En el BOCCE número 4006, de 8 de mayo de 2001, se publican las Bases Genéricas de las convocatorias para plazas temporales mediante el sistema de concurso-oposición. De acuerdo con dichas Bases se convocan pruebas selectivas para cubrir una plaza temporal, mediante contrato de duración determinada, bajo la modalidad de circunstancia de la producción de Trabajador Social.

2º. Condiciones de los aspirantes:

Las condiciones de los aspirantes serán las indicadas en el punto 3 de las Bases Genéricas citadas, requiriéndose además lo siguiente:

- Estar en posesión del Título de Diplomado en Trabajo Social o equivalente.

3º. Desarrollo de la Convocatoria:

El plazo de presentación de las solicitudes será de 5 días naturales a partir del día siguiente a la publicación de esta Convocatoria.

La presente Convocatoria se rige por las Bases Genéricas publicadas en el BOCCE número 4006, de 8 de mayo de 2001, posteriormente modificada en BOCCE nº 4.013 de 1 de junio de 2001 y en BOCCE nº 4.201 de 21 de marzo de 2003.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

4.322.- Visto el texto del Acta del Convenio Colectivo del Instituto Ceutí de Deportes (5100281) para el período 01-01-2004 a 31-12-2007 suscrito por su Comisión Negociadora el 31 de mayo de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ceuta, a 23 de diciembre de 2004.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO ACCTAL.- Fdo.: Antonio Espinosa González.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y VINCULACIÓN

- Artículo 1.- **Ámbito de aplicación**
- Artículo 2.- **Vigencia y denuncia del convenio**
- Artículo 3.- **Vinculaciones**

CAPÍTULO II

INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO, APLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO

- Artículo 4.- **Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación**
- Artículo 5.- **Actualización**

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- **Competencias y criterios relativos a la organización del trabajo**

Artículo 7.- **Catálogo de puestos de trabajo y manual de funciones**

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 8.- **Sistema de clasificación**
- Artículo 9.- **Grupos profesionales**
- Artículo 10.- **Áreas funcionales**

CAPÍTULO V

PERSONAL

Artículo 11.- **Plantilla**

CAPÍTULO VI

JORNADAS Y HORARIOS

- Artículo 12.- **Jornada laboral**
- Artículo 13.- **Jornada de verano**
- Artículo 14.- **Pausa durante la jornada laboral**
- Artículo 15.- **Horarios**
- Artículo 16.- **Control horario**
- Artículo 17.- **Calendario laboral**
- Artículo 18.- **Servicios extraordinarios y especiales, fuera de la jornada laboral**
- Artículo 19.- **Absentismo laboral**

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 20.- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

CAPÍTULO VIII

SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

- Artículo 21.- **Provisión de vacantes**
- Artículo 22.- **Personal temporal**
- Artículo 23.- **Sustituciones**
- Artículo 24.- **Incompatibilidades**

CAPÍTULO IX

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

- Artículo 25.- **Vacaciones**
- Artículo 26.- **Licencias**
- Artículo 27.- **Permisos sin retribución**
- Artículo 28.- **Excedencias**
- Artículo 29.- **Jubilaciones**

CAPÍTULO X

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Artículo 30.- **Formación**
- Artículo 31.- **Promoción profesional**
- Artículo 32.- **Trabajos de inferior categoría**
- Artículo 33.- **Trabajos de superior categoría**
- Artículo 34.- **Funcionarización**

CAPÍTULO XI

DERECHOS SOCIALES

- Artículo 35.- **Premios por servicios prestados**
- Artículo 36.- **Ayuda por natalidad, matrimonio y separación**

Artículo 37.- Ayuda por estudio de los trabajadores

Artículo 38.- Ayuda escolar

Artículo 39.- Ayuda por prótesis, ortopedia, ortodoncia, gafas y otros

Artículo 40.- Ayuda para hijos minusválidos o disminuidos

Artículo 41.- Ayuda de acceso a la propiedad de la vivienda

Artículo 42.- Anticipos reintegrables

Artículo 43.- Acceso a las actividades deportivas

Artículo 44.- Dietas

Artículo 45.- Premios a la jubilación

Artículo 46.- Reconocimiento médico

Artículo 47.- Socorro por defunción

Artículo 48.- Ropa de trabajo

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49.- Régimen disciplinario

Artículo 50.- Sanciones

Artículo 51.- Tramitación y procedimiento sancionador

Artículo 52.- Prescripción

Artículo 53.- Cancelación

Artículo 54.- Denuncias a instancia de parte

CAPÍTULO XIII

SALUD LABORAL

Artículo 55.- Principios generales

Artículo 56.- Salud laboral

CAPÍTULO XIV

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 57.- Derechos de los representantes de los trabajadores

CAPÍTULO XV

ENFERMEDAD, BAJAS Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 58.- Incapacidad temporal

Artículo 59.- Accidente de trabajo o enfermedad profesional

Artículo 60.- Seguro de vida e invalidez

Artículo 61.- Responsabilidad civil

CAPÍTULO XVI

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 62.- Retribuciones salariales

Artículo 63.- Estructura salarial y clasificación

Artículo 64.- Estructura retributiva

Artículo 65.- Salario base

Artículo 66.- Antigüedad

Artículo 67.- Residencia

Artículo 68.- Pagas extraordinarias

Artículo 69.- Retribuciones complementarias y plusas

Artículo 70.- Gratificaciones por servicios realizados fuera de la jornada laboral

Artículo 71.- Revisión salarial

Artículo 72.- Régimen de cobro

Artículo 73.- Fondo para la mejora de la prestación de los servicios públicos

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera

Disposición final segunda

Disposición final tercera

Disposición final cuarta

Disposición final quinta

Disposición final sexta

ANEXO I

1.- Complemento de destino

2.- Complemento específico

3.- Complemento de jornada especial

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO CEUTÍ DE DEPORTES PARA LOS AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y VINCULACIÓN

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral del Instituto Ceutí de Deportes, Organismo Autónomo de carácter administrativo y de servicios, con personalidad jurídica pública, creado por la Ciudad de Ceuta.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación:

a) El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

b) El personal contratado por cualquier entidad que suscriba Convenio con el Instituto Ceutí de Deportes.

c) Los profesionales cuya relación con el Instituto Ceutí de Deportes se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

Artículo 2.- Vigencia y denuncia del convenio.

1.- Las normas de este Convenio tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2004 y estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2007.

2.- Se considera denunciada su revisión automáticamente el día 30 de Octubre de 2.007. No obstante, su contenido, continuará vigente a todos los efectos, hasta la entrada en vigor del ulterior Convenio que en su caso se negocie.

Artículo 3.- Vinculaciones.

1.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio, que tienen el carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Judicial Competente anulase algunas de sus cláusulas, el Convenio podrá ser renegociado en su totalidad a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien, negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

2.- El contenido de las Resoluciones dictadas por la Junta Rectora del Instituto Ceutí de Deportes y de los Acuerdos Plenarios referentes al personal de este Instituto Ceutí de Deportes, quedarán sin efecto en tanto contradigan el presente Convenio.

CAPITULO II

INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO, APLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 4.- Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación.

1.- A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del mismo.

2.- Esta Comisión estará compuesta por los Delegados de Personal y en igual número de miembros por parte del Órgano Rector. Ambas partes podrán ser asistidas por un asesor cada una de ellas, con voz pero sin voto.

3.- Los Delegados de Personal, que forman parte de la Comisión Mixta, dispondrán del crédito horario necesario para la asistencia a las reuniones de la misma.

4.- Serán funciones de la Comisión Mixta:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, o los Delegados de Personal.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio en los términos que se establecen en el mismo.

f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

g) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.

h) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten tanto a cualquier modificación estructural de los distintos Servicios o Áreas de este Instituto Ceutí de Deportes, como a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción.

i) La definición de cuantas circunstancias nuevas o imprevistas puedan afectar a las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio.

j) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

5.- La Comisión Mixta elaborará sus propias normas de funcionamiento y su calendario de reuniones. Se reunirá con carácter ordinario cada mes y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes, con una antelación de una semana al día establecido para la reunión y previa comunicación del orden del día a tratar. Los acuerdos se tomarán por mayoría entre ambas representaciones, serán recogidos en acta, vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio y se adosarán al mismo como anexos.

6.- Se concederá a los miembros de la Comisión Mixta, por conducto de la Gerencia, toda la información que permita la Ley siempre que sea materia relacionada con las cuestiones de su competencia.

7.- La Comisión Mixta podrá hacer públicas, por mayoría, sus propuestas, cuando afecten a temas de interés general o a un número significativo de trabajadores.

8.- Cuando la Comisión no pueda llegar a acuerdos que permitan dirimir las discrepancias, éstas podrán ser sometidas a la jurisdicción competente o bien a arbitraje de persona independiente. Dicho arbitraje tendrá carácter voluntario y necesitará de la conformidad de ambas partes en torno a la figura del arbitro.

Artículo 5.- Actualización.

La competencia para la actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos suscritos entre El Instituto Ceutí de Deportes y los Delegados de Personal, corresponderá también a la Comisión Negociadora.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Competencias y criterios relativos a la organización del trabajo.

1.- La organización y dirección del trabajo son facultades exclusivas de la Gerencia del Instituto Ceutí de Deportes, pudiendo delegar estas facultades en los mandos intermedios de cada Área o Servicio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

2.- La Gerencia velará, en uso de sus facultades organizativas, para que el personal tenga ocupación durante toda su jornada laboral, por lo que todos los trabajadores, con independencia de su cometido principal, deberán atender otros cometidos que les encomienden con carácter complementario, dentro su grupo profesional y que no suponga vejación o menoscabo.

3.- El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de las Areas o Servicios basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Artículo 7.- Catálogo de puestos de trabajo y manual de funciones.

Se negociará en el seno de la Comisión Negociadora de la presente propuesta de Convenio Colectivo, en caso de no llegar a un acuerdo el I.C.D. se compromete a fijar antes del 31 de diciembre de 2004, el manual de funciones, previa negociación en Comisión Mixta.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.- Sistema de clasificación.

1.- El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales con sus correspondientes categorías.

2.- La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y servicio o área funcional, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 9.- Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales del personal laboral del Instituto Ceutí de Deportes:

Grupo A:

Formación: Licenciado

Categoría Profesional: Licenciado en Educación Física

Grupo B:

Formación: Diplomado Universitario

Categoría Profesional: Jefe de Administración General

Grupo C:

Formación: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Categoría Profesional: Oficial Administrativo
Jefe de Gabinete de Prensa
Técnico Deportivo
Jefe de Instalaciones

Grupo D:

Formación: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Categoría Profesional: Monitor Deportivo
Auxiliar Administrativo
Jefe de Mantenimiento

Grupo E:

Formación: Certificado de Escolaridad

Categoría Profesional: Auxiliar de Mantenimiento
Ordenanza

Artículo 10.- Areas funcionales.

1.- Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes se encuadrarán en las Areas Funcionales enumeradas en el número 2 del presente artículo.

Igualmente, las categorías profesionales existentes en el actual Convenio Colectivo se encuadran en las Areas Funcionales que se establecen en el mismo.

2.- A los efectos indicados en el número anterior se establecen las siguientes Areas Funcionales:

- a) AREA ADMINISTRATIVA: Administración.
- b) AREA DEPORTIVA: Área Técnica y Docente en materia deportiva.
- c) AREA DE INSTALACIONES: Mantenimiento y Oficinas.

CAPITULO V

PERSONAL

Artículo 11.- Plantilla.

1.- La plantilla de personal del Instituto Ceutí de Deportes es la que se aprueba junto a los presupuestos en el Pleno de la Asamblea de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

2.- Todas aquellas plazas de la plantilla actual que se desee recalificar deberá pasar su correspondiente proceso de promoción interna.

3.- En caso de disolución del Instituto Ceutí de Deportes, el Gobierno de la Ciudad de Ceuta iniciará los procedimientos oportunos a fin de que el personal de plantilla relacionado en el presente Convenio sea absorbido por la Ciudad Autónoma de Ceuta.

4.- PLANTILLA DE PERSONAL DEL INSTITUTO CEUTÍ DE DEPORTES:

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO	FIJOS	TEMPORALES	VACANTES	TOTAL
Licenciado en Educación Física	A	2	1	0	3
Jefe de Administración General	B	1	0	0	1
Oficial Administrativo	C	3	0	0	3
Jefe Gabinete de Prensa	C	1	0	0	1

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO	FIJOS	TEMPORALES	VACANTES	TOTAL
Técnico Deportivo	C	6	0	0	6
Jefe de Instalaciones	C	1	0	0	1
Monitor Deportivo	D	0	1	0	1
Jefe de Mantenimiento	D	3	0	2	5
Auxiliar Administrativo	D	1	0	1	2
Auxiliar de Mantenimiento	E	9	8	0	17
Ordenanza	E	1	0	0	1

5.- Cualquier modificación de la plantilla del Instituto Ceutí de Deportes requerirá aprobación por la Junta Rectora, previo acuerdo entre la Gerencia y la representación legal de los trabajadores.

6.- En base a las nuevas necesidades que el Instituto Ceutí de Deportes prevé como consecuencia de la apertura de nuevos Centros y Servicios, y con cargo a los presupuestos del año 2005, y antes del mes de julio de 2004, la Comisión Negociadora fijará la oferta de empleo público correspondiente.

CAPITULO VI

JORNADAS Y HORARIOS

Artículo 12.- Jornada laboral.

1.- La Jornada Laboral de los Trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes será, con carácter general, de 35 horas semanales de trabajo efectivo, computándose en ella los descansos para el desayuno, así como el de desplazamiento entre instalaciones y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene de la propia organización del trabajo. Se considerará como trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar la ropa, materiales y demás útiles de trabajo.

2.- Se podrán acoger a una reducción de jornada de trabajo voluntaria y transitoria, aquellos trabajadores que lo soliciten, con la disminución proporcional de las retribuciones mensuales correspondientes. La citada reducción de jornada será atendida en base a las siguientes condiciones:

a) Se solicitará y concederá por una vez y dentro de cada año natural.

b) La Reducción se solicitará por un período no inferior a 20 días y no superior al año natural referenciado en el apartado

a).

Dicha reducción será revisada y resuelta en el seno de la Comisión Mixta.

3.- No obstante, podrá establecerse una jornada distinta a la fijada en el apartado 1, denominada jornada especial y que, en todo caso, no podrá exceder de 40 horas semanales. Dicha jornada especial será revisada y resuelta en el seno de la Comisión Mixta.

4.- En caso de que la jornada laboral de los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Ceuta sufriera una reducción de la misma, será de aplicación a los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes.

Artículo 13.- Jornada de verano.

1.- Durante la época de verano, que abarca los meses de junio, julio, agosto y la primera quincena de septiembre, se reducirá la jornada en una hora diaria, que se hará efectiva a la salida. A la finalización de las escuelas deportivas (en el mes de junio), y hasta el comienzo de las mismas, el horario del personal del Area Deportiva será exclusivamente de mañana. Igualmente, y para el mismo Area, durante las vacaciones escolares de Navidad, Carnaval y Semana Santa el horario será exclusivamente de mañana.

2.- Durante las Fiestas Patronales la reducción de la jornada será de dos horas diarias, haciéndose efectiva una hora a la entrada y otra a la salida. Los servicios que se presten en régimen de jornada partida, rotatoria o especial, adaptarán a sus respectivos horarios la reducción de jornada previo informe de los respectivos Mandos Intermedios de cada Area o Servicio.

Artículo 14.- Pausa durante la jornada laboral.

1.- Todos los trabajadores tendrán un descanso para desayuno durante la jornada de 20 minutos, computándose como trabajo efectivo. Los trabajadores cuya jornada de trabajo sea de 8:00 a 15:00 horas, dispondrán de dicho descanso entre las 9:30 y las 11:00 horas.

Asimismo y siguiendo la filosofía del párrafo anterior, los trabajadores cuya jornada de trabajo sea en horario de tarde dispondrán del mismo descanso entre las 17:30 y las 19:00 horas.

Aquellos trabajadores que no pudieran disfrutar del descanso establecido en el presente artículo podrán hacer uso del mismo en franjas horarias distintas de las expresadas anteriormente.

2.- Dichos descansos estarán sometidos a control horario. Será responsabilidad de los correspondientes Mandos Intermedios de cada Area o Servicio el control y distribución de los oportunos turnos, a fin de que no se produzcan perturbaciones en el normal funcionamiento de las Areas o Servicios.

Artículo 15.- Horarios.**1.- AREA ADMINISTRATIVA**

El Horario del personal del Area Administrativa se realizará de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas.

Por parte de la Gerencia, previa revisión y resolución en Comisión Mixta, se establecerá un horario de trabajo flexible para aquellos trabajadores del Area que lo soliciten. La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias de obligada concurrencia, para todo el personal del Area que se acoja a la misma, entre las 9:00 y las 14:00 horas. La parte variable del horario o flexibilidad del mismo se cumplirá o recuperará entre las 16:00 y las 19:00 horas, de lunes a viernes.

2.- AREA DEPORTIVA

En este Area Deportiva existen dos Servicios con trabajadores adscritos a los mismos, por lo que los horarios para los citados trabajadores serán los siguientes:

El Horario del personal del Servicio de Actividades Deportivas será de 35 horas semanales, desarrollándose los horarios establecidos para cada trabajador del Servicio, de lunes a viernes.

El Horario del personal del Servicio de Tecnificación Deportiva será de 35 horas semanales, desarrollándose los horarios establecidos para cada trabajador del Servicio, en función de la labor que desarrolle y preferentemente de lunes a viernes.

3.- AREA DE INSTALACIONES

El Horario del personal del Area de Instalaciones será el establecido para cada instalación deportiva no pudiendo rebasar las 23,30 horas el horario de salida de lunes a viernes y las 22,30 horas los sábados. Asimismo el horario de entrada no podrá ser anterior a las 7,30 horas de lunes a domingo.

Se organizarán equitativamente y por rotación los turnos de los trabajadores del Area, siendo obligatorio que cada dos semanas su descanso semanal coincida con sábado y domingo.

El descanso semanal de cada trabajador será de dos días consecutivos. Si el día de descanso fuera festivo, se sustituirá por el día inmediatamente anterior o posterior.

Asimismo al objeto de redistribuir los turnos del Area adecuadamente, será obligatorio fijar, tanto el horario de apertura como el horario de cierre de todas las Instalaciones que tengan Trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes adscritos a las instalaciones gestionadas por el mismo.

Los turnos serán los siguientes:

Auxiliares de Mantenimiento:
De lunes a sábados en horario de mañana o de tarde.
Domingos en horario de mañana.
Domingos en horario de tarde: Campos de Fútbol.
Jefe de Instalaciones y Jefes de Mantenimiento:
De lunes a viernes.

4.- DE CARÁCTER GENERAL

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas, según se establece en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A la firma del presente Convenio los horarios de todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes deberán ser entregados por escrito tanto a los citados trabajadores como a los Delegados de Personal en un plazo no superior a una semana.

Asimismo los horarios a los que se hace referencia en el párrafo anterior, deberán ser entregados a los Delegados de Personal cuantas veces sean solicitados por los mismos.

Todos aquellos horarios que no estén contemplados en los apartados 1,2 y 3 del presente artículo, así como cualquier modificación en los citados horarios, se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII del presente Convenio.

Artículo 16.- Control horario.

El Instituto Ceutí de Deportes regulará la forma de control horario para todos los trabajadores. Para ello el Instituto Ceutí de Deportes instalará y pondrá en funcionamiento los registros mecánicos que sean necesarios, con objeto de que se verifique en el menor tiempo posible la entrada y salida y el tiempo de descanso de todos los trabajadores.

Se establece un margen flexible de cinco minutos, para el cumplimiento del horario de entrada y salida.

Semanalmente se les entregará un listado de los movimientos registrados de todos los trabajadores en los registros mecánicos a los que se hace referencia en el primer párrafo del presente artículo. Asimismo los listados citados anteriormente deberán ser entregados a los Delegados de Personal cuantas veces sean solicitados por los mismos.

La diferencia, en computo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar, salvo justificación admitida por el Instituto Ceutí de Deportes, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin perjuicio en su caso de la correspondiente incoación del oportuno expediente disciplinario.

Para el cálculo del valor hora aplicable en dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Los Mandos Intermedios de cada Area o Servicio deberán comunicar a la Gerencia las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo de acuerdo con las instrucciones que se determinen.

Artículo 17.- Calendario laboral.

1.- El calendario laboral será el que el organismo competente en esta materia determine para la Ciudad de Ceuta. Tendrán la consideración de fiesta laboral de carácter retribuido y no recuperable las que se marquen en el mismo.

2.- Los días 3 de mayo, y 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas todas las dependencias del Instituto Ceutí de Deportes, se considerarán como fiestas laborables y si fueran sábado o domingo serán sustituidos por el día hábil inmediatamente anterior o posterior, previo acuerdo entre la Gerencia y los Delegados de Personal.

3.- Aquellos trabajadores que, por necesidades del Area, tuviesen que desarrollar su actividad en los días citados en los puntos 1 y 2 del presente artículo, tendrán derecho al abono de las cantidades recogidas en concepto de horas extraordinarias, citadas en el artículo 70.2 del presente Convenio.

Artículo 18.- Servicios extraordinarios y especiales, fuera de la jornada laboral.

1.- Según el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 35, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y no podrá ser superior a ochenta al año.

2.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

3.- Los trabajos realizados fuera de la Jornada Laboral serán compensados:

- a) Con días de descanso hasta un máximo de doce días/año, si excedieran de doce, serían compensados por jornadas completas de trabajo de siete horas con el abono de las cantidades recogidas en el artículo 70 del presente Convenio.
- b) Con el abono de las horas extraordinarias recogidas en el artículo 70 del presente Convenio Colectivo.

En relación a los apartados a) y b), el sistema de compensación será el siguiente:

Todos los trabajadores serán compensados con días de descanso las veces impares que desempeñen los trabajos citados en este punto 3, y con el abono de horas extraordinarias las veces pares, entendiéndose por tanto que, si desempeñan un trabajo fuera de la jornada laboral por primera vez, serán compensados con días de descanso, si lo desempeñan por segunda vez, con el abono de horas extraordinarias, y así sucesivamente.

4.- La baremación de lo expresado en el apartado 3 será el siguiente:

- a) Compensación por días de descanso:

Día laborable= 1 día y si la actividad dura más de 6 horas será de dos días.

Día no laborable= 2 días y si la actividad dura más de 6 horas será de tres días.

- b) Compensación por abono de horas extraordinarias:

La compensación por abono de horas extraordinarias será la recogida en el artículo 70 del presente Convenio.

5.- Cuando los trabajos fuera de la jornada laboral se realicen en cualquier actividad que dure más de un día, todas las horas empleadas serán abonadas con las cantidades recogidas en el artículo 70 del presente Convenio.

6.- Se podrá establecer un turno rotatorio en cada Servicio o Area para la realización de trabajos fuera de la Jornada Laboral, ya sean compensados tanto por días de descanso como por el abono de horas extraordinarias. Dicho turno estará compuesto por todos aquellos trabajadores que así lo deseen, siendo elaborado y controlado por el Mando Intermedio del Area o Servicio correspondiente, con el visado de la Gerencia y previo acuerdo con los representantes sindicales.

No obstante, en caso de que el Instituto Ceutí de Deportes tenga prevista la realización de alguna actividad y no cuenta con personal suficiente para llevarla a cabo, la Comisión Mixta y el Jefe de cada Servicio, se reunirán al objeto de designar los trabajadores necesarios de los mismos con el fin de que la actividad pueda llevarse a cabo, sin perjuicio de la compensación que corresponda, según lo establecido en el presente artículo, todo ello en concordancia con lo estipulado en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores. La presencia de los Jefes de Servicio se estima procedente al objeto de poder contar con el asesoramiento pertinente de los mismos, correspondiendo la decisión final a la Comisión Mixta.

A estos efectos la Comisión Mixta, velará por la rotatividad de los trabajadores.

Las normas que habrán de regir el turno referido anteriormente serán las siguientes:

- a) Cualquier renuncia de un/a trabajador/a al turno no justificada, conllevará la pérdida de su orden en el mismo, pasando a ocupar el último lugar. Asimismo cualquier renuncia o ingreso en el turno deberá ser comunicado por escrito al Mando Intermedio de cada Area o Servicio correspondiente que, a su vez, lo pondrá en conocimiento de la Gerencia, con una antelación mínima de diez días previo al comienzo de su trabajo fuera de la jornada laboral, salvo causa justificada y previo acuerdo en Comisión Mixta. La antelación mínima expresada anteriormente será de cumplimiento por los trabajadores de este I.C.D., siempre y cuando se haya remitido por escrito a todos los trabajadores, formen éstos parte del turno o no, la relación de actividades en el mes de enero de cada año natural, salvo aquellas que sean imprevisibles y que surjan dentro del mismo año.

- b) Si por cualquier motivo un/a trabajador/a no pudiera prestar sus servicios en cualquier actividad fuera de la jornada laboral, pasaría a prestar dichos servicios el siguiente trabajador del turno, y así sucesivamente.

- c) Será obligatoria la rotación de trabajadores/as en el turno.

- d) Los trabajadores, siempre que estén de mutuo acuerdo y respetando el orden de los demás, podrán libremente intercambiarse los turnos de rotación entre ellos, debiendo comunicar por escrito tal incidencia al Mando Intermedio de cada Area o Servicio correspondiente que, a su vez, lo pondrá en conocimiento de la Gerencia.

- e) El Instituto Ceutí de Deportes comunicará por escrito a los trabajadores su participación en cualquier actividad, con una antelación mínima de diez días previos al comienzo de las mismas.

7.- A petición del trabajador se podrán unir los días de descanso acumulados a las vacaciones anuales, siempre y cuando las necesidades del área o servicio así lo permitan.

8.- Por las especiales características del Area de Instalaciones, se considerará como no laborable el segundo día de descanso de sus trabajadores, por lo que será de aplicación el baremo del punto 4 a), por día festivo, de este artículo.

9.- Las normas a aplicar por solicitudes de días acumulados, serán las siguientes:

- a) Todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes deberán tramitar las solicitudes por días completos ante el Registro de documentos del mismo. Dichas solicitudes deberán contener el visto bueno de los Mandos Intermedios de cada Area o Servicio.

b) En el caso en que el trabajador precise cambiar el período solicitado de días acumulados, deberá comunicarlo con la suficiente antelación, a través del Registro del Instituto Ceutí de Deportes, a la Gerencia, debiendo ésta responder a la petición.

c) En caso de discrepancia entre los trabajadores de un Área o Servicio para la asignación de turnos, si los hubiera, se establecerán turnos rotatorios bien dentro del año natural o para años posteriores.

d) Se deberá comunicar por escrito a todos los trabajadores la situación de la solicitud formulada por éstos, con la antelación mínima suficiente antes del comienzo de los días solicitados.

e) Cuando se aleguen necesidades del área o servicio para denegar el disfrute de los días acumulados solicitados en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

Artículo 19.- Absentismo laboral.

El Instituto Ceutí de Deportes sancionará cualquier ausencia al trabajo no justificada conforme a lo establecido en las disposiciones legales al respecto, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el Capítulo XII, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

CAPITULO VII

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 20.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.- El Instituto Ceutí de Deportes podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos.

2.- Según lo expresado en el punto 1 del presente artículo, el Instituto Ceutí de Deportes cumplirá con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII

SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 21.- Provisión de vacantes.

Se estará a lo dispuesto tanto en la Ley 30/1984, de medidas para la Reforma de la Función Pública, como en la Ley 7/1985, reguladora de las bases de régimen local, en donde se establece que la selección de todo el personal ya sea funcionario, ya laboral, debe realizarse mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Asimismo el Instituto Ceutí de Deportes, se acogerá a lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991 a efectos de reglas básicas y programas mínimos a los que debe ajustarse el procedimiento de selección del personal.

En este sentido los sistemas de promoción para cubrir vacantes en la plantilla de personal del Instituto Ceutí de Deportes serán los siguientes:

1.- Promoción Interna:

Todas las plazas vacantes se cubrirán, en primera instancia, mediante Promoción Interna entre todo el personal fijo del Instituto Ceutí de Deportes, siendo el concurso-oposición el sistema de selección a emplear, realizándose de la siguiente forma:

a) En esta promoción podrán participar todos los trabajadores fijos del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven como mínimo dos años de servicio efectivo en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación exigidos.

b) En caso de que algún trabajador perteneciente al grupo D no posea la titulación exigida para la promoción, podrá participar en la convocatoria de promoción al grupo C, desde el grupo D de la correspondiente Área o Servicio de Actividad Funcional, siempre que tenga una antigüedad de diez años en el grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso a este curso se basará en criterios objetivos.

c) En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con el puesto desempeñado, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

d) Si algún trabajador que ocupe plaza fija optara a una plaza vacante por promoción interna, la plaza fija que deja el trabajador que promociona deberá ser cubierta mediante otra promoción interna o promoción libre en su caso.

e).- Realizada la Promoción interna, caso de mantenerse la vacante, se cubrirá por promoción libre, mediante concurso-oposición, en base al procedimiento que se determine en la correspondiente convocatoria.

f).- En cada convocatoria para cubrir plazas vacantes, se formarán Tribunales, según lo establecido en el Real Decreto 896/1991, que estarán encargados de la realización y calificación de las pruebas. De los Tribunales formará parte obligatoriamente con voz y con voto, un Delegado de Personal del Instituto Ceutí de Deportes o persona en quien delegue. La propuesta del Tribunal será vinculante para el Instituto Ceutí de Deportes; salvo que se produjesen irregularidades de necesaria rectificación.

2.- Promoción libre:

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas por los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán a promoción libre según lo previsto en el presente artículo en su punto 1 e).

Artículo 22.- Personal temporal.

1.- Antes de llevar a cabo cualquier contratación temporal, el Instituto Ceutí de Deportes abrirá un período previo de información y consultas, y en su caso negociación con los Delegados de Personal, siendo requisito previo para posibles contrataciones temporales, el llegar a un acuerdo entre ambas partes.

2.- Las necesidades no permanentes de personal por plaza/s vacante/s en la plantilla del Instituto Ceutí de Deportes, se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

3.- Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato.

Se recurrirá a los Servicios Públicos de Empleo que serán los responsables de la preselección de candidatos de entre los demandantes de empleo registrados en la Ciudad de Ceuta, salvaguardando así los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, de acuerdo con los perfiles definidos por el Instituto Ceutí de Deportes, entre los que se incluirán los requisitos de titulación definidos en el Capítulo IV.

4.- Por motivos de urgencia y sólo en aquellos supuestos extraordinarios que no se hayan podido prever con antelación, el I.C.D. podrá recurrir a la contratación eventual, de forma directa. En estos casos, se deberá comunicar el contrato efectuado, a los representantes de los trabajadores, dándoles cuenta igualmente, de la justificación de la naturaleza de urgencia o extraordinaria de dicha contratación.

Artículo 23.- Sustituciones.

1.- El Instituto Ceutí de Deportes, para asegurar el buen funcionamiento de las Areas o Servicios deberá, dotándose económicamente para ello en los presupuestos anuales, sustituir las bajas por enfermedad, la maternidad y las vacaciones o permisos.

Artículo 24.- Incompatibilidades.

1.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 53/1984 de 26 de Diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y de acuerdo ambas partes firmantes del presente Convenio, ningún trabajador del Instituto Ceutí de Deportes podrá desempeñar actividad alguna, relacionada con la que realice en el mismo, por cuenta ajena ó propia, en consonancia con lo establecido en dicha Ley ó posterior que sea de aplicación.

2.- El incumplimiento de este acuerdo será causa suficiente de rescisión de contrato.

CAPITULO IX

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, EXCE- DENCIAS Y JUBILACIONES

Artículo 25.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales. Asimismo, tendrán derecho a un día natural adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día natural más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 35 días naturales por año o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero, no pudiendo ser, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

2.- Todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes deberán tramitar las solicitudes de vacaciones ante el

Registro de documentos del mismo, antes del 1 de abril del año en curso. Dichas solicitudes deberán contener el visto bueno de los Mandos Intermedios de cada Area o Servicio con objeto de que cada Area o Servicio fije el calendario anual de vacaciones. El trabajador conocerá la fecha que le corresponde dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

3.- En el caso en que el trabajador precise cambiar su periodo de vacaciones, deberá comunicarlo con la suficiente antelación, a través del Registro del Instituto Ceutí de Deportes, a la gerencia, debiendo ésta atender la petición.

4.- Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos.

5.- En caso de discrepancia entre los trabajadores de un Area o Servicio para la asignación de turnos vacacionales, se establecerán turnos rotatorios bien dentro del año natural o para años posteriores.

6.- Si el inicio del periodo de vacaciones anuales fuera sábado, domingo, festivo ó día libre del trabajador, comenzarán a disfrutarse el siguiente día hábil.

7.- En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el periodo vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del periodo de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

8.- En el caso de que por incapacidad temporal las vacaciones anuales quedaran interrumpidas podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

9.- En caso de que el trabajador cesara por jubilación ó fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondieran, tendrá derecho a una indemnización igual al importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

10.- Se deberá comunicar por escrito a todos los trabajadores la situación de la solicitud formulada por éstos, con una antelación mínima de un mes antes del comienzo de las vacaciones.

11.- Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un periodo determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

Artículo 26.- Licencias.

Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes tendrán derecho a permisos retribuidos, previa solicitud, siempre que lo justifiquen documentalmente (a excepción del apartado 8), en los casos y con la duración que a continuación se indican:

1.- Por contraer matrimonio, 16 días naturales consecutivos.

2.- Por divorcio o separación legal, 2 días naturales.

3.- Por el nacimiento o adopción de un hijo, 3 días naturales en Ceuta y 5 días naturales en la Península.

4.- Por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales en Ceuta y 5 días naturales en la Península.

5.- Por el fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales en Ceuta y 5 días naturales en la Península, a partir del fallecimiento.

6.- Por matrimonio, comunión o bautizo de familias hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración si es en Ceuta y 3 días naturales en la Península (el de la celebración, el anterior y posterior).

7.- Por traslado de domicilio propio, 2 días naturales.

8.- Por asuntos propios, 8 días laborales. Su disfrute no necesitará justificación documental. Si no pudieran disfrutarse a lo largo del año, se concederán en la primera quincena del mes de enero del año siguiente. En ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales, ni concederse retribución económica alguna por no disfrutar estos días.

Este punto se regirá por las siguientes normas:

a) Todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes deberán tramitar las solicitudes por días completos ante el Registro de documentos del mismo. Dichas solicitudes deberán contener el visto bueno de los Mandos Intermedios de cada Área o Servicio.

b) En el caso en que el trabajador precise cambiar el período solicitado de asuntos propios, deberá comunicarlo con la suficiente antelación, a través del Registro del Instituto Ceutí de Deportes, a la Gerencia, debiendo ésta responder a la petición.

c) En caso de discrepancia entre los trabajadores de un Área o Servicio para la asignación de turnos, si los hubiera, se establecerán turnos rotatorios bien dentro del año natural o para años posteriores.

d) Se deberá comunicar por escrito a todos los trabajadores la situación de la solicitud formulada por éstos, con la antelación mínima suficiente antes del comienzo de los días solicitados.

Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de días por asuntos propios en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

9.- Por concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud o evaluación en Centros Oficiales, los días de su celebración; si dichos exámenes o pruebas han de realizarse fuera de la localidad, se añadirán el día anterior y posterior a los de celebración.

10.- Por asistencia a consulta médica en la península, debiendo justificar tal asistencia al regreso, 3 días.

11.- Por deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo imprescindible.

12.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13.- En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

14.- En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la licencia tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

15.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituirse por una reducción de su jornada en una hora. En ambos casos corresponderá a la trabajadora la concreción horaria o el disfrute de la reducción de jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo, en el caso de que ambos trabajen.

16.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, a un disminuido psíquico, sensorial o físico que no desempeñe actividad retribuida o mayores a su cargo a partir de la edad de jubilación, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en tiempo que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en idéntica proporción a la jornada.

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

Artículo 27.- Permisos sin retribución.

Se concederán permisos no retribuidos a los trabajadores de este Instituto Ceutí de Deportes, siempre que no causen detrimento al Servicio y que la acumulación total de éstos no supere los seis meses dentro del año natural. Los períodos mínimos de permisos sin retribución serán de 7 días naturales.

Artículo 28.- Excedencias.

1.- Todo trabajador del Instituto Ceutí de Deportes con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta por el Instituto Ceutí de Deportes en un plazo máximo de un mes desde la solicitud.

2.- La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir, como mínimo, un año.

3.- El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

4.- El trabajador excedente conserva un derecho de reingreso en su puesto de trabajo durante el tiempo de excedencia.

Artículo 29.- Jubilaciones.

1.- La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador los 65 años de edad, salvo para aquellos que acrediten la necesidad de continuar en activo para com-

pletar el período mínimo de cotización exigido para causar pensión de jubilación. En cuanto al procedimiento a seguir y demás circunstancias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

2.- La jubilación voluntaria se tramitará a instancia del trabajador interesado que haya prestado como mínimo 15 años de servicio en el Instituto Ceutí de Deportes. Al acordarse la jubilación voluntaria, se concederá, al mismo tiempo, un premio en metálico según la edad de jubilación, de acuerdo con la escala siguiente:

a) Jubilación a los 60 años:	32.184,20 E.
b) Jubilación a los 61 años:	25.747,36 E.
c) Jubilación a los 62 años:	22.528,94 E.
d) Jubilación a los 63 años:	19.310,52 E.
e) Jubilación a los 64 años:	9.655,26 E.

CAPITULO X

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 30.- Formación.

1.- El Instituto Ceutí de Deportes, incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a la formación profesional de su personal, que tendrá la oportunidad de asistir, al menos una vez al año, a un curso, clinic, jornada, etc. de los que se puedan derivar beneficios para los servicios prestados por el trabajador, debiéndolo solicitar por escrito.

2.- Dicha formación tendrá los siguientes aspectos diferenciados:

a) La Comisión Mixta se reunirá con el objetivo de planificar la formación y distribuir los fondos que se contemplan para este artículo, así como atender todas las solicitudes presentadas por los trabajadores.

b) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

c) Elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para alcanzar una categoría superior en plantilla.

d) Los cursos se llevarán a cabo bajo la planificación acordada por la Comisión Mixta para la elaboración de un Plan de Formación.

3.- Se podrá conceder autorización a los trabajadores para la realización de cursos organizados por la Corporación y otros organismos públicos ó privados, abonándose los gastos de matrícula, así como los desplazamientos y dietas si son fuera de la ciudad. En todo caso los cursos se otorgarán con criterios de objetividad e igualdad de oportunidades por la Comisión Mixta, siempre que redunde en una mayor cualificación profesional para la mejor prestación de los servicios de el Instituto Ceutí de Deportes.

Artículo 31.- Promoción profesional.

1.- De conformidad con lo que previene el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento personal, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo y de vacaciones anuales.

3.- De igual forma se concederán permisos retribuidos de hasta 40 horas anuales sin abono de dietas para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, en aquellos supuestos en que el contenido del mismo no esté directamente relacionado con el puesto de trabajo en el Instituto Ceutí de Deportes. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 32.- Trabajos de inferior categoría.

Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes. realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a realizar trabajos de inferior categoría.

Artículo 33.- Trabajos de superior categoría.

1.- Cuando por necesidades del servicio el Instituto Ceutí de Deportes necesite que un trabajador realice trabajos de superior categoría, éstos percibirán las diferencias de las retribuciones totales entre la categoría que ostentan y las desempeñadas. El desempeño de trabajo de superior categoría será autorizado, en todo caso, por la gerencia del Instituto Ceutí de Deportes, previo acuerdo en el seno de la Comisión Mixta. En caso de ser autorizado, por la Presidencia se procederá a formular el Decreto correspondiente, en el que se hará constar que, el trabajador pasará a desempeñar las funciones de trabajo de superior categoría hasta el fin de las funciones encomendadas y citadas anteriormente, abonándose las diferencias retributivas mensuales correspondientes durante el desempeño de los trabajos de superior categoría.

Dado lo anterior el trabajador no tendrá que solicitar previamente el abono de las cantidades correspondientes.

En caso de que el Instituto Ceutí de Deportes estimara conveniente la finalización de los trabajos de superior categoría encomendados a cualquier trabajador, por parte de la Presidencia se promulgará el Decreto correspondiente a estos efectos.

2.- Al producirse la ausencia por licencia ó enfermedad de cualquier trabajador y para respetar al máximo la carrera profesional, se hará cargo provisionalmente del puesto de trabajo que aquel ocupa el trabajador de igual categoría y, si ello no fuera posible, el de categoría inmediatamente inferior y en ambos casos el de mayor antigüedad. Cuando la ausencia sea superior a tres días, por la Presidencia del Instituto Ceutí de Deportes se formulará el Decreto de nombramiento temporal, en cuyo caso el trabajador que la cubra percibirá la diferencia retributiva correspondiente.

3.- Si algún trabajador sustituyese a otro que coincidiera que ostenta un nombramiento como Jefe de Servicio, Director de Instalación o Encargado de Instalación y está en un grupo superior, el trabajador que sustituye deberá percibir las diferencias de las retribuciones citadas en el apartado 1 del presente artículo. En cuanto a la remuneración que perciba el trabajador sustituido por su complemento de destino, el Instituto Ceutí de Deportes deberá decidir si el trabajador que sustituye debe ostentar o no el nombramiento correspondiente, o por el contrario decide, mediante Decreto de la Presidencia del I.C.D. al respecto, nombrar a otro trabajador como Jefe de Servicio, Director de Instalación o Encargado de Instalación en su caso.

Artículo 34.- Funcionarización.

El Instituto Ceutí de Deportes se compromete a impulsar un proceso de funcionarización de las plazas laborales de su plantilla.

CAPITULO XI**DERECHOS SOCIALES****Artículo 35.- Premios por servicios prestados.**

1.- Al cumplir los 25 años al servicio del Instituto Ceutí de Deportes, el trabajador recibirá placa conmemorativa, 8 días hábiles de permiso y escudo de plata de la ciudad, como reconocimiento a los servicios prestados.

2.- Al cumplir los 35 años al servicio del Instituto Ceutí de Deportes, el trabajador recibirá placa conmemorativa, 12 días hábiles de permiso y escudo de oro de la ciudad, como reconocimiento a los servicios prestados.

3.- Dichos días no serán acumulables al permiso anual.

Artículo 36.- Ayuda por natalidad, matrimonio y separación.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores del I.C.D., una ayuda única por natalidad de 150,25 E, por hijo, 180,30 E. por matrimonio y 180,30 E. por separación, debiéndose justificar tales hechos al solicitar la petición. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes solamente se le concederá a uno de ellos, excepto en el caso de separación que el importe será dividido entre ambos. Estas cantidades para los sucesivos años sufrirán el aumento máximo establecido previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 37.- Ayuda por estudio de los trabajadores.

Todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, tendrán derecho a acceder a una ayuda de estudios para gastos de libros de texto y matrícula exclusivamente, consistente en el 50% del importe de matrícula y el 50% del importe de libros de texto. Para obtener dicha ayuda, será imprescindible la justificación documental de tales gastos.

Artículo 38.- Ayuda escolar.

1.- Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, con hijos a su cargo hasta la edad escolar tendrán derecho a una ayuda del 50%, no pudiendo exceder de 36,06 E. mensuales para gastos de Guardería y el 50 % por matrícula anual, previa presentación de los justificantes.

2.- Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, percibirán por cada hijo que este en edad de asistir a centros de educación, las siguientes ayudas anuales:

1.- Educación infantil y primaria	150,25 E.
2.- F.P., E.S.O., Bachillerato o equivalentes	180,30 E.
3.- Estudios Universitarios en Ceuta	330,56 E.
4.- Estudios Universitarios en Península	420,71 E.

3.- Para ser beneficiario de la ayuda escolar será preciso:

- Depender económicamente de los padres.
- No prestar trabajo retributivo por cuenta ajena.
- Cursar estudios en Centros Oficiales legalmente reconocidos.
- No contar con otra ayuda escolar, acreditada mediante declaración jurada.

4.- El importe de la ayuda escolar será abonado anualmente junto con la mensualidad de septiembre.

5.- En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes solamente se le concederá a uno de ellos.

6.- Todas las cantidades citadas en el presente artículo para los años sucesivos sufrirán el aumento máximo establecido previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 39.- Ayuda por prótesis, ortopedia, ortodoncia, gafas y otros.

1.- Todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, sus cónyuges e hijos, tendrán derecho a que se les abone el 50 % de los gastos realizados en concepto de prótesis, con un límite máximo de 270,46 E. por trabajador y año; previa presentación de la factura correspondiente. Esta cantidad para los sucesivos años sufrirá el aumento máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.- Se dotará presupuestariamente la partida correspondiente, a fin de que el límite marcado en el punto anterior sea establecido y calculado para cada trabajador y año.

3.- En cualquier caso, ningún trabajador podrá sobrepasar el límite establecido en el punto 1 del presente artículo.

Artículo 40.- Ayuda para hijos minusválidos o disminuidos.

Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes con hijos minusválidos física o psíquicamente percibirán mensualmente, previa presentación de los informes médicos emitidos por el Organismo competente en esta materia, la cantidad de 220 E. por cada hijo. Esta cantidad para los sucesivos años sufrirá el aumento máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 41.- Ayuda de acceso a la propiedad de la vivienda.

El Instituto Ceutí de Deportes coadyuvará y hará las gestiones necesarias para determinar la posibilidad de que los trabajadores puedan acceder, por una sola vez, a la propiedad de una vivienda como residencia habitual en Ceuta y, a tal efecto, facilitará un préstamo de 5409,11 E. a devolver en cinco años sin intereses no pudiéndose solicitar pagas anticipadas en el transcurso de este tiempo, ni estar pendiente de liquidación de un anticipo anteriormente solicitado. Para la concesión será necesaria, la justificación documental del gasto.

Artículo 42.- Anticipos reintegrables.

1.- Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes podrán solicitar anticipos reintegrables de hasta tres pagas líquidas a devolver en treinta y seis meses, sin intereses.

2.- Se establece un límite de concesión de dos anticipos reintegrables al mes, en atención al orden de entrada de solicitudes por Registro.

3.- Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito, convenientemente justificadas y, en su caso, documentadas. No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no hayan transcurrido doce meses desde el total reintegro de la anterior solicitada; salvo casos excepcionales que serán resueltos por la Comisión Mixta.

4.- El anticipo reintegrable, será incompatible con la concesión de ayuda de acceso a la propiedad de la vivienda, no pudiéndose solicitar ésta hasta el total reintegro del anticipo.

5.- En caso de fallecimiento, jubilación o situaciones críticas, el Instituto Ceutí de Deportes resolverá la forma de reintegro del anticipo.

Artículo 43.- Acceso a las actividades deportivas.

1.- Los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes tendrán acceso gratuito a las actividades programadas por el mismo y a sus instalaciones.

2.- Los cónyuges e hijos que dependan económicamente de los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, tendrán acceso gratuito a las actividades programadas por el mismo; con excepción de «Actividades en el exterior» en las que deberán abonar el 50% de la cuota.

Artículo 44.- Dietas.

1.- El importe de las dietas para todo el personal del Instituto Ceutí de Deportes, será de 150,25 E./día, en concepto de alojamiento y manutención.

2.- Cuando se realicen actividades deportivas fuera de Ceuta, el importe de las dietas para todo el personal del Instituto Ceutí de Deportes, será de 84,14 E./día; correspondiendo el desplazamiento, alquiler de materiales, manutención, alojamiento y otros a cargo del Instituto Ceutí de Deportes.

Artículo 45.- Premios a la jubilación.

Los trabajadores cuando cesen en su puesto de trabajo por jubilación forzosa, recibirán un premio en relación a los servicios prestados al Instituto Ceutí de Deportes consistente en:

a) de 6 a 10 años de servicio	2.644,45 E.
b) de 11 a 15 años de servicio.	4.627,79 E.
c) de 16 a 30 años de servicio	5.619,46 E.
d) de 31 a 45 años de servicio.	7.272,25 E.
e) mas de 45 años de servicio	7.933,36 E.

Artículo 46.- Reconocimiento médico.

Se realizará un reconocimiento médico a todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, de cuyo resultado deberá darse conocimiento a los mismos. Asimismo se estará a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales aplicables en esta materia.

Artículo 47.- Socorro por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador se concede a favor de la viuda, viudo, descendientes, hermanos o ascendientes que con él convivan, en concepto de socorro por gastos de sepelio, la cantidad de 2.343,95 E. Esta cantidad para los sucesivos años sufrirán el aumento máximo establecido previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 48.- Ropa de trabajo.

1.- El Instituto Ceutí de Deportes proveerá anualmente a sus trabajadores de ropa de trabajo adecuada a las funciones que tengan asignadas, de igual calidad para todos ellos y adecuada a la climatología.

2.- Se establece, como mínimo, el siguiente cuadro:

Área Administrativa:

1 camiseta y 1 sudadera
1 chándal
1 zapatillas
1 anorak (cada dos años)

Área Deportiva:

2 camisetas y 2 sudaderas
2 chándals
2 zapatillas
1 anorak (cada dos años)
1 zapatillas piscina
1 bañador
2 bermudas

Área de Instalaciones:

3 camiseta y 2 sudaderas
3 chándal
3 zapatillas
1 zapatillas piscina (para su uso en instalaciones dotadas de piscina)
2 pantalones corto (para su uso en el interior de las instalaciones)
1 anorak (cada dos años)

3.- Se concederá a los trabajadores del Área Deportiva una cantidad anual de hasta 150,25 E., para su utilización en material deportivo, al objeto de que el mismo sea utilizado conforme a la actividad deportiva que cada uno realice. La citada cantidad será abonada en nómina una vez se justifique documentalmente el gasto realizado por la compra del citado material por los trabajadores del Área.

4.- La primera entrega de material se efectuará en el primer trimestre del año al que corresponda. La segunda entrega en el tercer trimestre.

CAPITULO XII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49.- Régimen disciplinario.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Instituto Ceutí de Deportes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, cuando acumuladas supongan menos de diez horas mensuales.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

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

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

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

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

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

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

8. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

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

11. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

12. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves en el período de un año.

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

16. La grave perturbación del servicio.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves en el período de un año.

9. El acoso sexual.

10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

11. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

12. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

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

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

15. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

16. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

17. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

18. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Artículo 50.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

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

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2.- El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 51.- Tramitación y procedimiento sancionador.

1.- La incoación de sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán la tramitación previa de un expediente contradictorio. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma, garantizándose siempre la confidencialidad del denunciante.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.- La incoación de expediente disciplinario corresponderá a la Gerencia y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

3.- Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La Gerencia deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

4.- El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

5.- **Pliego de cargos:** En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

6.- **Práctica de prueba:** Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

7.- **Propuesta de resolución:** Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado a los Delegados de personal para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

8.- **Resolución:** Se dará traslado del expediente a la Junta Rectora, que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará a los Delegados de personal.

9.- El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

10.- Podrá decretarse por la Gerencia, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 52.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los veinte días; las graves a los treinta días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Instituto Ceutí de Deportes tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán suspendidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 53.- Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 54.- Denuncias a instancia de parte.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

La Gerencia abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

A estos efectos se garantizará en todo momento la confidencialidad del denunciante.

CAPITULO XIII

SALUD LABORAL

Artículo 55.- Principios generales.

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, independientemente de cual sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración.

Artículo 56.- Salud laboral.

1.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos y los trabajadores en general, tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

2.- Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3.- El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento el Instituto Ceutí de Deportes, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones en desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de tareas preventivas.

CAPITULO XIV

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 57.- Derechos de los representantes de los trabajadores.

1.- En esta materia se estará a lo preceptuado por la Ley 9/87 de 12 de Junio, la 7/90 de 19 de Julio, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.- La representación Sindical, podrá intervenir mediante el oportuno informe, en el trámite de audiencia, sobre:

- a) Contratación de trabajo.
- b) Extinción de la relación laboral.
- c) Cumplimientos de contrato para la formación.
- d) Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- e) Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
- f) Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, incluidos los traslados.

3.- Los Delegados de Personal podrán utilizar su crédito horario, para desarrollar debidamente sus funciones:

- a) Representación de los trabajadores.
- b) Información y asesoramiento, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancia del Instituto Ceutí de Deportes y las convocatorias oficiales por parte de la Administración.
- c) Los Delegados de Personal, tendrán la facultad de publicar y distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral y sindical.
- d) Los Delegados de Personal, gozarán de un crédito horario de 20 horas mensuales, debiendo ser comunicadas a la Gerencia.
- e) Los Delegados de Personal podrán afiliar a los trabajadores, proponiendo el descuento en nómina de la cuota sindical.
- f) El Instituto Ceutí de Deportes facilitará a los Delegados de Personal un local en las debidas condiciones para desarrollar su labor de representación, que será ubicado en primera instancia en el nuevo Complejo Deportivo sito en el Recinto s/n. El citado local deberá estar provisto de ordenador de sobremesa e impresora, así como de la línea telefónica correspondiente.

CAPITULO XV

ENFERMEDAD, BAJAS Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 58.- Incapacidad temporal.

1.- Todo trabajador que se encuentre en situación de baja médica expedida por el médico de cabecera o especialista designado por éste, no podrá efectuar función alguna tanto oficial como privada.

2.- Será obligatorio desde el primer día de enfermedad justificar tal extremo. A tal efecto el trabajador afectado deberá presentar volante médico justificativo o parte de baja correspondiente, en su caso.

3.- Los trabajadores que se encuentren en situación de baja médica por enfermedad o maternidad, percibirán el 100% de sus retribuciones totales mensuales, durante todo el período de la incapacidad temporal, hasta el límite legal establecido de 18 meses.

Artículo 59.- Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

1.- Los trabajadores, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán el 100% de sus retribuciones totales, durante el tiempo necesario hasta su total recuperación.

El Instituto Ceutí de Deportes abonará el 100% de los gastos producidos en dichas circunstancias, tales como asistencia médica, hospital, traslados, farmacia, rehabilitación, etc., que no sean cubiertos por la Seguridad Social o la correspondiente Mutua de Accidentes de Trabajo y sean necesarios hasta la total recuperación del trabajador.

2.- Los trabajadores que, como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deban ser adscritos a otro puesto de trabajo distinto del que venía desempeñando con anterioridad al accidente mantendrán sus retribuciones básicas y complementarias del puesto que desempeñaba en el momento del accidente.

Artículo 60.- Seguro de vida e invalidez.

Todos los trabajadores a los que sean de aplicación el presente convenio estarán cubiertos por una póliza de seguro cuyos importes serán de 15.025,30 E. para casos de muerte, y de 18.030,36 E. para aquellos casos de invalidez permanente del trabajador, al vencimiento de la póliza contratada, para cada trabajador.

El Instituto Ceutí de Deportes contratará con una compañía de seguros la correspondiente póliza que cubra a todos sus empleados.

Artículo 61.- Responsabilidad civil.

1.- El Instituto Ceutí de Deportes hará frente, de forma subsidiaria, a las responsabilidades de este tipo, que puedan sobrevenir como consecuencia de la actuación de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

2.- El Instituto Ceutí de Deportes abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del mismo, siempre que sean conducidas por personas autorizadas para ello y en prestación de servicios autorizados siempre que excedan o no estén cubiertas por los seguros de los vehículos.

3.- Los dos puntos anteriormente expuestos se realizarán salvo daños producidos por dolo o negligencia inexcusable reconocidos por sentencia judicial firme.

4.- Se reconoce a todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes, en caso de conflictos con terceros derivados de la prestación profesional de sus servicios, es decir los producidos durante el desarrollo de su trabajo, el derecho a la asistencia jurídica. Los trabajadores, de acuerdo con el Instituto Ceutí de Deportes, podrán elegir abogado del Colegio de Ceuta y procurador, siendo atendidos por el Instituto Ceutí de Deportes los gastos que se produzcan por sus actuaciones.

CAPITULO XVI**ESTRUCTURA RETRIBUTIVA****Artículo 62.- Retribuciones salariales.**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 63.- Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente Capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV del Convenio.

Artículo 64.- Estructura retributiva.

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Residencia.
- d) Pagas Extraordinarias.
- e) Retribuciones complementarias y pluses.

Por tanto, no podrán establecerse otros conceptos remunerativos fuera de los pactados en el articulado del actual Convenio Colectivo.

Artículo 65.- Salario base.

1.- El personal afecto al presente Convenio percibirá en concepto de Salario base mensual, las cantidades que se detallan a continuación:

- Grupo A:.....: 1.674,57 E.
- Grupo B:.....: 1.357,61 E.
- Grupo C:.....: 1.234,20 E.
- Grupo D: 1.131,58 E.
- Grupo E: 782,84 E.

Artículo 66.- Antigüedad.

1.- El personal del Instituto Ceutí de Deportes percibirá por este concepto una cantidad, por años de servicio, resultante de un tanto por ciento respecto del Salario Base, según el siguiente cuadro:

3 - 6%	9 - 18%	15 - 25%	21 - 44%
4 - 8%	10 - 20%	16 - 28%	22 - 48%
5 - 10%	11 - 21%	17 - 31%	23 - 52%
6 - 12%	12 - 22%	18 - 34%	24 - 56%
7 - 14%	13 - 23%	19 - 37%	25 - 60%
8 - 16%	14 - 24%	20 - 40%	

2.- El computo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para la determinación de la antigüedad, será la de ingreso en el Instituto Ceutí de Deportes, salvo reconocimiento de tiempo de servicio prestado en otras administraciones.

b) Se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en el Instituto Ceutí de Deportes, bien sea por servicios prestados, bien por licencias o permisos, bien por baja transitoria o bien por accidente o enfermedad. Igualmente se computará el tiempo de excedencia forzosa en los casos que se fije.

c) Se computará la antigüedad en razón a la totalidad de los años trabajados en periodos de prueba, eventual, fijo, discontinuo o interino así como el tiempo prestado en otras administraciones.

d) Comenzarán a percibirse a partir del día primero del mes en que el trabajador cumpla el trienio, si la fecha de ingreso esta entre el 1 y el 15; si es posterior, el mes siguiente.

Artículo 67.- Residencia.

1.- El personal del Instituto Ceutí de Deportes percibirá por este concepto un 25% de la suma del salario base y la antigüedad.

2.- Al plus de residencia resultante de aplicar la formula prevista en el punto anterior a cada trabajador, se le aplicará un incremento del 8% según lo contemplado por indemnización por residencia del personal en activo del sector público en las ciudades de Ceuta y Melilla, todo esto en consonancia con lo estipulado en acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2004 publicado en el BOE nº 56 de fecha 5 de marzo de 2004 por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional duodécima de la Ley 62/2003 de fecha 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se procede a la revisión y consiguiente modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia. Dado lo expresado en este punto, serán de aplicación igualmente los incrementos futuros que afecten al concepto de residencia para todos los trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes.

Artículo 68.- Pagas extraordinarias.

Se abonarán por este concepto tres pagas extraordinarias que se incluirán en las nóminas de Marzo, Junio y Diciembre. Los conceptos que se retribuirán en cada paga extraordinaria son Salario Base, Antigüedad y Residencia.

Artículo 69.- Retribuciones complementarias y pluses.

Se establecen los siguientes complementos, cuyas cuantías vendrán recogidas en el Anexo I del presente Convenio:

a) Complemento de Destino, tendente a valorar la responsabilidad del puesto de trabajo, de acuerdo con el Organigrama de funcionamiento del Instituto Ceutí de Deportes y el Manual de Funciones establecido.

Este Complemento no será consolidable al puesto de trabajo y solo se percibirá mientras el trabajador lo realice.

b) Complemento Específico, tendente a valorar las especiales condiciones del puesto de trabajo. Este complemento es consolidable e inherente al puesto de trabajo.

c) Complemento de Jornada Especial: Para aquellos servicios que por sus características especiales, así lo requieran, podrá establecerse para los trabajadores una jornada distinta en la fijada en el artículo 12.1 del presente Convenio que, en todo caso, no podrá exceder tanto de 9 horas diarias como de 40 horas semanales. Su aplicación y ejecución estará regulada por el Instituto Ceutí de Deportes, a través de la Gerencia, previa deliberación en la Comisión Mixta, atendiendo a las necesidades del servicio para su mejor funcionamiento contando a su vez con la voluntariedad de los trabajadores de aceptar la citada jornada.

Artículo 70.- Gratificaciones por servicios realizados fuera de la jornada laboral.

1.- Se abonarán por este concepto los servicios realizados fuera de la jornada laboral, atendiendo el número de horas efectivamente realizadas multiplicadas por 11 E. si los días son laborables o por 13 E. si son festivos (sábados, domingos o días de descanso, según corresponda) o nocturnos.

2.- Las realizadas en jornadas festivas como las Fiestas Nacionales, Locales o de la Ciudad Autónoma, así como 3 de mayo, 24 y 31 de diciembre, serán abonadas a 20 E. la hora.

Artículo 71.- Revisión salarial.

Se acuerda una subida del 2% de las retribuciones totales de todos y cada uno de los trabajadores de este Instituto Ceutí de Deportes para el año 2.004. Para los años posteriores se acordará una subida salarial que, como mínimo, será igual a la que se establezca para todos los trabajadores de la Asamblea de la Ciudad. No obstante, mientras este Convenio esté en vigor, los artículos o cláusulas de contenido económico y retributivo serán objeto de revisión y aplicación, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otras disposiciones legales, así como en acuerdos de cualquier tipo que afecten al sector público.

Artículo 72.- Régimen de cobro.

1.- Ningún trabajador podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este Convenio.

2.- En ningún caso y bajo ningún concepto se percibirá cualquier tipo de remuneración mediante uso de libramientos o recibos, debiéndose incluir todos los pagos en nómina.

Artículo 73.- Fondo para la mejora de la prestación de los servicios públicos.

Con el fin de apoyar la mejora de la prestación de los servicios públicos y de dotar de una mayor eficacia la gestión del Instituto Ceutí de Deportes y conseguir un incremento en la calidad del empleo público se constituirá un fondo de 14.000 E. para el año 2.004, destinado entre otros fines a la reordenación de retribuciones en ámbitos y sectores específicos, a una redistribución equilibrada de efectivos, a incentivar la mejora de la productividad mediante instrumentos de evaluación del desempeño.

La aplicación y distribución de este fondo estará presidida por el principio de equidad entre los distintos grupos profesionales de trabajadores del Instituto Ceutí de Deportes y se aplicará de forma lineal y proporcional entre todos los empleados públicos del Instituto Ceutí de Deportes y que estuvieran prestando sus servicios con fecha 31-12-2003.

El referido fondo tendrá carácter consolidable, abonándose junto a la mensualidad del mes de septiembre de cada año con el aumento máximo establecido en los Presupuestos Generales del Estado.

El Instituto Ceutí de Deportes dotará económicamente con la diferencia correspondiente el fondo citado en el presente artículo, al objeto de remunerar posibles nuevas incorporaciones de trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El Instituto Ceutí de Deportes consignará en los Presupuestos de cada ejercicio económico, la dotación presupuestaria suficiente para cubrir la plantilla orgánica.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- A la firma del presente Convenio, se acuerda por ambas partes que, la plantilla de personal para el ejercicio 2005 y siguientes se verá incrementada en una plaza de Auxiliar Administrativo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Quedan derogados todos los acuerdos que contradigan lo establecido en este Convenio.

Segunda.- El presente Convenio, no podrá estar en contradicción con las disposiciones legales vigentes o futuras, que afecten al contenido del mismo.

Tercera.- En todo lo no regulado en éste Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, normas del sector y normas laborales de carácter general.

Cuarta.- Una vez firmado el presente Convenio, caso de ser necesaria la regulación de cualquier prestación, interpretación de cualquier artículo, inclusión o modificación de cualquier concepto detallado en él; se negociará en la Comisión Negociadora.

Quinta.- Se dará traslado del presente Convenio a todos los responsables de Servicios, los cuales responderán de su aplicación, en lo que respecta a sus atribuciones.

Sexta.- El Instituto Ceutí de Deportes se hará cargo de los gastos derivados con motivo de la confección en imprenta del presente Convenio.

ANEXO I

1.- Complemento de Destino:

- Jefe de Servicio:	189,91 E.
- Director de Instalación:	75,97 E.
- Encargado de Instalación:	75,97 E.

2.- Complemento Específico:

- Grupo A	610,02 E.
- Grupo B	507,82 E.
- Grupo C	354,65 E.
- Grupo D	308,09 E.
- Grupo E	425,49 E.

3.- Complemento de Jornada Especial 156,33 E.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

4.323.- Intentada la notificación preceptiva a D. JOAQUÍN QUÍLEZ GUERRERO, con D.N.I. nº 45.057.425-B sin haberla podido practicar, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le notifica el acto cuyo contenido íntegro se acompaña.

Ceuta, a 15 de diciembre de 2004.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Pastilla Gómez.

En relación al procedimiento sancionador n.º 198.386 seguido contra D. JOAQUÍN A. QUÍLEZ GUERRERO, por infracción de tráfico (art. 94.1C.04 del Reglamento General de Circulación) con multa de 90,00 E. se le comunica:

Vistas las alegaciones formuladas y el informe del agente denunciante ratificándose en el hecho denunciado, el Instructor del expediente, en virtud de lo establecido en el art. 13.2 del R.D. 320/94 regulador del Procedimiento Sancionador en Materia de Tráfico, ACUERDA OTORGAR TRÁMITE DE AUDIENCIA al interesado por un plazo de diez días, con vista del expediente al objeto de alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

En base a lo dispuesto en el art. 67.1 del R.D.L. 339/90 modificado por Ley 19/2001, las sanciones por multa podrán hacerse efectivas antes de que se dicte resolución del expediente sancionador con una reducción del 30%.

Ceuta, a 15 de octubre de 2004.- EL INSTRUCTOR.- Fdo.: Eugenio Muñoz Dick.

4.324.- Intentada la notificación preceptiva a D. SAID AL-LAL MOHAMED, con D.N.I. n.º 45.081.677-K, sin haberla podido practicar, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le notifica el acto cuyo contenido íntegro se acompaña.

Ceuta, a 15 de diciembre de 2004.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Pastilla Gómez.

En relación al expediente sancionador con n.º 196.575, por infracción de tráfico (art. 110.1.1A del Reglamento General de Circulación) con multa de 60,00 E., se le comunica:

Vistas las alegaciones formuladas y el informe del agente denunciante ratificándose en el hecho denunciado, el Instructor del expediente ACUERDA continuar las actuaciones del presente expediente contra D. SAID AL-LAL MOHAMED, al haberse identificado como conductor responsable de la infracción y OTORGAR TRÁMITE DE AUDIENCIA al interesado por un plazo de 10 días hábiles, con vista del expediente al objeto de alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes (art. 13.2 del R.D. 320/94).

En base a lo dispuesto en el art. 67.1 del R.D.L. 339/90 modificado por Ley 19/2001, las sanciones por multa podrán hacerse efectivas antes de que se dicte resolución del expediente sancionador con una reducción del 30%.

Ceuta, a 2 de noviembre de 2004.- EL INSTRUCTOR.- Fdo.: Eugenio Muñoz Dick.

4.325.- Intentada la notificación preceptiva a D. ANDRÉS JARAUTA CASAS, con D.N.I. n.º 31.807.181-K, sin haberla podido practicar, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a la publicación del acto cuyo contenido íntegro se acompaña.

Ceuta, a 15 de diciembre de 2004.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Pastilla Gómez.

DILIGENCIA: En relación al expediente sancionador con n.º 197.920, iniciado contra D.^a ZOHRA ABSELAM MOHAMED, por infracción de tráfico, pongo en su conocimiento que, de acuerdo con lo establecido en el art. 72.3 del R.D.L. 339/90, ha sido identificada como conductora responsable de la infracción cuyos datos se detallan:

-Fecha: 21-07-04 Hora: 11:15

-Matrícula: CE-533-F

-Marca: Seat Modelo: Ibiza

-Lugar de infracción: Millán Astray

-Art. infringido: 94.2.1D Reglamento General de Circulación.

-Hecho: Estacionar en carriles o partes de la vía reservados a otros usuarios.

-Nº agente: P-189

-Importe de la multa: 90,00 euros. Tipo infracción: L.

En virtud del art. 79.1 del R.D.L. 339/90 se le concede un plazo de 15 días para que alegue cuanto considere conveniente a su defensa y proponga las pruebas que estime oportunas, advirtiéndole que en caso de que no formulara alegaciones se continuará el procedimiento sancionador contra usted como conductora responsable de la infracción, considerándose esta notificación como propuesta de resolución.

Se ha nombrado instructor del expediente a D. Eugenio Muñoz Dick, Licenciado en Derecho adscrito a la Consejería de Gobernación, al que podrá recurrar conforme a lo previsto en el art. 29 de la Ley 30/92. Con relación a la competencia para sancionar corresponde al Consejero de Gobernación por delegación del Presidente de la Ciudad en Decreto de fecha 26-06-03 en virtud del art. 68.2 R.D.L. 339/90.

Se podrá obtener el beneficio de la reducción del 30% sobre la cuantía de la multa si procede a su pago antes de que se dicte resolución del expediente sancionador.

La caducidad del procedimiento se producirá si al año de su iniciación no se hubiera dictado resolución, salvo que concurran causas de suspensión (art. 81.2 R.D.L. 339/90).

Ceuta, a 15 de octubre de 2004.- EL INSTRUCTOR.- Fdo.: Eugenio Muñoz Dick.

4.326.- Intentada la notificación preceptiva a D. JOSÉ M.^a CUBO BAREA, con D.N.I. n.º 45.078.751-Q sin haberla podido practicar, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le notifica el acto cuyo contenido íntegro se acompaña.

Ceuta, a 15 de diciembre de 2004.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.^a Dolores Pastilla Gómez.

El Excmo. Sr. Consejero de Gobernación, D. Juan Antonio Rodríguez Ferrón, en su Decreto de fecha 29-10-04, ha resuelto lo siguiente:

«ANTECEDENTES DE HECHO

En fecha 10-02-04 se formula denuncia por agente de la Policía Local por infracción de tráfico (art. 52 del Reglamento General de Circulación), iniciándose expediente sancionador con n.º: 189.846 contra D. JOSÉ M.^a CUBO BAREA. Presentadas alegaciones se dio traslado de las mismas al agente denunciante, emitiendo informe ratificándose en el hecho denunciado sin que en el trámite de audiencia concedido se haya desvirtuado el mismo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Real Decreto Legislativo 339/1990, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre tráfico, circula-

ción de vehículos a motor y seguridad vial, establece en su art. 76 que: «Las denuncias efectuadas por los agentes de la autoridad encargados de la vigilancia del tráfico harán fe, salvo prueba en contrario, respecto de los hechos denunciados, sin perjuicio del deber de aquellos de aportar todos los elementos probatorios que sean posibles sobre el hecho denunciado».

El art. 84 del R.D. Legislativo 339/1990 establece que el importe de la multa deberá abonarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza (un mes contado a partir del día siguiente a la recepción de esta notificación). Transcurrido el plazo sin que se haya satisfecho el importe de la multa, se procederá al cobro de la misma por procedimiento de apremio con recargo del 20% (art. 100 del Reglamento General de Recaudación).

En virtud del art. 68.2 de R.D. Legislativo 339/1990, la competencia para sancionar corresponde, por Decreto de 26-06-03, al Consejero de Gobernación.

PARTE DISPOSITIVA

1º.- Se impone al expedientado la sanción en la cuantía inicialmente fijada, 140,00 euros.

2º.- Notifíquese esta Resolución al interesado, significándole que, en virtud de lo establecido en el art. 107.1 de la L.R.J.P.A.C., podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los arts. 62 y 63 de dicha Ley ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la recepción de esta notificación. No obstante, podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.»

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos oportunos.

Ceuta, a 3 de noviembre de 2004.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.