



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXV

Martes 27 de junio de 2000

Número 3.916

### SUMARIO

#### DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

##### CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.505.-** Decreto de fecha 21-6-2000 de la Consejería de Salud Pública, Bienestar Social y Mercados, relativo al Servicio de Ayuda a Domicilio.

##### Delegación del Gobierno en Ceuta Area de Trabajo y Asuntos Sociales

**2.491.-** Corrección de errores del anuncio n.º 2.297 publicado en el B.O.C.CE. 3913 de fecha 16-6-2000, relativa al Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública Viaria, en expte. 9/2000.

**2.492.-** Convenio Colectivo de la empresa "Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A.", para el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000, en expte. 16/2000.

##### Ministerio de Fomento Capitanía Marítima de Ceuta

**2.490.-** Normas de Seguridad de Playas 2000.

#### OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

##### CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.486.-** Relación de notificaciones que no han podido efectuarse directamente, relativas a liquidaciones por el concepto de Impuesto sobre actividades económicas.

**2.487.-** Información pública en expediente de licencia de implantación solicitada por D. Alberto Andrés Vilches Galán, para ejercer la actividad de Bar, Cafetería, Restaurante, en Polígono Virgen de Africa, n.º 19 bajo.

**2.500.-** Notificación a D. Luis Fernández Delgado en expediente de licencia de implantación solicitada por D. Esteban Acosta León, para ejercer la actividad de Bar-Cafetería en local sito en Pueblo Marinero, n.º 24.

**2.501.-** Notificación a D. El Hossain El Ghicul Omar en expediente de licencia de implantación solicitada por D. Esteban Acosta León, para ejercer la actividad de Bar-Cafetería en local sito en Pueblo Marinero n.º 24.

**2.503.-** Notificación a D. Amohamed Fuad Mohamed Abdeslam, en Pliego Descargo.

**2.504.-** Notificación a D. Luis Manuel Sánchez Vidal, en Pliego descargo.

##### Delegación del Gobierno en Ceuta

**2.488.-** Notificación a D. Hassan Mohamed Abdeslam, en Acuerdo de Iniciación Exp. Sancionador 92/2000.

**2.489.-** Notificación a D. Mohamed Kebir Mohamed Tarek, en Resolución de P. Simplificada Exp. 79/2000.

#### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Ceuta

**2.493.-** Requisitoria a D. Said El Mosoui, en Procedimiento Abreviado 87/2000.

**2.494.-** Notificación a D. Rahal Ghzi, en Juicio de Faltas 299/99.

**2.495.-** Citación a D. Angel García Ibáñez, en Juicio de Faltas 612/98.

**2.496.-** Citación a D. Lamine Tamba, en Juicio de Faltas 490/97.

**2.497.-** Emplazamiento a D. Abdeslam El Hichou Yaziji, en Separación Contenciosa 124/2000.

**2.498.-** Citación a D. Mustafa Mustafa Mohamed, en Juicio de Faltas 66/2000.

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cuatro de Ceuta

**2.499.-** Citación a D. Yamal Toufi, en Juicio de Faltas 387/99.

**ANUNCIOS****CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA**

**2.485.-** Contratación mediante concurso abierto para el servicio de vigilancia de Museo de las Murallas Reales, en expte. 388/2000.

**2.502.-** Emvicesa.- Contratación de las obras de ejecución de 30 VPO en C/. República Argentina y 30 alojamientos protegidos en C/. Padre Feijoo.

**2.506.-** Contratación mediante concurso abierto del suministro en régimen de alquiler, montaje y desmontaje, de casetas para las Fiestas Patronales del presente año, en expte. 436/2000.

**2.507.-** Procesa.- Contratación mediante concurso, de los servicios a prestar por un sujeto especializado para la creación de puestos de trabajo que desempeñen obras de interés para la colectividad, como acción integrante del Fondo Social Europeo.

**INFORMACION**

**PALACIO DE LA ASAMBLEA:** ..... Plaza de Africa s/n. - Telf. 956 52 82 00  
 - Administración General ..... Horario de 9 a 13,45 h.  
 - Oficina de Información ..... Horario de 9 a 14 h.  
 - Registro General ..... Horario de 9 a 14 h.

**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.

**ASISTENCIA SOCIAL:** ..... Juan de Juanes s/n. - Telf. 956 50 46 52. 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:** ..... Paseo de las Palmeras s/n. - Telf. 956 51 80 22

**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.ciceuta.es>

## ANUNCIOS

## CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.485.-**

1.- *Entidad adjudicataria:*

- a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta.  
 b) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Contratación.  
 c) Número de expediente: 388/2000.

2.- *Objeto del contrato:*

- a) Descripción de contrato: Servicio de vigilancia en el Museo de las Murallas Reales.  
 b) Lugar de entrega: Ciudad Autónoma de Ceuta.

3.- *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:*

- a) Tramitación: Ordinario.  
 b) Procedimiento: Abierto.  
 c) Forma: Concurso.

4.- *Presupuesto base de licitación:* 7.240.155 pesetas (43.514,20 Euros).

5.- *Garantía definitiva:* El 4% del importe de la adjudicación.

6.- *Obtención de documentos e información:*

- a) Entidad: Negociado de Contratación, Ciudad Autónoma de Ceuta.  
 b) Domicilio: C/Padilla, Edificio Ceuta Center, s/n.  
 c) Localidad y Código Postal: Ceuta - 51001.  
 d) Teléfono: 956 52 82 53 - 54.  
 e) Telefax: 956 52 82 56.  
 f) Fecha límite para la obtención de documentos e información: Quince días desde el día siguiente a la publicación de este anuncio.

7.- *Requisitos específicos del contratista:* Los establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

8.- *Presentación de ofertas:*

- a) Fecha límite de presentación: Quince días naturales siguientes al de la fecha del anuncio en el B.O.C.CE.  
 b) Documentación a presentar: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.  
 c) Lugar de presentación:  
 c1) Entidad: Registro General de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 9,00 a 14,00 horas.  
 c2) Domicilio: Plaza de Africa, s/n.  
 c3) Localidad y Código Postal: Ceuta - 51001.  
 d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: El determinado en la Ley 3/95, de 18 de mayo.

9.- *Apertura de ofertas:*

- a) Entidad: Ciudad Autónoma de Ceuta.  
 b) Domicilio: Consejería de Economía y Hacienda. Edificio Ceuta Center, C/ Padilla, s/n.  
 c) Fecha y hora: A las 12.00 horas del día siguiente hábil a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas.

10.- *Otras informaciones:*

- a) Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.  
 Ceuta, a veinte de junio de dos mil.- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: Horacio Espina Menéndez.

OTRAS DISPOSICIONES  
Y ACUERDOS

## CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.486.-** No siendo posible la notificación de las liquidaciones por el concepto del "Impuesto sobre Actividades Económicas" a los sujetos pasivos abajo relacionados, por ser desconocidos, o bien intentada la notificación ésta no ha sido posible, se publica este anuncio a efectos de notificación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/92, de 27 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Recursos: De reposición ante la Presidencia en el plazo de un mes a partir de la publicación de este edicto en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*.

Plazos de ingreso: Los establecidos en el artículo 20 del Reglamento General de Recaudación.

Transcurridos dichos plazos la deuda se exigirá por vía de apremio.

**Nombre y Apellidos****Importe Ptas.**

Abdeni Makhoulouf	2.324
Abdeslam Mohamed Abdela	1.165
Abdomilo, S. L.	18.824
Luis Francisco Almecija Ruiz	9.369
Ceuta Sur, S. L.	12.032
Ceuta West Service, S. L.	7.595
Ceutamail, S L.	8.402
Ceymedis, S.L.	12.565
José María del Campo Donoso	3.394
Macxin Paladar S. L. Unipersonal	8.980
Mohamed Abdelkader Mohamed	1.767
Mohamed Haddu Dris	5.708
Mohamed Hammadi Mejdoubi Hanaa	12.614
Mohamed Laarbi Mina	4.519
Mohamed Sarguini Embarka	1.267
Orientco, S. L.	136.594
Rhilane Mohamed Ben Mohamed	3.889
Sneha Enterprise CB	10.165
Taieb Mohamed Dris	29.125
Tapiero El Jarrat Amran	2.337
Técnicas Constructivas Hiperboreal, S. L.	3.105
Yusmin S. L.	4.942

Ceuta, diecinueve de Junio de dos mil.- EL CONSEJERO DE ECONOMIA Y HACIENDA.- Fdo.: Juan Carlos Ríos Claro.

**2.487.-** Esta Ciudad Autónoma tramita licencia de apertura de un establecimiento para dedicarlo a Bar, Café, Restaurante en Polígono Avenida de Africa número 19 Piso B, a instancia de D. Alberto A. Vilches Galán, D.N.I. 45.080.349.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 30.2.a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se da a conocer la apertura de un plazo de información pública, por término de 10 días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, para que quienes se consideran afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Ceuta, veinte de junio de dos mil.- Vº Bº EL PRESIDENTE ACCIDENTAL.- EL SECRETARIO GENERAL.

### Delegación del Gobierno en Ceuta

**2.488.-** Con esta misma fecha, el Excmo. Sr. Delegado del Gobierno, ha acordado la iniciación de un procedimiento sancionador contra Vd., como presunto responsable de los siguientes hechos:

Denunciante: Guardia Civil.

Denunciado: D. Hassan Mohamed Abdeselam, D.N.I. 45.090.462.

Hechos imputados: Portar en el maletero de su vehículo matrícula CE-9076-G, 396 mecheros con navaja automática incorporada de 5.5 cm. de larga y 0.80 cm de ancha, el día 30-03-00, a las 10.15 horas, cuando se encontraba en el desembarco del buque Patricia Oliva, procedente de Algeciras.

Calificación: Infracción grave.

Precepto infringido: Artículo 23.a de la Ley Orgánica 1/92, de 21 de febrero de Protección a la Seguridad Ciudadana y artículo 4.1.f) del Reglamento de Armas (R.D. 137/93, de 29 de enero).

Sanción que pudiera corresponder: de 50.001 a 1.000.000 pesetas.

Órgano competente: Excmo. Sr. Delegado del Gobierno (artículo 29.1.d) Ley Orgánica 1/92).

Lo que se le comunica al objeto de que presente alegaciones y aporte cuantos documentos estime convenientes, en el plazo de quince días desde el siguiente a la recepción de este escrito, advirtiéndole que en caso de no formular alegaciones que desvirtúen los hechos denunciados, la sanción a imponer será de 60.000 pesetas, considerándose en ese caso el presente acuerdo como propuesta de resolución, con los efectos previstos en los artículos 18 y 19 del R.D. 1398/93, de 4 de agosto.

En el supuesto de que voluntariamente reconozca su responsabilidad, el expediente se resolverá con la imposición de la sanción.

El pago voluntario del importe de la multa, en cualquier momento anterior a la resolución, supondrá la terminación del procedimiento, sin perjuicio de la posibilidad de interponer los recursos procedentes.

Se designan instructora y secretaria de este expediente a Dª. María del Mar Ríos Calvo y a Dª. María del Carmen Amores Campoy, funcionarias de esta Delegación del Gobierno, a quienes son de aplicación el régimen de recusación previsto en el artículo 29 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Ceuta, dos de mayo de dos mil.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- P.S.L. (Artículo 22.4 Ley 6/1997, de 14 de abril).- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: José Antonio Fernández García.

### 2.489.- ANTECEDENTES

*Primero:* Con fecha 07-04-00, el Delegado del Gobierno acordó la iniciación del presente expediente sancionador simplificado a D. Mohamed Kebir Mohamed Tarek, presuntamente responsable de una infracción al artículo 26 j) de la Ley Orgánica 1/92, de 21 de febrero de Seguridad Ciudadana, y artículo 146.1 del Reglamento de Armas (R.D. 137/93 de 29 de enero).

*Segundo:* Seguido el procedimiento con las formalidades reglamentarias preceptivas, se notificó con fecha 05-

05-00 el acuerdo de iniciación al inculpado, concediéndole un plazo de 10 días, con el fin de formular alegaciones y en su caso proponer prueba.

*Tercero:* Transcurrido este plazo y no presentadas las correspondientes alegaciones, el acuerdo de iniciación se consideró propuesta de resolución, de conformidad con lo establecido en el art. 13.2 del Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por R.D. 1398/93 de 4 de Agosto.

### FUNDAMENTOS JURIDICOS

*Primero:* Durante las actuaciones practicadas en el procedimiento sancionador instruido, han quedado plenamente demostrados los siguientes hechos: Portar arma blanca (navaja plegable), el pasado día 18-03-00 a las 4,15 horas, cuando se encontraba en la calle Teniente Coronel Gautier.

*Segundo:* Estos hechos son constitutivos de una infracción de carácter leve, tipificada en el artículo 26 j) de la L.O. 1/92, de 21 de febrero, de Seguridad Ciudadana y artículo 146.1 del Reglamento de Armas (R.D. 137/93, de 29 de enero).

En su virtud:

### ACUERDO

Declarar a D. Mohamed Kebir Mohamed Tarek, autor de la infracción expresada en los fundamentos anteriores, imponiéndole una sanción de 30.000 pesetas.

Contra esta resolución, podrá interponer recurso de alzada ante el Ministro del Interior en el plazo de un mes, pudiendo presentarlo en este Centro o ante el superior jerárquico citado, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del R.D. 1398/93, de 4 de agosto, que aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, y en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

En el supuesto de que no haga uso del derecho a recurrir, deberá hacer efectiva la sanción en esta Delegación del Gobierno en el plazo anteriormente citado, apercibiéndole de que, transcurrido dicho término sin que el pago haya sido efectuado, se procederá a la ejecución forzosa de la sanción impuesta, mediante el procedimiento de apremio sobre su patrimonio.

Ceuta, siete de mayo de dos mil.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- P.S.L. (Artículo 22.4 Ley 6/1997, de 14 de abril).- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: José Antonio Fernández García.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

#### Ministerio de Fomento Capitanía Marítima en Ceuta

**2.490.-** Normas de Seguridad de Playas 2000.

### GENERALES

1.- En las zonas de baño debidamente balizadas, estará prohibida la navegación deportiva y de recreo y la utili-

zación de cualquier tipo de embarcación o medio flotante movido a vela o motor.

2.- En los tramos de costa que no estén balizados como zona de baño, se entenderá que ésta ocupa una franja de mar contigua a la costa de una anchura de 200 metros en las playas y de 50 metros en el resto de la costa. Dentro de estas zonas, no se podrá navegar a una velocidad superior a 3 nudos, debiéndose adoptar las precauciones necesarias para evitar riesgos a la seguridad humana.

3.- El lanzamiento o varada de embarcaciones deberá hacerse a través de canales debidamente señalizados. Las zonas de lanzamiento y varada se situarán, preferentemente, en los extremos de la playa o en otras zonas donde se minimice su interferencia con los usos comunes y en conexión con accesos rodados y/o canales balizados.

4.- Queda expresamente prohibido cualquier tipo de vertido al agua desde las embarcaciones.

#### RELATIVAS A LA SEGURIDAD DE ACTIVIDADES CON ARTEFACTOS FLOTANTES DE RECREO.

1.- Señalizar la zona de entrada/salida, hasta una distancia de 200 metros de la playa/costa.

2.- Disponer de una embarcación de salvamento para intervenir con carácter inmediato si los artefactos necesitaran de remolque para su uso. En este caso, la embarcación que actuara como remolcador, sería la embarcación de salvamento.

3.- El Patrón de la embarcación, deberá estar en posesión, como mínimo, del título de Monitor Nacional de Esquí Náutico, expedido por la Federación Española correspondiente.

4.- Los usuarios de los artefactos, irán equipados con chalecos salvavidas de flotabilidad permanente y se abstendrán de hacerse a la mar en caso de mal tiempo, a juicio de la Autoridad Marítima Local.

5.- La embarcación de salvamento, dispondrá en todo momento de un botiquín de primeros auxilios.

#### BALIZAMIENTO Y SEÑALIZACION

Se realizará conforme a la Resolución de Puertos del Estado, de 12 de mayo de 1998, en relación con el dictamen de la Comisión de Faros, de 22 de abril de 1998, por el que se modifica el punto 1 de la Resolución Ministerial de 2 de septiembre de 1991, que establecía el tipo de balizamiento que debía implantarse en las zonas de baño, conforme al contenido en el Real Decreto 1835/1983, sobre adopción del Sistema de Balizamiento Marítimo de la AISM para el balizamiento de las costas españolas, y del artículo 69 del Reglamento General para el desarrollo y ejecución de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas aprobado por el Real Decreto 1471/1989, de 1 de diciembre.

#### REGIMEN DE EXPLOTACION COMERCIAL DE ARTEFACTOS FLOTANTES DE RECREO

De conformidad con el artículo 111.11 del Reglamento General para el desarrollo y ejecución de la Ley de Costas, incumbe a los órganos periféricos de la Dirección General de la Marina Mercante, otorgar la autorización del funcionamiento de los artefactos flotantes de recreo explotados comercialmente, por lo que el titular de la explotación deberá presentar en la Capitanía Marítima, la siguiente documentación:

1.- Licencia de actividad fiscal de explotación comercial.

2.- Relación de embarcaciones o artefactos, así como el número de motor y potencia máxima de cada uno.

3.- Póliza de seguro de responsabilidad civil por un importe de 5.000.000 de pesetas como mínimo, para cada usuario de artefacto de recreo que se trate.

4.- Período solicitado.

5.- En la Capitanía Marítima, se llevará un listado en el que figuren:

5.1 Nombre de la persona física o jurídica de la explotación.

5.2 Tipo de embarcación, marca, modelo y potencia.

5.3 Compañía aseguradora e importe del seguro.

5.4 Fecha de alta en la actividad.

NOTA: Estos datos deberán ser facilitados por el titular.

Ceuta, siete de junio de dos mil.- EL CAPITAN MARITIMO.- Fdo.: Pedro J. Fernández de Barrera y Artazcoz.

### Delegación del Gobierno en Ceuta Area de Trabajo y Asuntos Sociales

**2.491.-** Vistos los textos de las Actas de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial para el sector de Limpieza Pública en Ceuta (N.º de código 5100185), de fecha 18 de mayo de 2000, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Leg. 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo e) 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 Area de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Ceuta, a 26 de mayo de 2000.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Luis Vicente Moro Díaz.

#### ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA LIMPIEZA PUBLICA EN CEUTA

POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL

D. Eladio López Morocho.

D. Fernando Martínez de Careaga García.

D. Juan José Domingo Alberola.

POR PARTE DE LA REPRESENTACION SOCIAL

D. Juan José Galdeano Guerrero.

D. José Manuel García Jurado.

D. Diego Maldonado González.

En la Ciudad de Ceuta siendo las dieciocho horas del día dieciocho de mayo de 2000, se reúnen los señores arriba relacionados, componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial para la Limpieza Pública en Ceuta, para tratar los siguientes puntos del Orden del día:

1.- Corrección de errores en la transcripción del texto del convenio colectivo para la limpieza pública en Ceuta para los años 2000-2001.

Detectados determinados errores de transcripción en el texto del convenio colectivo provincial para la Limpieza Pública en Ceuta, se acuerda modificar y remitir dichas modificaciones a la Dirección de Trabajo y S. Social para su registro y publicación en el B.O.C. las siguientes correcciones:

**Artículo 18.- Pagas Extraordinarias.**

Donde dice "Se establecen 2 pagas extraordinarias...." debe decir "Se establecen 3 pagas extraordinarias ...."

**Artículo.- 26 Permisos.**

Donde dice "concederán cuando el trabajador los solicite" debe decir "concederán al personal que los solicite".

**Anexo I.- Tabla Salarial**

Corregir párrafo segundo referente al Plus de Residencia, donde dice "(2) Se cobra mensualmente incluso pagas extras." Debe decir "(2) Se cobra mensualmente menos pagas extras".

Referente al Plus de Convenio: debe decir: (3) Se cobra mensualmente.

Referente a los pluses de transportes y compensación debe decir: (4) y (5) Se cobra los doce meses del año.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos se levanta la sesión siendo las diecisiete horas de la fecha del encabezamiento y firmando en prueba de conformidad los asistentes al acto.

**ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA LIMPIEZA PUBLICA EN CEUTA**

**POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL**

D. Eladio López Morocho.  
D. Fernando Martínez de Careaga García.  
D. Juan José Domingo Alberola.

**POR PARTE DE LA REPRESENTACION SOCIA**

D. Juan José Galdeano Guerrero.  
D. José Manuel García Jurado.  
D. Diego Maldonado González.

En la Ciudad de Ceuta siendo las diecinueve horas del día dieciocho de mayo de 2000, se reúnen los señores arriba relacionados, componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial para la Limpieza Pública en Ceuta, para tratar los siguientes puntos del Orden del día:

1.-) SE ACUERDA: A partir de la publicación del Convenio Colectivo Provincial para la Limpieza en Ceuta año 2000-2001 en B.O.C. y de acuerdo con la reducción pactada en el Artículo 23 del referido convenio se establece dicha reducción en los siguientes términos:

<i>Para el año 2000</i>	<i>Para el año 2001</i>	<i>Para el año 2002</i>
Lunes: 7 h.	Lunes: 6,30 h.	Lunes 6,30 h.
Martes: 6,30 h.	Martes: 6,30 h.	Martes 6,30 h.
Miércoles 6,30 h.	Miércoles 6,30 h.	Miércoles 6,30 h.
Jueves: 6,30 h.	Jueves 6,30 h.	Jueves 6,00 h.
Viernes: 6,30 h.	Viernes 6,30 h.	Viernes 6,00 h.
Sábados: 5 h.	Sábados 4,30 h.	Sábados 4,30 h.

2.-) El punto 2º del orden del día referente a los atrasos de la reducción de la jornada queda SIN ACUERDO haciendo constar las partes las siguientes exposiciones:

La representación social, expone que la reducción de jornada tiene efecto retroactivo al 01 de Enero por lo que solicita los atrasos generados en este concepto.

La Representación empresarial expone que según el artículo 3 del convenio colectivo vigente, la reducción de jornada entrará en vigor una vez sea publicado en el B.O.C. ya que solo sus efectos económicos se retrotraerán al 01 de enero del año 2000, por lo que a partir de la fecha de publicación de dicho convenio se comenzará a aplicar la reducción de jornada pactada, no siendo esta un efecto económico que haya que retrotraer al 01 de Enero

3.-) El punto 3º del orden del día referente a la aplicación del 30% para los pluses de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad queda SIN ACUERDO haciendo constar las partes las siguientes exposiciones.

La representación social expone que según el convenio General del Sector el Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad es del 30% sobre el salario base por día trabajado.

La presentación empresarial expone que el Convenio Colectivo Provincial para la limpieza pública en Ceuta en su artículo 14 expresa claramente lo pactado en este sentido.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las veinte horas diecisiete minutos del día de la fecha del encabezamiento y firmando en prueba de conformidad los asistentes al acto.

**2.492.-** Vistos el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S. A. (N.º de código 5100422), para el período comprendido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2000, suscrito por su Comisión Negociadora el 26 de mayo de 2000, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Leg. 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el art. 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 Area de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Ceuta, a 8 de junio de 2000.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Luis Vicente Moro Díaz.

POR EL PARQUE MARITIMO DEL MEDITERRANEO, S. A.

Don Guillermo Martínez Arcas (Viceconsejero de Economía y Hacienda)

Don Francisco Martínez Racero (Asesor)  
Don Luis Andrés Márquez Salinas  
Doña Josefa Guerrero Ríos (Secretaria)

**POR CC.OO.**

Doña Natividad Robles Burgos  
Don Emilio Postigo García  
Don Ramón Moreda Del Valle Inclán

Siendo las 10 horas del día 26 de mayo del 2000, se reúnen los señores arriba reseñados, al objeto de proceder a la firma del III Convenio Colectivo para la empresa PARQUE MARITIMO DEL MEDITERRANEO, S.A.

Una vez leído el texto del Convenio Colectivo, las partes aprueban por unanimidad el contenido del mismo y proceden a la firma, apoderando expresamente a Don Ramón Moreda Del Valle Inclán para su presentación y tramitación ante el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Ceuta.

Sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión siendo las 13,00 horas.

**III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PARQUE  
MARÍTIMO DEL MEDITERRÁNEO, S.A.  
CEUTA  
PARA EL AÑO 2000**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

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

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.**

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos aquellos trabajadores eventuales y fijos, que lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.**

Con independencia de la fecha en que se publique en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*, este Convenio Colectivo extender su vigencia por el periodo de un año desde el 1 de enero del 2000 hasta el 31 de diciembre del mismo año, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, o sustitución.

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

**ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio constituyen un todo único e indivisible, por lo que no se podrá, por ninguna de las partes firmantes del mismo, pretender la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad.

**ARTÍCULO 5.- CONDICION MÁS BENEFICIOSA.**

Todas las condiciones pactadas, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de míni-

mas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente mas beneficiosas, subsistirían en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

**ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrado por un representante empresarial y el delegado de personal de la empresa, que podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

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

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

**CAPITULO II**

**CONDICIONES LABORALES**

**ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.**

La jornada modulo de trabajo será la correspondiente a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en computo anual, incluyendo el tiempo de 30 minutos de descanso para bocadillo que existirá en las jornadas que se realicen de forma continuada, que con carácter general será desde las ocho hasta las quince horas. Se considerará jornada partida, aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo.

- Durante la semana de fiestas patronales, el horario sufrirá una reducción de una hora diaria.

La empresa, previo informe al delegado de personal, y en atención a sus necesidades productivas u organizativas, podrá establecer una jornada irregular, durante la temporada alta de la empresa (desde el uno de mayo al treinta de Septiembre de cada año natural) pudiendo así determinar que dicha jornada semanal sea superior a treinta y cinco horas en determinados periodos, en tanto no se sobrepase la jornada máxima diaria, la cual no podrá superar en temporada alta las diez horas de trabajo efectivo, ni las cuarenta y dos horas en computo semanal. Los excesos de jornada que pudieran realizar los trabajadores, en dicho periodo, se compensaran, a elección de la empresa, de algunas de las siguientes formas:

- Concediendo, por cada hora de trabajo en temporada alta, que haya superado el computo semanal de treinta y cinco horas, el equivalente a dos horas de descanso, disfrutándose este de forma preferente, en los periodos comprendidos entre el uno de enero al treinta de abril, o del uno de octubre al treinta y uno de diciembre de cada año natural.

- Abonando dichas horas como si fueran horas extraordinarias.

**ARTÍCULO 8.- CALENDARIO LABORAL.**

La empresa, con la participación del delegado de personal, confeccionará el cuadro de turnos en el que se hará

constar el horario, los turnos de trabajo y descansos de todo el personal afectado por el presente Convenio. La duración máxima de la jornada diaria, en temporada alta, será de 10 horas de trabajo.

#### *ARTÍCULO 9.- DESCANSO SEMANAL.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de dos días consecutivos de descanso a la semana que no podrán ser compensados de forma alguna, o un día y medio en sectores limitados para determinados servicios, en función de las necesidades de la empresa sin perjuicio de su posterior compensación una vez finalizada la necesidad.

En la confección de los turnos, se procurará que cada trabajador disfrute de dicho descanso en fin de semana, al menos una vez al mes.

#### *ARTÍCULO 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS.*

La empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., se compromete, como medida de fomento del empleo a suprimirlas horas extraordinarias.

Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal de treinta y cinco horas, en cómputo anual, se considerarán como extraordinarias, y tendrán un recargo sobre el valor de la hora ordinaria del 100%, o bien se compensarán con descanso en la proporción, como mínimo, de una hora extra por dos de descanso.

El recargo antes mencionado se incrementará en otro 100% en las horas de exceso que se realicen en domingos y festivos, así como su compensación de descanso, que pasará a la proporción de una hora extra por tres de descanso.

#### *ARTÍCULO 11.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.*

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral de Ceuta, las jornadas de los días ( primer miércoles del mes de octubre de cada año día del Parque M.M.), 24 y 31 de diciembre. A efectos laborales, serán completamente días inhábiles el 25 de diciembre y el 1 de Enero.

#### *ARTÍCULO 12.- TRABAJO EN FESTIVOS.*

El trabajo de los días festivos, abonables y no recuperables, incluido en el calendario laboral de la empresa, serán compensados de alguna de las siguientes maneras:

- Abonando un día, más el 100% de recargo junto a la mensualidad correspondiente.
- Dos días de descanso, acordando con la empresa su disfrute.

#### *ARTÍCULO 13.- VACACIONES ANUALES.*

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural, o prorratea del tiempo trabajado, a razón del salario base, antigüedad, plus de residencia y complemento personal.

A petición del trabajador, las vacaciones podrán dividirse en dos periodos distintos, sin que ninguno de ellos pueda ser inferior a 7 días.

El calendario de vacaciones se registrará por los cuadros que al efecto se realizarán por la empresa con participa-

ción del delegado de personal, en el primer trimestre del año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el caso de que durante su disfrute, el trabajador sufriera enfermedad o accidente debidamente acreditado mediante el correspondiente parte médico o facultativo de la Seguridad Social, que deberá remitir a la empresa. El disfrute posterior de los días que correspondan, deberá efectuarse dentro del año natural, y de no ser posible, antes del mes de Marzo del siguiente año.

#### *ARTÍCULO 14.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.*

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

#### *ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS.*

El personal afectado por el presente Convenio, tendrán derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican. El disfrute de dichas licencias se concederán en días naturales:

- Licencia por matrimonio, 15 días.
- Casamiento de hijos, 1 día.
- Casamiento de hermanos, 1 día.
- Muerte de padres, cónyuge, hijos, nietos o hermanos, 2 días si es en la misma localidad, y 5 si es fuera de ella.
- Muerte de padres o hermanos políticos, 2 días si es en la misma localidad, y 5 si es fuera de ella.
- Nacimiento de hijos, 2 días.
- Comunión o bautizo de hijos o nietos, 1 día.
- Enfermedad grave o hospitalización de ascendientes o descendientes directos, hermanos políticos del trabajador o su cónyuge, 2 días si es en la misma localidad, y 5 si es fuera de ella, previa certificación médica.
- Por asuntos propios, 6 días, el disfrute de estos días se podrán denegar en temporada alta siempre que las necesidades del servicio en esta temporada así lo exijan, este permiso no se podrá acumular a las vacaciones anuales.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación centros oficiales de formación, 10 días al año.

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

#### *ARTÍCULO 16.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.*

Al inicio de la relación laboral, el Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. está obligado a plasmar en un contrato, todas las condiciones de trabajo, entregando una copia al trabajador.

Aquel, tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas, habrá de llevarse a cabo en la forma legalmente establecida.

*ARTÍCULO 17.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.*

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

*ARTÍCULO 18.- CONTRATO DE TRABAJO.*

De acuerdo con la legislación laboral vigente, la empresa facilitará a los Delegados de Personal, copia básica de los contratos realizados. Se facilitarán dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

*ARTÍCULO 19.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en la actividad desempeñada por la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

El termino contrata de los servicios, engloba con carácter genérico, cualquier modalidad de contratación, tanto publica como privada, e identifica de manera concreta la actividad que desarrolla empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. en la posibilidad de poder pasar a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo publico.

En todos los supuestos de financiación, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata de servicios, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas, para llevar a cabo la actividad de la contrata de los servicios, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad publica que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

En el caso de una privatización total sin vinculación alguna a empresa publica del Parque Marítimo del Mediterráneo S.A. la Asamblea de la ciudad de Ceuta absorberá al personal de plantilla.

*ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL.*

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas, que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención . En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta decisión al delegado de personal.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despi-

do objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho, durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso a la cobertura de la vacante, si esta existiera, correspondientes a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materias de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, o en su caso de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

*ARTÍCULO 21.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.*

Será prioritaria la atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos en el trabajo. Para ello dispondrá de todos los elementos y medios de trabajo requeridos por la vigente legislación, a este fin se tendrá en cuenta rigurosamente las disposiciones recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ordenanzas y Reglamentos Oficiales Vigentes.

Los delegados de personal vigilarán, y en su caso, paralizarán, la prestación de cualquier servicio que pueda resultar peligroso para la integridad física del trabajador, si éste no lo realizara con los medios de seguridad adecuados.

*ARTÍCULO 22.- PRENDA DE TRABAJO.*

Para el desarrollo de sus funciones, todo trabajador tiene derecho a recibir dos uniformes cada año (uno de verano y otro de invierno). Los mismos serán los idóneos para las condiciones climatológicas y el trabajo que cada uno efectúe. Estos uniformes quedarán en propiedad de los trabajadores.

En el caso que por las condiciones especiales del trabajo se deteriorara algún uniforme antes de la fecha indicada la empresa dotará de dicha prenda previa entrega de la misma.

**CAPITULO III**

**CONDICIONES SOCIALES**

*ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.*

En los casos de Incapacidad temporal, derivada de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional, el trabajador percibirá durante el tiempo que dure la baja médica, el cien por cien del salario real que venia percibiendo.

Para el resto de supuestos de Incapacidad Temporal ( enfermedad común y accidente no laboral ), y en un intento de evitar situaciones de absentismo laboral, regirán las siguientes condiciones.

- Cada trabajador dispondrá de un crédito de diez días por cada año natural, durante los cuales, si sufriera una enfermedad común o accidente no laboral (ya sea en uno o varios procesos) no sufriría merma alguna en sus haberes mensuales.

- A partir del día once de incapacidad, y hasta el día veinte ( en cada proceso) el trabajador no percibirá complemento salarial alguno en su salario.

- Desde el día veinte, hasta el ciento ochenta de incapacidad, el trabajador percibirá nuevamente el cien por cien de su retribución mensual.

- A partir de los seis meses de incapacidad, será potestad de la Comisión Paritaria del Convenio de la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., previos los informes que estime convenientes, el prorrogar durante un nuevo periodo de seis meses, el cobro del cien de las percepciones. En el supuesto de que no existiera acuerdo, se entenderá denegada la referida prórroga.

- En los supuestos de enfermedad común en los que haya existido intervención quirúrgica, el trabajador no sufrirá merma alguna en sus retribuciones, durante el tiempo de su recuperación. No obstante, si esta se prolongara por más de ciento ochenta días, operarían las condiciones establecidas en el apartado anterior.

#### ARTÍCULO 24.- PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa esta obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente derivados de accidente de trabajo, garantizando al trabajador una indemnización de dos millones quinientas mil pesetas ( 2.500.000 pts.) que percibirá el trabajador o sus herederos, independientemente de lo que regule la autoridad competente y la legislación laboral en esta materia. El importe de las primas e impuestos de esta póliza de seguro, será por cuenta de la empresa, que una vez suscrita, facilitará copia de la misma al delegado de personal.

#### ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN.

La empresa concede un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del Convenio.

Su cuantía ira en función de la siguiente escala:

Jubilación voluntaria a:

Los 60 años	14 mensualidades
Los 61 años	12 mensualidades
Los 62 años	10 mensualidades
Los 63 años	8 mensualidades
Los 64 años	6 mensualidades
Los 65 años	4 mensualidades

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario base, plus de antigüedad y plus de residencia. Si cumplidos los 65 años y dos meses más, el trabajador no solicitase la jubilación, perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase periodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia. En caso de fallecimiento del trabajador durante el transcurso del año que precede a la jubilación con 65 años, serán sus derechohabientes los que perciban el complemento, acreditándose su carácter de herederos, por los medios legalmente establecidos.

Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, eligiéndose este por orden de antigüedad en la empresa. Los trabajadores que igualmente hayan hecho uso de ese derecho, percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiendo el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

#### ARTÍCULO 26.- SERVICIO MILITAR.

Durante el servicio militar del trabajador, voluntario u obligatorio, o de la prestación social sustitutoria, la empresa

solo podrá cubrir su puesto de trabajo mediante otro trabajador contratado con carácter de interino, por lo que finalizado dicho servicio militar o prestación, su reincorporación a la empresa será obligatoria en el plazo de un mes después de su finalización.

Durante el servicio militar, el trabajador que ostente una antigüedad mínima de un año en el momento de su incorporación a filas, tendrá derecho a la percepción íntegra de las pagas extraordinarias fijadas en este Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO 27.- PROMOCION PROFESIONAL.

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

#### ARTÍCULO 28.- MATERNIDAD.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

#### ARTÍCULO 29.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores de la empresa, una ayuda única por contraer matrimonio, de veinticinco mil pesetas ( 25.000 pesetas ) y de veinte mil pesetas ( 20.000 ) pesetas por nacimiento o adopción de hijo/a.

#### ARTÍCULO 30.- AYUDA ESCOLAR Y SOCIAL.

Los hijos de los trabajadores sujetos a este convenio, tendrán derecho a una ayuda por estudios, anualmente, y en proporción al tiempo trabajado durante el año natural que corresponda, siempre que lo acrediten fehacientemente, del siguiente importe:

Guardería o Jardín de Infancia .....	25.000 Ptas.
Primaria, EGB, 1 <sup>er</sup> . Ciclo de ESO, o equivalente .....	15.000 Ptas.
BUP, 2º Ciclo de ESO, COU, o equivalentes .....	20.000 Ptas.
Estudios universitarios en Ceuta .....	40.000 Ptas.
Estudios universitarios fuera de Ceuta .....	125.000 Ptas.

Los trabajadores de la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo S.A tendrán derecho a una ayuda por estudios de enseñanza reglada (E.S.O Universidad acceso para mayores de veinticinco años post-universitarios y masters) por un importe equivalente al valor de las matrículas. Será imprescindible la justificación documental del gasto.

Igualmente se establece un fondo anual de ciento cincuenta mil pesetas, donde también serán beneficiarios cónyuge e hijos, para ayudas a gastos de prótesis, entendiéndose por tales las ortopédicas permanentes o temporales, las dentarias y las especiales ( gafas, lentillas, corses ) .Siempre y cuando se justifique que no están percibiendo este tipo de ayuda por otras vías.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les abone, previa presentación de la correspondiente factura, de hasta el 50 % de los gastos por tales conceptos, hasta el agotamiento, en su caso, del referido fondo que será administrado por la Comisión Paritaria del Convenio, quien realizará, previo a su concesión, un estudio de las necesidades sociales y económi-

cas de los solicitantes, al objeto de establecer un sistema de preferencia en las ayudas.

**ARTÍCULO 31.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Los trabajadores de la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo S.A. con un contrato de carácter fijo, podrán solicitar anticipos, reintegrables en treinta meses, hasta un importe de 600.000 pts.

No se podrá acceder a una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

**ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIAS.**

Todo trabajador del Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en el plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

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 un año como mínimo. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia, conservará el derecho de reingreso a su puesto de trabajo. Para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente de la plaza, ofertándola previamente a los trabajadores fijos de plantilla por promoción interna.

**CAPITULO IV**

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL**

**ARTÍCULO 33.- GRUPOS PROFESIONALES.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasifica en función de las tareas y, en su caso, por la titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías que seguidamente se definen.

Grupo Profesional I.- Grupo Profesional II.- Grupo Profesional III.- Grupo Profesional IV.

El acoplamiento a grupos y categorías profesionales de los trabajadores afectados por el Convenio se hará teniendo en cuenta titulaciones, aptitudes profesionales y el contenido general de las funciones que actualmente desempeña cada uno de ellos.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

**ARTÍCULO 34.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

El personal del Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. se encuadra en las siguientes categorías y grupos profesio-

sionales:

**Grupo I**

Técnicos y Profesionales titulados, D.U.E., Jefes de Mantenimiento y Servicios, Encargados Generales.

**Grupo II**

Oficiales Administrativos, Oficiales de Oficios Varios, Monitores Deportivos y de Gimnasia, Relaciones Públicas, Oficiales de Mantenimiento y Servicios, Cajeros, Oficiales de Seguridad.

**Grupo III**

Auxiliar Administrativo, Taquilleros, Vigilantes, Socorristas, Ayudantes de Mantenimiento y Servicios, Animadores Socio-Culturales.

**Grupo IV**

Porteros-Conserjes, Limpiadores/as, Peones.

**ARTÍCULO 35.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasifica, según permanencia al servicio de la empresa, de la siguiente forma:

Personal fijo.- Personal eventual.- Personal interino.

**ARTÍCULO 36.- PERSONAL FIJO.**

Es aquel trabajador que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.

Quedarán con la condición de trabajadores fijos, cualesquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, en el plazo máximo de cinco días. Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido, los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

**ARTÍCULO 37.- PERSONAL EVENTUAL.**

El personal eventual es aquel que se contrata por la empresa para prestar sus servicios durante un periodo de tiempo determinado por exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato deberá expresarse con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifica.

A estos efectos, y para evitar la utilización de formas de contratación externas a la empresa, particularmente las empresas de trabajo temporal, se establece la obligación de efectuar las contrataciones al amparo de la Ley 63/97, del 26 de Diciembre, o norma legal que la sustituya, y de las normas establecidas en el presente Convenio.

Al objeto de proceder a la selección del personal eventual del Parque se creará una bolsa de empleo en la que valorará como mérito preferente la prestación de servicios para la misma empresa en temporadas anteriores, siempre y cuando no exista informe negativo de la Dirección del Parque en relación con la actividad desarrollada por el trabajador/a en ocasiones anteriores. Dicho informe será de conocimiento del delegado/a de personal del Parque.

*ARTÍCULO 38.- PERSONAL INTERINO.*

El personal contratado para sustituir a trabajadores de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, servicio militar, excedencias y otras de análoga naturaleza.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito, Y hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados, deberán entenderse como trabajadores fijos desde la fecha del contrato.

*ARTÍCULO 39.- CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.*

En aplicación de lo dispuesto en la Ley 63/97, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan modificar la duración máxima de estos contratos, conforme a las siguientes condiciones:

1.- Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración inicial de hasta seis meses de duración.

2.- Al termino de los seis primeros meses, podrán prorrogarse, antes de su terminación por acuerdo entre las partes, por un periodo de otros siete meses y medio, sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de la prórroga, pueda exceder de los trece meses y medio.

3.- Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su termino, no fuera denunciado por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo de trece meses y medio.

4.- La terminación del contrato por expiración del plazo convenido, y siempre que se hayan cumplido trece meses y medio de contrato, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

5.- Los contratos se extinguirán llegando a su termino, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que lo formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, si la duración total del contrato es de trece meses y medio, pudiendo sustituirse el preaviso del empresario, por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso.

*ARTÍCULO 40.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DE TERMINADO.*

Para la realización de obras o servicios determinados dentro de la propia actividad normal de la empresa y cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta. En el contrato de trabajo deberá constar de forma clara y precisa, si el contrato es de obra y servicio, con una completa identificación de la obra y servicio para la que se le contrató.

Si el trabajo excediera de un periodo de tiempo superior a un año, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de salario real por cada año.

*ARTÍCULO 41.- CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.*

Con el objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores sujetos a contratos temporales, y al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/97, del 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, se pacta la posibilidad de transformar en indefinidos, los contratos de trabajo de los trabajadores del Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos. Los mismos se registrarán por las siguientes normas:

1.- El nuevo contrato se concertara por tiempo indefinido, y se formalizará por escrito, haciendo constar que se realiza al amparo del artículo 39 del Convenio Colectivo para la empresa PARQUE MARÍTIMO DEL MEDITERRÁNEO S.A.

2.- El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de el se deriven, se registrarán por lo dispuesto en la Ley 63/97, y en el presente Convenio Colectivo, para los contratos por tiempo indefinido, recogidos en el presente artículo.

3.- Cuando dichos contratos se extingan por causas objetivas, y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

4.- No se podrán celebrar contratos para el fomento de la contratación indefinida, cuando en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, se hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas, declaradas improcedentes por sentencia judicial, o se hubiera procedido a un despido colectivo. Tal limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1997, del 16 de mayo, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o el despido.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo, cuando la realización de los contratos a los que se refiere este artículo, haya sido acordada con los representantes de los trabajadores, en el periodo de consultas previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

*ARTÍCULO 42.- PROVISIÓN DE VACANTE MEDIANTE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA.*

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

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

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

3.- En caso de alcanzar dos o mas candidatos la misma valoración, la vacante sera ocupada por el mas antiguo en la empresa.

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

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

6.- De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

La única excepción a la promoción interna, será la que se produzca cuando se trate de vacantes que afecten a puestos comprendidos en el grupo profesional I, dada la carga de responsabilidad y confianza que requieren aquellos, operando en los mismos la designación directa por la empresa.

## CAPITULO V

### FUNCIONES PROFESIONALES

#### *ARTÍCULO 43.- CRITERIO GENERAL.*

EL desempeño de las funciones profesionales, así como el contenido de la prestación laboral, viene determinado por el encuadre del trabajador a un Grupo Profesional y a una determinada Categoría Profesional, según lo previsto en el presente Convenio.

#### *ARTÍCULO 44.- GRUPO PROFESIONAL I.*

Los trabajadores de este grupo profesional tienen encomendadas funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de distintas unidades funcionales.

Se incluyen en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias tareas funcionales de la empresa, también en tareas e iniciativas surgidas a partir de directrices generales muy amplias, emanadas de la propia dirección de la empresa, a la que se debe dar cuenta de su gestión.

#### *ARTÍCULO 45.- DIPLOMADO UNIVERSITARIO ENFERMERÍA (D.U.E.)*

Es el profesional que estando en posesión del título correspondiente, atenderá a los usuarios de la empresa en sus necesidades sanitarias en los momentos en que estos requieran sus servicios. Planifica y realiza los trabajos propios de enfermería, siendo el responsable de las instalaciones y material sanitario disponible en la empresa.

#### *ARTÍCULO 46.- JEFE ADMINISTRATIVO.*

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores que, estando en posesión del Bachillerato Unificado Polivalente, o Formación Profesional de 2º grado de la especialidad tienen conocimientos suficientes de mecánica administrativa, técnica y contable, lleven la dirección y el control de manera autónoma y responsable, de las actividades administrativas y contables de la empresa. Están encargados de darle unidad al trabajo de una o varias secciones, distribuyen y

dirigen el trabajo debidamente ordenado y aportan sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas, realizando personalmente aquellos trabajos que por sus características sea necesario ejecutar.

#### *ARTÍCULO 47.- JEFE DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.*

Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que coordinan y supervisan una o varias secciones directamente asignadas por la empresa, realizando con plena responsabilidad y alto grado de perfección las tareas relacionadas con su profesión. Estos trabajadores deben poseer suficiente capacidad de mando y tener pleno conocimiento de las distintas labores correspondientes a las especialidades del personal a sus ordenes. Son, entre otras, tareas fundamentales de esta categoría, la de vigilar y supervisar las instalaciones le hayan sido encomendadas, dar información técnica sobre las incidencias que vayan surgiendo o intervenir directamente en su solución, responsabilizarse de la organización, seguridad y funcionamiento de las secciones que tenga a su cargo, coordinando, dirigiendo y controlando el trabajo y rendimiento de los trabajadores, así como de su formación.

#### *ARTÍCULO 48.- ENCARGADOS GENERALES.*

Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que tienen entre sus responsabilidades, la coordinación y organización de la plantilla de la empresa, siguiendo instrucciones de la dirección, vigilando el trabajo y rendimiento de los empleados, así como estableciendo los horarios y turnos. Igualmente, tendrán entre otras las siguientes funciones: Informar a la dirección de la empresa, de las incidencias que surjan, e intervenir directamente para su solución, si fuera necesario, excepto en materias de seguridad; informar a la dirección de la empresa, de las necesidades del personal detectadas, con el fin de conseguir el perfecto funcionamiento de las instalaciones; responsabilizarse de las compras autorizadas por la dirección, tanto de materiales fungibles como inventariables, necesarios para el funcionamiento normal de las instalaciones; responsabilizarse del almacenamiento e inventario de las herramientas, ropa del personal, productos de limpieza, etc.; vigilar el cumplimiento de los horarios de trabajo de la plantilla del Parque; vigilar el cumplimiento de los horarios de iluminación y puesta en marcha de cascadas; controlar y vigilar el uso del escenario y del equipo de sonido, según directrices de la empresa; responsabilizarse de las recaudaciones diarias de taquillas, haciendo arqueos de caja diariamente, en presencia de las taquilleras de cada turno; responsabilizarse del resto de recaudaciones distintas de las de taquilla, alquiler de barcas, duchas, alquiler de sombrillas, etc.

Instruir al personal que se encuentre a su cargo y vigilar el cumplimiento de las directrices emanadas de la dirección del Parque.

#### *ARTÍCULO 49.- GRUPO PROFESIONAL II.*

Los trabajadores de este Grupo Profesional tienen encomendadas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas diversas en complejidad, pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, exigen alto grado de conocimiento, de capacidad, o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

*ARTÍCULO 50.- OFICIAL ADMINISTRATIVO.*

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de 2° grado de la especialidad, tienen iniciativa y responsabilidad, realizan actividades administrativas de carácter general, coordinando en su caso, las tareas de otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad, transcriben datos en libros contables, realizan cálculos de estadística elemental, redactan correspondencia, escritos y su correspondiente transcripción mecánica o mecanográfica si fuera necesario, utilizan máquinas convencionales o tratamientos de textos, realización liquidaciones y calculo de nóminas de salarios, y de seguros sociales, gestionan pedidos y suministros, organizan el archivo y registro; en la realización de sus funciones podrán utilizar teclados con pantalla, máquinas sencillas de teletipo o microordenadores.

*ARTÍCULO 51.- OFICIALES DE OFICIOS VARIOS.*

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios tales como jardinería, ensolado y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural o artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, carpintería, empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminaciones de distintos tipos, etc.; instalaciones de riego con tuberías enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques, lagos o surtidores; instalaciones de agua en general, plataformas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores; control de calefacción y fontanería, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose, todos ellos a la categoría de oficial.

*ARTÍCULO 52.- MONITOR DEPORTIVO DE GIMNASIA.*

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores contratados por la empresa para dirigir y enseñar las prácticas de actividades deportivas y de ejercicios físicos, tienen un alto conocimiento de las técnicas necesarias para su desarrollo, así como para evitar sus posibles accidentes. Supervisan y dirigen de manera personal la modalidad deportiva o de gimnasia acordada por la dirección de la empresa como actividad de entretenimiento o puesta a punto de los clientes y usuarios de los servicios que preste la empresa.

*ARTÍCULO 53.- RELACIONES PUBLICAS.*

Pertenecen a esta categoría profesional, los trabajadores cualificados y capaces de encargarse de manera autónoma y responsable de las relaciones con los cliente, y organizar actividades lúdicas o recreativas en la empresa. Reciben y acompañan a aquellos clientes que la dirección le indique. Informan a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestan sus servicios tanto dentro, como fuera del establecimiento. Gestionan las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

*ARTÍCULO 54.- OFICIALES DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.*

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que con completo dominio tanto teórico como práctico

de un oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todas las incidencias de su especialidad, recibiendo instrucciones genéricas del jefe de conservación, mantenimiento y oficios que supervisa su labor. Son tareas fundamentales de esta categoría: ejecutar los trabajos de conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones y con los trabajo propios de su especialidad.

*ARTÍCULO 55.- CAJEROS.*

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores cualificados que se encarguen de las tareas de integración, coordinación, supervisión y control de las taquillas del Parque así como de la recepción y comprobación de la recaudación obtenida. Igualmente, efectuar suplencias de los auxiliares de taquillas, cuando las circunstancias del trabajo así lo requiera

*ARTÍCULO 56.- OFICIALES DE SEGURIDAD.*

Pertenecen a esta categoría profesional, los trabajadores que se responsabilizan del equipo de vigilancia, controlando el trabajo y rendimiento de los empleados de seguridad, así como de la seguridad en el interior de las instalaciones. Igualmente tendrán entre su funciones la de vigilancia y supervisión del Parque; informar a la dirección de la empresa de todas las posibles incidencias que ocurran; asesorar a la empresa, sobre las necesidades de personal de vigilancia; organización y coordinación del personal contratado para la vigilancia, según directrices de la dirección, así como la designación de zonas y horarios de vigilancia intervenir de forma directa en la resolución de problemas de seguridad, responsabilizándose incluso del fin ultimo de los mismos.

*ARTÍCULO 57.- GRUPO PROFESIONAL III.*

Los trabajadores de este Grupo Profesional realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos, que aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

*ARTÍCULO 58.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.*

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que, estando en posesión de] título de Educación General Básica o Formación Profesional de 1° grado, realizan tareas consistentes en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, registro de documentos, llamadas, avisos, confección de recibos, transcripción en mecanografía tanto en máquinas convencionales como en las de tratamiento de texto, manejo de máquinas sencillas de teletipo, y en su caso, el manejo de teclado con pantalla y trabajo de consulta en microordenadores, previa capacitación profesional en los puestos que fueran necesario, así como aquellas otras de carácter administrativo, burocrático o adecuado a su nivel.

*ARTÍCULO 59.- AUXILIAR DE TAQUILLAS.*

Son los encargados de la venta al público de los tickets de entrada al Parque Marítimo; se harán cargo con la debida antelación de los talonarios de tickets, sellados y nu-

merados para su control, revisión y corrección de las faltas o dudas que hubiere, haciendo entrega, igualmente con arqueo de tickets, de la recaudación obtenida. La entrada y salida se hará, a los locales de taquillas, dentro del horario laboral establecido, para lo cual la taquilla abrirá y cerrará media hora antes del inicio y de la terminación de la jornada del trabajador que corresponda en turno.

En los casos en que por haber varios taquilleros, dentro del mismo turno en la empresa, existirá un encargado de taquillas que lleve la responsabilidad administrativa y control de todas ellas, se clasificará como jefe de taquillas y asimilado a oficial administrativo.

*ARTÍCULO 60.- VIGILANTE.*

Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia y custodia permanente de terrenos acotados, dependencias, instalaciones y enseres de la empresa, supliendo al portero u ordenanzas, en su caso, en la apertura o cierre de sus instalaciones. Durante las horas en que el Parque Marítimo permanece abierto al público, vigilarán por el debido orden y uso correcto de las instalaciones.

*ARTÍCULO 61.- SOCORRISTA.*

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que con demostradas dotes de buenos nadadores y con los conocimientos básicos necesarios sobre socorrismo, puedan prestar las atenciones necesarias para evitar accidentes ocasionados por impericia o imprudencia de los bañistas y otras personas. Tienen encomendadas tareas de vigilancia para evitar el mal uso de las instalaciones y ayudarán a mantener recogido y en buen estado de conservación, los enseres a disposición del público.

*ARTÍCULO 62.- AYUDANTE DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.*

Pertenecerán a esta categoría profesional los trabajadores, que cumplen las instrucciones de trabajo y realizan las funciones correspondientes a su oficio, destinadas por su superior jerárquico, con suficiente corrección y eficacia. Son tareas fundamentales de esta categoría, colaborar en los trabajos de conservación de reparaciones sencillas en los mismos, en función de su especialidad.

*ARTÍCULO 63.- GRUPO PROFESIONAL IV.*

Los trabajadores de este grupo profesional tienen encomendadas tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia jerárquica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

*ARTÍCULO 64.- PORTEROS/ CONSERJES.*

Son aquellos que tienen a su cuidado la vigilancia de las respectivas puertas, no permitiendo a entrada a persona alguna que no haya sido debidamente autorizada por la empresa, mediante entradas sacadas por taquillas o carnet de abonados. Tendrán conocimiento suficientes para poder informar a los clientes de los servicios y horarios que presta la empresa al público. Ocasionalmente pueden realizar gestiones y servicios de mensajería para la empresa.

*ARTÍCULO 65.- PEONES.*

Son aquellos trabajadores mayores de dieciocho años, sin experiencia profesional. Ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las ordenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

*ARTÍCULO 66. - LIMPIADORA.*

Pertenecen a esta categoría profesional, los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas, dependencias y, demás instalaciones y locales de la empresa.

**CAPITULO VI**

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

*ARTÍCULO 67.- SALARIO BASE.*

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

*ARTÍCULO 68.- PLUS DE RESIDENCIA.*

De acuerdo con la legislación vigente se establece un Plus de Residencia equivalente al veinticinco por ciento (25 %) del Salario Base mensual de cada trabajador/a, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

*ARTÍCULO 69.- TRABAJO NOCTURNO.*

Cuando por necesidades del servicio hubiera que realizarse trabajos entre las 22,00 y las 6,00 horas, los trabajadores que realicen dichos servicios percibirán, en concepto de Plus de Nocturnidad, el 25% del salario base de cada hora trabajada durante el periodo citado anteriormente.

*ARTÍCULO 70.- QUEBRANTO DE MONEDA.*

En concepto de quebranto de moneda, se establece un plus por importe de cinco mil pesetas (5.000 pesetas), en temporada alta, que percibirá el personal que de forma habitual, realice operaciones de cobros y/o cambios de dinero, con la única excepción de los Encargados Generales, si los hubiera.

*ARTÍCULO 71.- PLUS TRANSPORTE.*

Se establece un plus de transporte de doce mil pesetas de igual cuantía para todos los trabajadores.

*ARTÍCULO 72.- PLUS DE TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.*

Los trabajadores que de forma habitual realicen labores de manipulación del cloro de las piscinas, percibirán por este Plus la cantidad de cinco mil pesetas mensuales. Será potestad exclusiva de la empresa, la determinación de los trabajadores que llevarán a cabo estas tareas, estando incluso habilitada para disponer turnos rotatorios entre el personal de la empresa, para realizar esta misión.

**ARTÍCULO 73.- ANTIGÜEDAD.**

El trabajador percibirá por cada trienio cumplido de antigüedad la cantidad equivalente del 5% del salario base establecido en el presente Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 74.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Se establecen tres pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente en los meses de junio, octubre y diciembre. Estas pagas estarán integradas por el salario base, antigüedad y residencia, no obstante la paga extraordinaria del mes de octubre se prorrateará incrementando el sueldo base de las doce mensualidades ordinarias del año.

**ARTÍCULO 75.- HORA ORDINARIA.**

El módulo para el cálculo de la hora ordinaria será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia, y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo a la semana.

Es decir, se utilizará la siguiente fórmula: Total de Retribuciones anuales del trabajador, dividido por 52 semanas del año, cuyo resultado dividimos por 35 horas semanales de trabajo, obteniendo de esta manera el valor o módulo de la hora ordinaria de trabajo.

(Total retribuciones año: 52 Semanas del Año /35 Horas Semanales = Valor Hora).

**ARTÍCULO 76.- COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD.**

Por este concepto se remunerará a los trabajadores del grupo I, que desempeñen las funciones de Encargado General. En atención al alto grado de responsabilidad, especialización y dedicación que supone tal puesto, se establece por este complemento una cantidad bruta mensual, de 62.200 pts.

**CAPITULO VII****FORMACIÓN****ARTÍCULO 77.- PLANES DE FORMACIÓN.**

La empresa Parque Marítimo del Mediterráneo desarrollará un plan de formación con la participación de la representación legal de los trabajadores, con fondos propios, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades de la empresa.

Se podrá conceder autorización dentro de la jornada laboral a los trabajadores para la realización de cursos organizados por la empresa y otros organismos públicos o privados.

**CAPITULO VIII****REGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 78.- FALTAS Y SANCIONES.**

La empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la

graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

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

**ARTÍCULO 79.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.**

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

**ARTÍCULO 80.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

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

En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.17 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**ARTÍCULO 81.- FALTAS LEVES.**

Serán faltas leves:

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

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

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

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación anterior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa, de forma descuidada.

9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

#### ARTÍCULO 82.- FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en el periodo de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4.- No comunicar con la puntualidad debida, las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos, determinará la calificación como falta muy grave.

5.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma en el ejercicio de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase, perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificado como falta muy grave.

8.- Descuido importante en la conservación de los géneros, o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

10.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trasciendan a éste.

11.- Emplear para uso propio, artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa, o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos, u otras medidas administrativas, que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería, y en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19.- La falta de aseo o limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

#### ARTÍCULO 83.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualesquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones comerciales o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6.- Los malos tratos de palabra u obras, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7.- La discriminación voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal y pactado.

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendenencias con los demás trabajadores.

9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral que atente al respeto y a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### ARTÍCULO 84.- CLASES DE SANCIONES.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves, las previstas en los apartados ( A y B ).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- 1.- Amonestación.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2.- Despido disciplinario.

#### ARTÍCULO 85.- PRESCRIPCIÓN.

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

### CAPITULO IX

#### DERECHOS SINDICALES

##### ARTÍCULO 86.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo, asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los delegados de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La empresa vendrá obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma más apta posible.

##### ARTÍCULO 87.- GARANTÍAS SINDICALES.

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

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

##### ARTÍCULO 88.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

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

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

##### ARTÍCULO 89.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

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

##### ARTÍCULO 90.- DELEGADOS SINDICALES.

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

1. Representar y atender los intereses de los afiliados y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.

2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los comités de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

4. Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, que los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes se comprometen a que la evolución de los salarios en años sucesivos, tiendan a la homologación con las restantes Empresas Municipales, siempre y cuando los resultados económicos del Parque Marítimo del Mediterráneo presenten beneficios. En todo caso se garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, compensándose las desviaciones del I.P.C. que pudieran producirse.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A la firma del presente convenio se abonará una paga del 0,5 %, de las retribuciones correspondientes al año 1.999 para compensar la desviación del I.P.C. Experimentada en el citado ejercicio.

Dicho incremento se consolidará en las retribuciones de 1.999 aplicándose el incremento pactado del 2 %, para el año 2000 a la cantidad resultante de la actualización establecida en el párrafo anterior.

## ANEXO I

## TABLAS DE RETRIBUCIONES MENSUAL

<i>Grupo Profesional</i>	<i>Sueldo Base</i>	<i>Plus de Residencia</i>	<i>Total Mensual</i>	<i>Valor de un Trienio</i>
I	188.564	47.141	235.705	9.428
II	147.627	36.907	184.534	7.381
III	134.480	33.620	168.100	6.724
IV	122.670	30.667	153.337	6.133

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**Juzgado de Primera Instancia  
e Instrucción Número Dos de Ceuta**

**2.493.-** D. Said El Mosauí, indocumentado, hijo de Ali y de Fatima, natural de Argelia, nacido en 1976 en Argelia, en paradero desconocido del Juzgado de Instrucción Número Dos de Ceuta, por estar comprendido en el número 4 del artículo 791 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, comparecerá en el término de diez días ante el expresado, Juzgado para notificar el auto de apertura de Juicio oral, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde y pararle el perjuicio a que haya lugar.

Al propio tiempo, ruego a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del paradero del referido acusado, procedan a su captura, poniéndolo a disposición judicial.

Ceuta, diecisiete de junio de dos mil.- LA MAGISTRADO JUEZ.- EL SECRETARIO.

**2.494.-** El Ilmo. Sr. Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción Número Dos de Ceuta, en virtud de lo acordado en el Juicio de Faltas número 299/99 sobre imprudencia, ha mandado notificar a D. Rahal Ghzi, la resolución dictada con fecha 21-06-2000 y que contiene el tenor literal siguiente:

## PARTE DISPOSITIVA

Incóese Juicio de Faltas y procédase al sobreseimiento libre de las presentes actuaciones, con reserva de acciones civiles a los perjudicados.

Póngase la presente resolución a las partes personadas, si las hubiere y póngase en conocimiento al Ministerio Fiscal, a los efectos del "visto" que previene la Ley y una vez firme, archívense.

Esta resolución no es firme y frente a ella, cabe recurso de reforma ante este Juzgado, que ha de interponerse en el plazo de tres días.

Así lo manda y firma el Ilmo. Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción Número Dos de Ceuta, de lo que doy fe.

Y para su inserción en el *Boletín Oficial de la Ciudad*, expido la presente en Ceuta, a diecinueve de junio de dos mil.- EL SECRETARIO.

**2.495.-** El Ilmo. Sr. Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción Número Dos de Ceuta, por providencia de esta fecha dictada en el procedimiento de Juicio de Faltas número 612/98, que se sigue por la supuesta falta de lesiones e injurias, ha mandado citar a D. Angel García Ibáñez, en calidad de denunciado, a fin de que comparezca el próximo día 20 de julio de 2000, a las 11,30 horas, en la Sala de Audiencias de este Juzgado, sito en la calle Serrano Orive sin número, a fin de celebrar Juicio de Faltas, con apercibimiento de que si no comparece le pararán los perjuicios con arreglo a derecho.

Y para su inserción en el *Boletín Oficial de la Ciudad*, expido la presente en la Ciudad de Ceuta a diecinueve de junio de dos mil.- EL SECRETARIO.

**2.496.-** El Ilmo. Sr. Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción Número Dos de Ceuta, por providencia de esta fecha dictada en el procedimiento de Juicio de Faltas número 490/97, que se sigue por la supuesta falta de vejaciones, ha mandado citar a D. Lamine Tamba, en calidad de denunciado, a fin de que comparezca el próximo día 26 de septiembre de 2000, a las 11,00 horas, en la Sala de Audiencias de este Juzgado, sito en la calle Serrano Orive sin número, a fin de celebrar Juicio de Faltas, con apercibimiento de que si no comparece le pararán los perjuicios con arreglo a derecho.

Y para su inserción en el *Boletín Oficial de la Ciudad*, expido la presente en la Ciudad de Ceuta a diecinueve de junio de dos mil.- EL SECRETARIO.

**2.497.- CEDULA DE EMPLAZAMIENTO**

*Organo que ordena emplazar:*

Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Ceuta.

*Resolución que lo acuerda:*

Providencia de esta fecha, en el procedimiento que se indica seguidamente:

*Asunto:*

Juicio de Separación Contenciosa número 124/2000.

*Emplazado:*

D. Abdeslam El Hichou Yaziji.

*Objeto:*

Comparecer en dicho Juicio por medio de Abogado y Procurador y contestar la demanda.

*Plazo:*

Veinte días.

*Prevención legal:*

Se le declarará en rebeldía sin más citarle, ni oírle y se declarará precluido el trámite de contestación.

En Ceuta a veintiséis de mayo de dos mil.- EL SECRETARIO.

**2.498.-** El Ilmo. Sr. Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción Número Dos de Ceuta, por providencia de esta fecha dictada en el procedimiento de Juicio de Faltas número 66/00, que se sigue por la supuesta falta de hurto, ha mandado citar a D. Mustafa Mustafa Mohamed, en calidad de denunciado, a fin de que comparezca el próximo día 26 de septiembre de 2000, a las 10.00 horas, en la Sala de Audiencias de este Juzgado, sito en la calle Serrano Orive sin número, a fin de celebrar Juicio de Faltas, con apercibimiento de que si no comparece le pararán los perjuicios con arreglo a derecho.

Y para su inserción en el *Boletín Oficial de la Ciudad*, expido la presente en la Ciudad de Ceuta a diecisiete de junio de dos mil.- EL SECRETARIO.

**Juzgado de Primera Instancia  
e Instrucción Número Cuatro de Ceuta**

**2.499.-** El Ilmo. Sr. Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción Número Cuatro de Ceuta, por providencia de esta fecha dictada en el procedimiento de Juicio de Faltas número 387/99, que se sigue por la supuesta falta de hurto, ha mandado citar a D. Yamal Toufi, indocumentado, nacido en Tetuán (Marruecos) el 01-01-63, hijo de Hamido y de Faoucha, en calidad de denunciado, a fin de que comparezca el próximo día 27 de junio de 2000, a las 11,20 horas, en la Sala de Audiencias de este Juzgado, sito en la calle Serrano Orive sin número, a fin de celebrar Juicio de Faltas, con

apercibimiento de que si no comparece le pararán los perjuicios con arreglo a derecho.

Y para su inserción en el *Boletín Oficial de la Ciudad*, expido el presente en la Ciudad de Ceuta a quince de junio de dos mil.- EL SECRETARIO JUDICIAL.

## OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

### CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.500.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el vigente Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas e Instrucciones complementarias, se le notifica a D. Luis Fernández Delgado, que D. Esteban Acosta Del Río, solicita licencia de implantación de local sito en Pueblo Marinero número 24, para ejercer la actividad de Bar Cafetería.

En su calidad de vecino inmediato al lugar de la apertura de dicha actividad, se le participa que durante un plazo de diez días, a partir del día de la publicación de este anuncio, podrá examinar en las Oficinas Municipales, el expediente incoado y presentar las reclamaciones u observaciones que estime pertinentes, significándole que transcurrido el plazo indicado sin que hubiera presentado el oportuno escrito de reclamación, se entenderá que está conforme en que se conceda la licencia solicitada.

Lo que se publica a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, mediante anuncio en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*, dado que no se ha podido practicar la notificación a D. Luis Fernández Delgado.

Ceuta, dieciséis de junio de dos mil.- Vº Bº EL PRESIDENTE ACCIDENTAL.- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: Horacio Espina Menéndez.

**2.501.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el vigente Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas e Instrucciones complementarias, se le notifica a D. El Hossain El Ghicul Omar, que D. Esteban Acosta Del Río, solicita licencia de implantación de local sito en Pueblo Marinero número 24, para ejercer la actividad de Bar Cafetería.

En su calidad de vecino inmediato al lugar de la apertura de dicha actividad, se le participa que durante un plazo de diez días, a partir del día de la publicación de este anuncio, podrá examinar en las Oficinas Municipales, el expediente incoado y presentar las reclamaciones u observaciones que estime pertinentes, significándole que transcurrido el plazo indicado sin que hubiera presentado el oportuno escrito de reclamación, se entenderá que está conforme en que se conceda la licencia solicitada.

Lo que se publica a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, mediante anuncio en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*, dado que no se ha podido practicar la notificación a D. El Hossain El Ghicul Omar.

Ceuta, dieciséis de junio de dos mil.- Vº Bº EL PRESIDENTE ACCIDENTAL.- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: Horacio Espina Menéndez.

## ANUNCIOS

### CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.502.-** A los efectos de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 13/95 de 18 de mayo, se hace pública la convocatoria para la contratación por parte de EMVICESA de las obras de ejecución de 30 VPO en C/. República Argentina de Ceuta, con sujeción a los proyectos redactados por los arquitectos D. José Luis y D. Carlos Pérez Marín y 30 Alojamientos Protegidos en C/. Padre Feijoo, proyecto redactado por el Arquitecto D. Miguel Rial Morilla.

El sistema de selección será el concurso, encontrándose las Normas aplicables, en el Pliego de Cláusulas y demás documentación a disposición de los participantes en las oficinas de EMVICESA.

El plazo de presentación de solicitudes es de 25 días naturales a partir del siguiente al de publicación en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta* de este anuncio.

Las ofertas deberán presentarse en sobre cerrado de 9,00 a 13,00 h., de lunes a viernes en las dependencias de EMVICESA, sita en C/. Tte. José Olmo 2-3.º, antes de las 13,00 horas del último día del plazo.

Ceuta, 20 de junio de 2000.- EL GERENTE.- Fdo.: Manuel Esquivias Fedriani.

## OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

### CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.503.-** El Excmo. Sr. Presidente, en su Decreto de fecha treinta de mayo de dos mil, ha dictado la siguiente resolución:

"Vistas las actuaciones practicadas en el presente expediente número 95.255 incoado a D. Mohamed Fuad Mohamed Abdeselam, así como el contenido de la propuesta de resolución que me eleva el Consejero de Presidencia, como órgano instructor, a la vista de las alegaciones formuladas dentro del plazo reglamentario por el interesado, el informe dado por el agente ratificándose en el hecho denunciado, y sin que durante el trámite de audiencia conferido al recurrente se desvirtuara el mismo.

En uso de la competencia que me ha sido conferida, de conformidad con lo establecido en el artículo 68.2 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, vengo en imponer al expedientado la multa correspondiente en la cuantía de 10.000 pesetas, aprobando dicha propuesta de resolución que fue debidamente notificada. El importe de la multa deberá ser hecha efectiva dentro de los quince días hábiles siguientes a la firmeza de esta resolución (artículo 84 R.D.L. 339/90), en el supuesto de que no haga uso del derecho a presentar recurso potestativo de reposición. Transcurrido el plazo de cobro sin haber sido satisfecha la multa, el importe de la misma se exigirá por vía de apremio, con el recargo del 20%, (artículo 100 del Reglamento General de Recaudación).

Contra esta resolución que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 107.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 de di-

cha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de esta Ciudad en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (artículos 116.1 Ley 30/92, de 26 de noviembre y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio).

No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Ceuta, dos de junio de dos mil.- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: Horacio Espina Menéndez.

**2.504.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13.2 del Reglamento del Procedimiento Sancionador en materia de Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad Vial, el Excmo. Sr. Consejero de Presidencia como instructor del expediente sancionador, incoado por infracción de norma de tráfico, ha formulado la propuesta de resolución que a continuación se transcribe.

«Visto escrito de alegaciones formulado con fecha 16-12-99 por D. Luis Manuel Sánchez Vidal, en relación con Boletín de Denuncia número 13.373 de fecha 02-12-99, por infracción de norma de tráfico, artículo 171.3 del Reglamento General de Circulación expediente número 95.330.

Resultando que dado traslado de las alegaciones al denunciante éste se ratifica en el hecho denunciado e informa que el vehículo CE-2213-F, efectivamente cometió la infracción especificada en la denuncia: "Mediante el presente escrito, vengo a manifestar que leídas las alegaciones, sólo puedo ratificarme en la denuncia impuesta, no obstante Usted, con su superior criterio resolverá lo que proceda".

Considerando que de conformidad con el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 339/1990 de 2 de marzo, 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 aquéllos de aportar todos los elementos probatorios que sean posibles sobre el hecho denunciado.

En su consecuencia:

Procede a juicio de este Instructor desestimar las alegaciones, y elevar propuesta de imposición de multa confirmando la cuantía de 10.000 pesetas.

Lo que le notifico haciéndole saber, que contra la misma podrá formular, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.2 del citado Reglamento, las alegaciones que estime pertinentes y acompañar los documentos que considere oportunos en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de la recepción de la presente notificación, advirtiéndole que durante el mismo plazo, directamente o por medio de representante que reúna los requisitos exigidos en el artículo 32 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92) podrá examinar el indicado expediente.

Ceuta, a veintisiete de marzo de dos mil.- EL SECRETARIO GENERAL ACCIDENTAL.- Fdo.: Luis Ragel Cabezuelo.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA

**2.505.-** EL EXCMO. SR. CONSEJERO DE SALUD PÚBLICA, BIENESTAR SOCIAL Y MERCADOS, EN

VIRTUD DE LA DELEGACIÓN CONFERIDA POR EL PRESIDENTE DE LA CIUDAD, AL AMPARO DEL ARTÍCULO 14.2. DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA, POR LOS DECRETOS DE 28 DE AGOSTO Y 1 DE SEPTIEMBRE DE 1999, Y CONFORME A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 21 DE LA LEY 7/85 Y 24 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 781/86, HA RESUELTO DICTAR CON ESTA FECHA EL SIGUIENTE

#### DECRETO

##### Objeto y ámbito de aplicación

El presente Decreto tiene por objeto regular, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Ceuta y en el marco del sistema público de Servicios Sociales establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, en la que atribuye a las Corporaciones Locales la prestación de los Servicios Sociales y la promoción y reinserción social (art. 25.1.k), la Ayuda a Domicilio, entendida como prestación básica de servicios sociales comunitarios.

##### Definición

La Ayuda a Domicilio constituye un conjunto de actuaciones, realizadas preferentemente en el domicilio del destinatario, de carácter doméstico, social, de apoyo psicológico y rehabilitador, dirigidas a individuos y/o familias que se hallen en situaciones de especial necesidad, facilitando así la permanencia y la autonomía en el medio habitual de convivencia.

##### Características de la prestación

La prestación de la Ayuda a Domicilio deberá ser:

- a) Polivalente, cubriendo la amplia gama de necesidades que presenten personas o grupos familiares con déficits en la autonomía personal.
- b) Normalizadora, utilizando los servicios generales para la satisfacción de las necesidades.
- c) Domiciliaria, realizándose preferentemente en el domicilio del usuario.
- d) Integradora, debiendo abordar las necesidades de los individuos y grupos de forma global y no parcializada.
- e) Preventiva, dirigida a prevenir o detener situaciones de deterioro e institucionalizaciones.
- f) Asistencial y rehabilitadora, estimulando la mejora de las relaciones humanas, la autoestima y las condiciones de vida y convivencia.
- g) Transitoria, debiendo mantenerse, al menos, hasta conseguir los objetivos de autonomía propuestos.
- h) Complementaria a las redes formales e informales de apoyo personal y social.
- i) Educativa, potenciando las capacidades del usuario, favoreciendo que éste sea agente de su propio cambio.
- j) Técnica, prestándose por personal cualificado.

##### Finalidad

La prestación de Ayuda a Domicilio tiene como finalidad facilitar la autonomía personal del individuo y/o familia para que permanezca en su entorno habitual de vida, evitando situaciones de desarraigo y desintegración social.

### Objetivos

Son objetivos de la Ayuda a Domicilio los siguientes:

- a) Prevenir y evitar el internamiento de las personas para que, con la aplicación de esta ayuda, puedan permanecer en su medio habitual.
- b) Favorecer en el usuario el desarrollo de capacidades personales y de hábitos de vida adecuados.
- c) Procurar la mejora de las condiciones de convivencia del usuario en su grupo familiar y en su entorno.
- d) Favorecer la participación del usuario en la vida de la comunidad.
- e) Colaborar con la familia en los casos en los que ésta, por sí misma, no pueda atender totalmente las necesidades de la vida diaria del usuario.
- f) Atender situaciones coyunturales de crisis personal y familiar.

### Acceso a la prestación

1. El servicio de Ayuda a Domicilio estará dirigido a aquellos ciudadanos que, por sus limitaciones físicas, psíquicas, socioeconómicas y/o familiares, tengan mermada su autonomía personal, su capacidad de relación social, y estén empadronados en Ceuta.

2. Podrán ser usuarios de la Ayuda a Domicilio:

- a) Las familias o personas que presenten disfunciones que puedan ser susceptibles de mejora con una adecuada atención a domicilio.
- b) Las personas mayores, con cierto nivel de dependencia, que no tengan a nadie que les atienda suficientemente y que, con esta ayuda, puedan continuar viviendo en su hogar.
- c) Las personas con minusvalía o incapacitadas a las que la ayuda en el hogar pueda favorecer su autonomía.
- d) Las personas afectadas por una lesión, enfermedad física o mental o por otros motivos que les hagan precisar la ayuda.
- e) Los menores a los que haya que cuidar o atender por ausencia de los padres o tutores, o cuando éstos, por circunstancias provisionales de enfermedad u otros motivos suficientemente justificados, no puedan ejercer sus funciones parentales, siempre que tales circunstancias no supongan situación de desamparo o requieran la asunción de la guarda por parte de los Servicios de Protección del Menor.
- f) En general, cuando exista una situación de desatención social o familiar, evaluada técnicamente, que justifique la intervención del servicio.

### Criterios para la concesión

Los criterios para la concesión de la Ayuda a Domicilio deberán basarse en indicadores flexibles que permitan considerar la valoración de necesidades, en torno a:

- a) La autonomía personal para la realización de actividades de la vida diaria (básicas e instrumentales), puntuando niveles de dependencia o necesidades derivadas de deficiencias de salud física y/o psíquica.
- b) La situación familiar, previa valoración de la composición familiar y grado de implicación de ésta en la contribución a la solución de la problemática.
- c) La situación socioeconómica de la unidad convivencial, en base a la renta "per cápita" mensual disponible.

d) Otras situaciones y factores más específicos, como pueden ser:

- La ubicación de la vivienda.
- El estado y equipamiento de la vivienda.
- Los recursos disponibles en el entorno.
- La accesibilidad a los recursos.

### Derechos de los usuarios

Los usuarios de la Ayuda a Domicilio tendrán derecho a:

- a) Que se les preste atención, respetando en todo momento su individualidad y dignidad personal.
- b) Recibir la prestación adecuadamente, con el contenido y la duración que en cada caso se determine.
- c) Ser informados puntualmente de las modificaciones que pudieran producirse en el régimen de la prestación.
- d) La intimidad y a la confidencialidad.
- e) Ejercer el derecho de queja conforme a las disposiciones vigentes.

### Deberes de los usuarios

Los usuarios de la prestación de Ayuda a Domicilio tendrán los siguientes deberes:

- a) Informar, sin omitir ni falsear, sobre las circunstancias personales, familiares y sociales que determinan la necesidad de la prestación.
- b) Comunicar cualquier cambio que se produzca en su situación personal, familiar, social y económica, que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación del servicio.
- c) Facilitar el ejercicio de las tareas de los profesionales que atienden el servicio, así como poner a su disposición los medios materiales adecuados para el desarrollo de dichas tareas.
- d) Comunicar con suficiente antelación cualquier traslado del domicilio que impida la prestación del servicio.
- e) Ser correctos en el trato con las personas que prestan el servicio, respetando sus funciones.
- f) Mantener una actitud de colaboración activa y consecuente con el programa, siempre que su estado físico y psicológico se lo permita.

### Topología de actuaciones

La Ayuda a Domicilio contempla actuaciones de carácter básico y complementario.

#### Actuaciones básicas

Comprende todas aquellas actuaciones que van dirigidas a cubrir las necesidades esenciales de la vida diaria, tales como:

#### A) Actuaciones de carácter doméstico.

1. Se entiende como tales aquellas actividades y tareas que se realicen de forma cotidiana en el hogar referidas a:

- a) La alimentación. Comprender entre otras, las labores de compra y preparación de alimento en el hogar.
- b) La ropa. Comprenderá las funciones de lavado, planchado, costura, orden, compra y otras análogas.

c) La limpieza y el mantenimiento de la vivienda, así como la realización de pequeñas reparaciones y otras tareas que no precisen la intervención de especialistas.

2. La lavandería y la preparación de alimentos podrán ser prestados indirectamente a través de servicios concertados.

3. Todas ellas tendrán un carácter subsidiario, destinadas a complementar las propias capacidades del usuario o de otras personas de su entorno inmediato.

4. Para la realización de estas actuaciones, el usuario deberá disponer o proveerse de los medios necesarios. En su defecto, los Servicios Sociales competentes podrán gestionar los recursos precisos para el mejor desarrollo del servicio.

#### B) Actuaciones de carácter personal.

Engloban todas aquellas actividades que se dirigen al usuario del servicio cuando éste no pueda realizarlas por sí mismo o cuando precise:

a) Apoyo en el aseo y cuidado personal, con objeto de mantener la higiene corporal.

b) Ayuda para efectuar la comida.

c) Cumplimiento, en su caso, de la prescripción de medicación simple efectuada por personal facultativo.

d) Apoyo a la movilidad dentro del hogar.

e) Compañía en el domicilio.

f) Acompañamiento fuera del hogar para la realización de diversas gestiones, tales como visitas médicas, tramitación de documentos y otras análogas.

g) Facilitación de actividades de ocio en el hogar, mediante la entrega de material para la realización de trabajos manuales, así como prensa, revistas, libros o similares.

h) Otras atenciones de carácter personal, no contempladas en los apartados anteriores, que puedan ser incluidas con carácter específico para alcanzar la finalidad de este servicio.

#### C) Actuaciones de carácter educativo.

Son aquellas que están dirigidas a fomentar hábitos de conducta y adquisición de habilidades básicos, y se concretan, entre otras, en las siguientes actividades:

a) Organización económica y familiar.

b) Planificación de higiene familiar.

c) Formación de hábitos de convivencia (familia, entorno, etc.).

d) Apoyo a la integración y socialización.

#### D) Actuaciones de carácter rehabilitador.

Se refieren a las intervenciones técnico-profesionales formativas y de apoyo psicosocial, dirigidas al desarrollo de las capacidades personales y a la integración del usuario en su unidad convivencial y en su mundo relacional.

#### E) Actuaciones complementarias.

Constituyen las gestiones o intervenciones que puedan ser necesarias para facilitar el mejor desenvolvimiento del usuario, tales como:

a) Actuaciones de carácter socio-comunitario. Son aquellas actividades o tareas dirigidas a fomentar la participación del usuario en su comunidad y en actividades de ocio y tiempo libre, posibilitando el desarrollo de sus capacidades creativas y ocupacionales.

b) Actuaciones de adaptación del hogar. Son aquellas actividades de adaptación funcional del hogar necesarias para solventar situaciones concretas y específicas de dificultad, tales como eliminación de barreras en el hogar, acondicionamiento de la vivienda, etc.

c) Ayudas técnicas. Son aquellos instrumentos dirigidos a suplir o complementar las limitaciones funcionales de las personas con dificultades para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.

La teleasistencia que tendrá la consideración de ayuda técnica específica, se define como un servicio de atención y apoyo personal y social destinado a detectar determinadas situaciones de emergencia del usuario, garantizando su comunicación permanente con el exterior.

#### Personal del servicio

Para conseguir una actuación integral en la prestación del servicio de Ayuda a Domicilio se requiere la intervención de los siguientes profesionales:

a) Trabajadores Sociales, Psicólogos, y si los hubiere, otros profesionales, que integrarán un equipo técnico cuya función en conjunto será el diagnóstico, seguimiento y evaluación del proyecto de intervención adecuado a cada situación que demande la Ayuda a Domicilio.

b) Auxiliares de Ayuda a Domicilio que se encargarán de la ejecución de las actuaciones básicas.

c) De forma complementaria intervendrán otros trabajadores, tales como, animadores socio-culturales, monitores de taller, personal de mantenimiento y servicios y profesionales de otros servicios necesarios para el desarrollo de una mejor prestación.

#### Funciones del equipo técnico

a) Analizar la demanda y estudiar las necesidades, para fundamentar propuestas, con el fin de ofrecer respuestas a las mismas.

b) Analizar las solicitudes que se presenten.

c) Estudiar y valorar las necesidades de los solicitantes.

d) Diseñar los programas de intervención, en el marco de la programación general de los servicios sociales municipales, adecuado a las necesidades personales, familiares, socioeconómicas o de otra índole de los usuarios de la Ayuda a Domicilio.

e) Hacer el seguimiento de los programas de intervención.

f) Formular propuestas de ampliación, reducción o suspensión del servicio, si fuese necesario.

g) Realizar tareas de apoyo psico-social para la adecuada individualización del problema y el establecimiento de los objetivos a desarrollar con cada usuario a efectos de que resulten acordes con las posibilidades reales del mismo.

h) Realizar tareas educativas con el usuario, su familia y su entorno, con objeto de que aquéllos adquieran las conductas o hábitos que les permitan desarrollar una vida normalizada en el medio natural de convivencia.

i) Estimular las responsabilidades de los familiares como cuidadores primarios.

j) Difundir e informar sobre el servicio de Ayuda a Domicilio.

#### Funciones del Trabajador Social

- a) Asumir la responsabilidad del servicio de Ayuda a Domicilio.
- b) Coordinar el servicio.
- c) Asignar y supervisar las tareas de los auxiliares de Ayuda a Domicilio.
- d) Apoyar y promocionar la formación-reciclaje del personal relacionado con el servicio.

#### Funciones del auxiliar de Ayuda a Domicilio

- a) Realizar las actividades de carácter doméstico y personal.
- b) Orientar al usuario en las actividades de la vida diaria, favoreciendo una normalización en la vida del hogar.
- c) Estimular el protagonismo del usuario, no sustituyéndolo en aquellas tareas que pueda desarrollar por sí mismo.
- d) Facilitar canales de comunicación del usuario con su entorno.

Para la realización de las funciones descritas en el punto anterior, los auxiliares de Ayuda a Domicilio deberán haber realizado cursos especializados de formación, con la suficiente profundización en el conocimiento de los sectores en los cuales vayan a trabajar.

Estos cursos deberán permitir la formación adecuada para el desarrollo de cada una de las actividades y funciones recogidas en el presente Decreto.

En la calificación de profesionalidad del auxiliar de Ayuda a Domicilio, se tendrán en cuenta los servicios anteriormente prestados en esta materia.

#### Programa del Servicio

El equipo técnico del Centro de Servicios Sociales, elaborará un programa de intervención, de acuerdo con este Decreto, que incluirá los siguientes extremos:

- 1.- Objetivos del programa.
- 2.- Potenciales usuarios del servicio.
- 3.- Criterios para la concesión.
- 4.- Actuaciones que va a facilitar el servicio.

#### Gestión del servicio

La prestación del servicio de Ayuda a Domicilio es competencia de la Ciudad, quien asumirá la titularidad del servicio que se gestionará de acuerdo al Concerto de colaboración firmado entre la Consejería y la Institución Religiosa de los Hermanos Franciscanos de la Cruz Blanca.

Es una gestión indirecta, efectuada con financiación pública, planificación, coordinación y control por parte de la Corporación Local, y ejecución a través de entidades privadas.

#### Financiación

1.- El servicio de Ayuda a Domicilio se financiará con las aportaciones del Ministerio competente en materia de servicios sociales, y la Ciudad Autónoma de Ceuta.

#### Procedimiento de concesión

El acceso al servicio se solicitará, a través del Registro General de la Ciudad, ante la Consejería de Salud Pública, Bienestar Social y Mercados de la Ciudad, que lo remitirá al Centro de Servicios Sociales, a los que corresponderá:

- a) La recepción de la solicitud en impreso oficial junto con la documentación acreditativa de las circunstancias del solicitante.
- b) La valoración técnica de la necesidad, y posterior propuesta de resolución.
- c) La comunicación al interesado de la resolución adoptada, especificando la intervención que proceda.
- d) La formalización, por escrito entre las partes, de las condiciones de la prestación del servicio. Este procedimiento podrá abreviarse cuando una situación reciba la consideración de urgente y requiera una respuesta inmediata. Su justificación estará motivada al presentarse la necesidad de forma imprevista, súbita y excepcional.

#### Duración del servicio

1.- El servicio de Ayuda a Domicilio, tiene carácter transitorio.

Excepcionalmente, podrá acordarse una atención permanente, siempre que se considere que la situación revisite carácter irreversible.

#### Causas de extinción del servicio

Son causas de extinción del servicio de Ayuda a Domicilio las siguientes:

- a) Renuncia del usuario.
- b) Ingreso con carácter definitivo en un Centro Residencial.
- c) Traslado definitivo de residencia a otro municipio.
- d) Incumplimiento grave, por parte del usuario, de las condiciones establecidas para la prestación del servicio, previo expediente contradictorio con audiencia del interesado.
- e) Desaparición de las causas que motivaron la concesión del servicio.

#### Evaluación

El servicio de Ayuda a Domicilio deberá ser evaluado, con el objeto de mejorar la eficacia y eficiencia en la gestión. Anualmente, el equipo técnico del Centro de Servicios Sociales, cumplimentará una memoria de las actividades del servicio, que deberá contemplar las variables que se relacionan:

- a) Volumen y características de la demanda.
- b) Número de usuarios y características de los mismos.
- c) Actividades desarrolladas en las actuaciones básicas y complementarias.
- d) Recursos utilizados para la prestación del servicio.

#### Baremo

El baremo que regirá la convocatoria se desarrolla en el Anexo desglosado a continuación.

Ceuta, a veintiuno de junio de 2000.- EL CON-  
SEJERO.- Fdo.: Julio Ostalé Blanco.- Doy Fe.- EL SECRE-  
TARIO GENERAL.- Fdo.: Horacio Espina Menéndez.

ANEXO

BAREMO PARA LA VALORACIÓN DEL SERVICIO DE  
AYUDA A DOMICILIO

A.- BAREMO DE AUTONOMÍA PERSONAL

Para valorar el grado de autonomía personal en la  
realización de las actividades de la vida diaria se analizarán  
los 10 ítems siguientes, valorando cada uno hasta un máximo  
de cinco puntos, conforme a los niveles que se indican:

- 1.- Comida / bebida
- 2.- Vestirse / desvestirse
- 3.- Lavarse / arreglarse
- 4.- Bañarse / ducharse
- 5.- Control de esfínteres y uso del retrete
- 6.- Desplazamiento por la vivienda
- 7.- Relación con el entorno
- 8.- Capacidad de autoprotección
- 9.- Conducta social
- 10.- Labores del hogar

	Puntuación	
Completa dependencia de otros	5	
Limitaciones severas. Necesita ayuda o supervisión de otra persona, aunque sea parcial y no en todas las ocasiones.	3	
Limitaciones ligeras. Puede solo aunque necesita ciertos apoyos o adaptaciones.	2	
Autonomía completa	0	

B.- BAREMO DE SITUACIÓN SOCIO-FAMI-  
LIAR

DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
Familias con graves responsabilidades (menores, ancianos, discapacitados, etc), que eventualmente precisen de este servicio para el desarrollo de su vida cotidiana.	50
Ninguna relación con el entorno social. Carencia de familiares vecinos que le presten una mínima atención.	50
No tiene familia o no se relaciona con ella. Solo se relaciona con vecinos. La atención que recibe es muy poca y totalmente insuficiente.	45
Tiene relación con familiares y con vecinos. Acuden esporádicamente o cuando se les llama. La atención que recibe es muy deficiente.	40
Los familiares y/o vecinos le atienden con cierta periodicidad. Recibe una atención insuficiente para	

sus necesidades. 35

Los familiares y/o vecinos le atienden de forma  
continuada y habitual. No cubren los servicios  
que precisa. 30

Los familiares y/o vecinos le prestan  
suficiente atención.  
Únicamente precisa actuaciones ocasionales  
para completar lo realizado por su entorno. 25

Se encuentra totalmente atendido.  
No precisa la atención del programa. 0

C.- BAREMO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA  
UNIDAD DE CONVIVENCIA.

Salario mínimo interprofesional del año 2000: 70.680  
pts. mensuales.

RENTA "PER CÁPITA "	PUNTUACIÓN
P.N.C.: 40.260 pts.	40 p.
Inferior al 75 % S.M.I.: 53.010 pts.	30 p.
Entre el 75 % y el 100 % S.M.I. De 53.010 a 70.680 pts.	20 p.
Entre el 100 % S.M.I. y el 125 % Más de 70.680 pts. y menos de 88.350 pts.	10 p.
Superior al 125 % : 88.350 pts.	0 p.

D.- BAREMO DE SITUACIÓN PSICO-FÍSICA

	PUNTUACIÓN
- Deterioro psico-físico generalizado debido a la avanzada edad del beneficiario.	
- Minusvalía física y/o psíquica del usuario y/o de otros miembros de la unidad familiar.	
- Deficiencia mental.	
- Demencia senil.	
- Trastornos de la personalidad. - Otros que se consideren oportunos.	

PUNTUACIÓN D.....

TOTAL MÁXIMO DE PUNTOS: 30

APLICACIÓN DEL BAREMO

Nombre y Apellidos:  
.....

N.º Expediente:  
.....

A.- AUTONOMÍA PERSONAL

Puntuación : .....

## B.- SITUACIÓN SOCIO-FAMILIAR

Puntuación:.....

## C.- SITUACIÓN ECONÓMICA

Puntuación:.....

## D.- SITUACIÓN PSICO-FÍSICA

Puntuación:.....

## PUNTUACIÓN TOTAL:

Serán admitidos todos aquellos usuarios en el Servicio de Ayuda a Domicilio cuya valoración supere la puntuación de 85 puntos, siempre que se disponga de plazas vacantes. En caso de no existir, éstas pasarán a lista de espera.

Fecha.....

**ANUNCIOS****CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA****2.506.-****1.- Entidad adjudicataria:**

a) Organismo: Ciudad Autónoma de Ceuta.  
b) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Contratación.

c) Número de expediente: 436/2000.

**2.- Objeto del contrato:**

a) Descripción de contrato: Suministro en régimen de alquiler, montaje y desmontaje, de casetas para las fiestas patronales del presente año.

b) Lugar de entrega: Ciudad Autónoma de Ceuta.

**3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:**

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

**4.- Presupuesto base de licitación:**

19.760.000 pesetas (118.759,99 Euros).

**5.- Garantía definitiva:**

El 4% del importe de adjudicación.

**6.- Obtención de documentos e información:**

a) Entidad: Negociado de Contratación, Ciudad Autónoma de Ceuta.

b) Domicilio: C/Padilla, Edificio Ceuta Center, s/n.

c) Localidad y Código Postal: Ceuta - 51001.

d) Teléfono: 956 52 82 53 - 54.

e) Telefax: 956 52 82 56.

f) Fecha límite para la obtención de documentos e información: Ocho días desde el día siguiente a la publicación de este anuncio.

**7.- Requisitos específicos del contratista:**

Los establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

**8.- Presentación de ofertas:**

a) Fecha límite de presentación: Ocho días naturales del siguiente a la fecha del anuncio en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*.

b) Documentación a presentar: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

c) Lugar de presentación:

c1) Entidad: Registro General de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 9,00 a 14,00 horas.

c2) Domicilio: Plaza de Africa, s/n.

c3) Localidad y Código Postal: Ceuta - 51001.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: El determinado en el texto refundido 2/2000 de 26 de junio del contrato de las Administraciones Públicas.

**9.- Apertura de ofertas:**

a) Entidad: Ciudad Autónoma de Ceuta.

b) Domicilio: Consejería de Economía y Hacienda. Edificio Ceuta Center, C/ Padilla, s/n.

c) Fecha y hora: A las 12.00 horas del día siguiente hábil a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas.

**10.- Otras informaciones:**

a) Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.

Ceuta, a veintitrés de junio de dos mil.- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: Horacio Espina Menéndez.

**2.507.-**

Por resolución de la Presidencia de la Sociedad de Fomento PROCESA, de 21 de junio de 2000, se aprueba la contratación, mediante concurso de los "Servicios a prestar por un sujeto especializado para creación de puestos de trabajo que desempeñen obras de interés para la colectividad, como acción integrante del Fondo Social Europeo.

**Objeto:**

Ejecución de los servicios mencionados.

**Presupuesto de licitación:** 120.000.000 pesetas IPSI incluido. (327.523,43 Euros).

**Garantía provisional:** 2.400.000 Ptas. (14.224,30 Euros).

**Garantía Definitiva:** El 4% del presupuesto de adjudicación.

**Presentación de ofertas:** Ocho (8) días naturales desde la publicación del anuncio en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*.

**Apertura de proposiciones:**

El día hábil siguiente al de la finalización del plazo de presentación de ofertas, en las dependencias de Presidencia de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

El Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, así como documentación, se encuentra de manifiesto para su consulta en el Departamento de Contratación de la Sociedad de Fomento PROCESA, sita en la calle Padilla s/n, edificio Ceuta Center, 1ª planta; 51001 Ceuta.

Ceuta, a veintiuno de junio de dos mil.- EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: Horacio Espina Menéndez.