Año C
Martes
12 de Agosto de 2025

BOCCE
Nº6.538
ORDINARIO

CEUTA
D.L.: CE.1-1958

Boletín Oficial Ciudad de Ceuta

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES
CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

483.- Corrección de errores del anuncio nº 140, publicado en el B.O.C.CE. Extraordinario nº 85, de fecha 27 de diciembre de 2024, relativo a la aprobación definitiva del Presupuesto General de la Ciudad para el ejercicio 2025. **Pág. 2167**

485.- .I.C.D.-Decreto del Presidente del Instituto Ceutí de Deportes, D. Nicola Cecchi Bisoni, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes. **Pág. 2168**

AUTORIDADES Y PERSONAL

484.- OASTCE.-Decreto de la Consejera de Hacienda, Transición Económica y Transformación Digital, Presidenta del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, Dª. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión de 7 plazas de Auxiliar de Tributos del OASTCE, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, y composición del Tribunal Calificador. **Pág. 2183**

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

482.- Información pública del expediente administrativo relativo a la concesión de la Medalla de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en su categoría de Plata, al Regimiento de Caballería "Montesa" nº 3. **Pág. 2196**

DISPOSICIONES GENERALES

483.-Corrección de errores del anuncio con número de orden 140, publicado en el B.O.C.CE extraordinario nº 85, de fecha 27 de diciembre de 2024, relativo a la aprobación definitiva del Presupuesto General de la Ciudad para el ejercicio 2025:

En el Presupuesto de la Ciudad:

Donde dice:

- 78002/3342/012 "SUBVENCIÓN OBISPADO (IGLESIA DE ÁFRICA)"

Debe decir:

- 78002/3342/012 "SUBVENCIÓN OBISPADO (IGLESIA DE ÁFRICA Y SAN JOSÉ)".

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, TRANSICIÓN ECONÓMICA
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

FECHA 06/08/2025

485.- Decreto del Presidente del Instituto Ceutí de Deportes, Dº Nicola Cecchi Bisoni, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales, entre otros, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio.

El artículo 35.1 de la Carta Magna incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo e impone en el su 9.2 la obligación a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean así como el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios según recoge su articulo 10.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas y establece específicamente en su artículo 62 y disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 5 de diciembre de 2023, se nombra Presidente del Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes, al Excmo. Sr. Consejero de Comercio, Turismo, Empleo y Deporte, Don Nicola Cecchi Bisoni. Quedando facultado para representar al Organismo conforme al artículo 10.a) de sus de los Estatutos y haciendo uso de esas competencias, **HA RESUELTO:**

Primero.- Aprobar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes

Segundo.- Esta resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOCCE.

Tercero.- Contra la presente resolución, que no agota la via administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejero de Comercio, Turismo, Empleo y Deporte de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación o publicación de la presente resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

NICOLA CECCHI BISONI
PRESIDENTE DEL ORGANISMO I.C.D.

FECHA 06/08/2025

1. Compromiso del Instituto Ceutí de Deportes en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Con el presente protocolo, el Instituto Ceutí de Deportes, de aquí en adelante I.C.D., manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el I.C.D. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el organismo, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el I.C.D. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace a su propio personal, así como a aquellas de las que procede el personal que trabaja en el I.C.D. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección del organismo y, por lo tanto, el I.C.D. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, el I.C.D al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

CEUTA, firmado digitalmente por
NICOLA CECCHI BISONI - PRESIDENTE

2. Características y etapas del protocolo:

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado con el delegado de personal, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. La tutela preventiva:

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El I.C.D formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del organismo y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el I.C.D. el cual, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera además de ser siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del I.C.D. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del organismo tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el I.C.D., así como de aquellas personas que presten servicios en el mismo, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas el I.C.D. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. **Identificación de conductas.**

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual:

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

➢ Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

➢ Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.

4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en linea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física, psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3),outing (4)	Bullying sexualizado(5)	Ciberflashing (6)

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
(3) Revelar información personal o la identidad.
(4) Revelar la orientación sexual.
(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

2.1.2.4.Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, el organismo adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años….Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.…Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

2.2. Procedimiento de actuación.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

2.2.1. Determinación del instructor del procedimiento.

El I.C.D designará a la persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos, se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Las personas instructoras cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, la persona instructora, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Recibida una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, se activará el procedimiento establecido en el presente protocolo para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La persona instructora investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la gerencia del I.C.D la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.

En el I.C.D la persona Instructora se encarga de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Los trabajadores del I.C.D. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia. Las denuncias serán secretas, garantizándose por parte del organismo la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el I.C.D habilita la cuenta de correo electrónico protocoloacosoicd@ceuta.es a la que sólo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar las mismas. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la gerencia y de las demás personas que integran la comisión instructora. La activación del protocolo de acoso se hará en una plazo máximo de 2 dias laborables desde que se reciba la denuncia o reclamación.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras del organismo el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la misma mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la presidencia del I.C.D. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la persona instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la persona instructora. En ese plazo, la persona instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada persona instructora.

No obstante lo anterior, la persona instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la persona instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la gerencia del organismo.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La persona instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la presidencia del I.C.D. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la gerencia del I.C.D. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La persona instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la persona instructora levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará al organismo a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la presidencia del I.C.D. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. Resolución del expediente.

La presidencia del I.C.D. una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, desde la dirección del I.C.D procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación I.C.D o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la gerencia del I.C.D mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del organismo.

Desde el I.C.D adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la gerencia del organismo, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y en su caso, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla del organismo, a través del sede electrónica o por medio del correo electrónico, y manteniéndose vigente durante 4 años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.

- Cuando una resolución judicial condene al organismo por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. Modelo de denuncia o reclamación en el Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa los hechos

- ⌑ Persona que ha sufrido el acoso:
- ⌑ Otras (especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.):

VI. Solicitud	
Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el Organismo Autónomo Instituto Ceutí de Deportes.

AUTORIDADES Y PERSONAL

484.- Decreto de la Excma. Sra. Consejera de Hacienda, Transición Económica y Transformación Digital, Presidenta del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, Dª. Kissy Chandiramani Ramesh, número 8.586, de 6 de agosto de 2025 por el que se aprueba la **lista definitiva** de admitidos y excluidos en procedimiento selectivo para la provisión de 7 plaza de Auxiliar de Tributos del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

IDENTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE

ASUNTO: Aprobación de la lista definitiva de admitidos y excluidos en el procedimiento selectivo para la provisión de **7 PLAZAS DE Auxiliar de Tributos del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta (OASTCE)**, encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Grupo C, subgrupo C2, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre, correspondientes a la Oferta de Empleo Púbico para el año 2024, vacantes en la plantilla de funcionarios del OASTCE, publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta Nº 6.471, de 20 de diciembre de 2024.

El Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE) Nº 6.479, de 24/01/2025 publica el Decreto número 599, de 20/01/2025, de la Excma. Sra. Consejera de Hacienda, Transición Económica y Transformación Digital, Presidenta del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, en el que se aprueban las Bases de la convocatoria para la provisión de 7 PLAZAS DE Auxiliar de Tributos del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta (OASTCE), pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Grupo C, subgrupo C2, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre, correspondientes a la Oferta de Empleo Púbico para el año 2024, vacantes en la plantilla de funcionarios del OASTCE, publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta Nº 6.471, de 20 de diciembre de 2024.

El Boletín Oficial del Estado (BOE) Nº 46, de 22/02/2025, publica la convocatoria del procedimiento selectivo del que tratamos.

La Base 5 de las que regulan el procedimiento, que por rúbrica lleva "Admisión de los aspirantes", establece, en su punto 1:

> *"Terminado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidenta del OASTCE dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalándose un plazo de diez días hábiles para subsanación, dentro del cual ha de presentarse la oportuna reclamación.*
>
> *En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del Documento Nacional de Identidad, en la forma exigida legalmente, así como, en su caso, las causas de exclusión.*
>
> *Las reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución que se dicte al aprobar la lista definitiva, que será hecha pública en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta."*

El Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta Nº 6.523, de 20 de junio de 2025, publica la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en este proceso selectivo.

Constan en el expediente un total de 24 reclamaciones, que son resueltas en este acto.

La Base 6 define la composición del Tribunal Calificador, así como los supuestos de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En uso de las atribuciones que me confiere el Decreto de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 23/06/2023 (BOCCE Ext. Nº 42, de 23/06/2023), **HE RESUELTO**:

PRIMERO. - Aprobar la LISTA DEFINITIVA DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS en los términos siguientes:

RELACIÓN DEFINITIVA DE ASPIRANTES ADMITIDOS			
APELLIDO 1º	**APELLIDO 2º**	**NOMBRE**	*****DNI****
ABDELHAMED	AHMED	AMINA	***7967**
ABDELKADER	BENAYAD	MOHAMED	***9479**
ABDELKADER	HOSSAIN	NISRIN	***9978**
ABDELKADER	LAHSEN	IKRAM	***0161**
ABDELKADER	OULAD-MOUH	MAROUAN	***0620**
ABDELUAHEB	MOHAMED	SUMAIA	***8106**
ABDEL-LAH	BAKUR	MALLDULIN	***9051**
ABDERRAMAN	ALI	RAMIA	***2290**
ABDESELAM	AHMED	NISRIM	***0429**
ABDESELAM	BOULAICH	ZULAICA	***0435**
ABDESELAM	HOSSAIN	HADIL	***1746**
ABDESELAM	JNIAH IBN MEZOUAR	MOHAMED	***4853**
ABDESELAM	MOHAMED	IBRAIM	***9838**
ABDESELAM	MOHAMED	NUHAD	***8312**
ABDESELAM	SALAH	SUHAILA	***0255**
ABDESELAM	VALLEJO	GERMAN	***4860**
ABSELAM	ABDEL-LAH	IMAN	***9528**
ACEVEDO	CARRASCO	M.TERESA	***9906**
AGUILAR	JIMENEZ	LUCIA	***8095**
AGUILAR	PAVON	ESTER RUTH	***3663**
AGUILAR	PAVON	MARIA AUXILIADORA	***5848**
AGUILAR	RODRIGUEZ	DANIEL	***1777**
AGUILAR	RODRIGUEZ	IVAN	***1777**
AHMED	ABDESELAM	MOHAMED KARIM	***0507**
AHMED	ABDESELAM	NISRIN	***8063**
AHMED	ABDESELAM	RAYAN	***4894**
AHMED	AHMED	ANAS	***5106**
AHMED	AHMED	ISMAEL	***4822**
AHMED	AHMED	MARIAM	***5105**
AHMED	AMAR	KARIMA	***0494**
AHMED	BENAIXA	FATIMA	***7937**
AHMED	CHAIB	DINA	***9507**
AHMED	CHAIRI	OAYMA	***1279**
AHMED	CHAIRI	SOHIR	***0588**
AHMED	LAHASEN	HANAN	***8787**
AHMED	LAHASEN	IHSSAN	***8406**
AHMED	LAROUSSI	ASMA	***2159**
AHMED	LIAZID	FARIDA	***9567**
AHMED	MEHAND	RIAD	***1015**
AHMED	MOHAMED	IKRAM	***9434**
AHMED	MOHAMED	MOHAMED	***9327**
AHMED	SEALITI	MOHAMED NABIL	***0566**
AHMED	TAHAMI	SAMARA	***1808**
AHUMADA	LOZANO	FRANCISCO JAVIER	***8057**
AKECHTAH	LAYACHI	ILIAS	***4782**

ALARCON	OCAÑA	FRANCISCO JAVIER	***0659**
ALBARRACIN	POYATO	MARIA	***2494**
ALBARRACIN	POYATO	SUSANA	***2494**
ALCARAZ	PEREZ	VANESA MARIA	***1485**
ALCAZAR	DE LOS RIOS	URSULA	***1064**
ALI	AHMED	NISRIM	***9711**
ALI	MOHAMED	FADDUA	***0430**
ALI	MOHAMED	SABRIN	***1383**
ALMAGRO	HIDALGO	ROCIO	***1898**
ALMAGRO	JIMENEZ	CAROLINA	***0803**
ALONSO	SANCHEZ	ALICIA	***2390**
ALONSO	SANCHEZ	JAIME	***2391**
AMAR	MOHAMED	MIRIAM	***0981**
AMAR	MOHAMED	NABILA	***0207**
AMEGGARON	MOHAMED	NISERI	***9208**
AMIN	MAIMOUNI	MOHAMED	***0639**
AMIN	MOHAMED	NAWAL	***8088**
ARANDA	GARCÍA	ALVARO	***0826**
AREVALO	CARRILLO	VICTOR MANUEL	***9367**
ARMENTA	RODRIGUEZ	SUSANA	***0662**
ARMESTO	ALVAREZ	CARLOS	***0987**
ARREBOLA	ALBARCA	MERCEDES	***9926**
ARTESERO	BAUTISTA	LUCAS	***0844**
ASENJO	MARTIN	LUCIA	***8486**
ASWANI	ALCAZAR	JUAN CARLOS	***0575**
AVILA	NUÑEZ	ABEL	***1713**
AZAROUAL	ABSELAM	BTISAM	***2232**
BAEZA	MORENO	RAUL	***1896**
BARRANCO	ALVAREZ	JESUS EMILIO	***0190**
BARRANCO	ALVAREZ	M. ARANZAZU	***0190**
BARROSO	SARRIA	LUCIA	***5213**
BELLON	VIGO	VIRGINIA	***9987**
BENITEZ	CENDAN	MANUEL	***7940**
BENITEZ	GARCIA	NATALIA	***2053**
BENITO	PRIETO	MARTA	***6432**
BENJELLOUN	MAIMON	CHAIMA	***0022**
BERLANGA	VARO	M.MERCEDES	***8842**
BERMUDEZ	ESTEVEZ	CONSTANZA	***9747**
BERNAL	MORATA	PALOMA	***2365**
BLANCO	BERNAL	ELENA	***1236**
BLANCO	RODRIGUEZ	M. JESUS	***1932**
BORRAS	DELGADO	OLYMPIA	***7587**
BORRAS	VALLECILLO	GEMA	***0625**
BOUGHABA	ABDESELAM	SOUKAINA	***1396**
BOUHOUT	AHMED	SAFIYA	***1963**
BOURICH	ABDERRAHAMAN	HANAN	***1066**
BUNUAR	AHMED	FATIMA SOHORA	***0623**
BURGOS	MICO	NATIVIDAD	***3303**
BUTRON	CALLEJAS	JOSE MANUEL	***2000**
CABEZON	LARA	NATALIA	***0938**
CABRERA	NAVARRO	M. DE AFRICA	***1255**

CABRINETTI	GARRIDO	M. ELENA	***6480**
CACHERO	MORAN	ANISA	***7473**
CALLEJÓN	GALEOTE	YOLANDA	***0096**
CANO	SANCHEZ	ELENA	***9819**
CANTERO	RODRIGUEZ	JOSE MANUEL	***0850**
CARDOSO	ESPINOSA	MATIAS	***1635**
CARNEIRO	ALVAREZ	YOLANDA	***9202**
CARRASCO	RODRIGUEZ	ALBA MARIA	***2168**
CASANOVA	LOPEZ	DAVID	***2023**
CASTAÑO	MIRALLES	MARINA	***2212**
CASTAÑO	PARRADO	CRISTINA	***0686**
CASTAÑO	SANCHEZ	LAURA	***2320**
CASTELEIRO	VILLARNOVO	PATRICIA	***1641**
CAYETANO	UGARTE	JOSE MANUEL	***0620**
CLAROS	GOMEZ	JOSE ANTONIO	***2314**
COMPAZ	MARTINEZ	CAROLINA	***0904**
CONTRERAS	ALVAREZ	RAFAEL JOSE	***1284**
CONTRERAS	RODRIGUEZ	CRISTINA	***1185**
CORRALES	GONZALEZ	DANIEL	***1547**
CORTES	ALCARAZ	TAMARA	***1222**
CORTES	SANCHEZ	JOSE	***5157**
CUBE	ASTUDILLO	GEMA	***0441**
CUBELLS	AMORES	ANA	***5124**
CUBELLS	AMORES	JUAN CARLOS	***5124**
CHAVES	GOMEZ	CARMEN	***9733**
CHAVES	MACIAS	NURIA	***0361**
CHICON	HERRERA	LAURA	***1158**
CHOCRON	ABECASIS	MOLLY	***1489**
CHOITHRAMANI	KHUBANI	BAVISH	***1385**
DAILAL	MOHAMED	ALI	***1607**
DE LA CAMARA	DE LA HOZ	AFRICA	***8797**
DE LOS SANTOS	MARTINEZ	FRANCISCO JAVIER	***0837**
DE LUNA	RODRIGUEZ	M. DEL ROCIO	***1082**
DEL CASTILLO	GARCÍA	M. NAZARET	***4354**
DEL CORRAL	SANCHEZ	ISABEL MARIA	***0785**
DEL CORRAL	SANCHEZ	CELIA	***0786**
DEL RIO	ROBLES	ALVARO	***1784**
DEL RIO	ROBLES	MOISES	***0055**
DEL VALLE	LOPEZ	PATRICIA	***9105**
DELGADO	FRANCO	M. ANGELES	***9091**
DELGADO	RIVERO	ALEJANDRO DIEGO	***3994**
DELICADO	ROMERO	OSCAR DAVID	***0175**
DEMGA	HAMED	RAUDA	***9802**
DEMGA	HAMED	UMAIMA	***1250**
DHANWANI	LALWANI	NIREK	***2411**
DIAZ	GALLARDO	AFRICA	***8060**
DIAZ	MARTINEZ	MARINA	***1308**
DIAZ	MARTINEZ	SILVIA	***1440**
DIAZ	PALENZUELA	ROCIO	***0504**
DIAZ	PEREZ	LUCIA	***2470**
DIAZ	VALERO	ALMUDENA	***0917**

DIAZ	VALERO	ALVARO JAVIER	***0465**
DIEZ DE BALDEON	FERNANDEZ	DANIEL	***4248**
DOMINGUEZ	LLEVOT	M.LUISA	***7702**
DOMINGUEZ	MERINO	VANESA	***0332**
DOUAS	MUSTAFA	DUNIA	***1360**
DUARTE	GOMEZ	MIGUEL ANGEL	***1947**
DUARTE	SANCHEZ	LORENA	***0101**
DURAN	LUQUE	M.CARMEN	***1099**
EL BAKKIOUI	MOHAMED	KAUTAR	***0989**
EL BOUMEDANI	MOHAMED	SAMIRA	***0147**
EL HAJOUI	AHMED	HAFSA	***2011**
EL HICHO	MOHAMED	FATIMA SOHORA	***0073**
EL HICHO	MOHAMED	YASMINA	***0272**
ESCOBAR	BEDIA	MARINA	***1833**
ESPINOSA	GUERRERO	ROSARIO	***7371**
ESPINOSA	LUQUE	SARA	***1185**
FAJARDO	FERRON	SERGIO	***2274**
FEDAL	ALMECIJA	MIRIAM	***9063**
FERNANDEZ	ALARCON	VIRGINIA	***4772**
FERNANDEZ	BERNAL	MARINA	***1716**
FERNANDEZ	CASTRO	ANA	***0859**
FERNANDEZ	CASTRO	MARTA	***0910***
FERNANDEZ	DIAZ-PAVON	MARÍA SOLEDAD	***2139**
FERNANDEZ	GALAN	MARGARITA	***0153**
FERNANDEZ	UCEDA	MABEL	***9093**
FUENTES	MOYA	MIRIAM	***2157**
GALAN	MERINO	JOSE	***1340**
GALEOTE	PALOMINO	MANUELA	***8062**
GALVAN	GILES	RUBEN	***9437**
GALLARDO	ARANDA	MIGUEL ANGEL	***0129**
GAONA	MORALES	ADELA	***7795**
GAONA	ORTIZ	CONCEPCION	***9549**
GARCIA	BENEROSO	FRANCISCO JAVIER	***9659**
GARCIA	CORTES	GONZALO	***1399**
GARCIA DE LA TORRE	BARROSO	ARACELI	***1782**
GARCIA	DIAZ	AARON MANUEL	***0793**
GARCIA	GARCIA	MELANIA	***1637**
GARCIA	GOMEZ	JUANA MONTSERRAT	***7970**
GARCIA	GONZALEZ	BEATRIZ	***0804**
GARCIA	GONZALEZ	LAURA	***1480**
GARCIA	GONZALEZ	NATALIA	***9896**
GARCIA	GRANCHA	ANDREA	***1734**
GARCIA	GUERRA	CRISTINA MARIA	***8886**
GARCIA	GUERRA	SUSANA	***0200**
GARCIA	LOPEZ	M. DEL MAR	***0941**
GARCIA	MELENDEZ	PATRICIA MARIA	***1375**
GARCIA	MONTERO	VIRGINIA	***1501**
GARCIA	PAREJA	SUSANA	***9653**
GARCIA	RAMOS	JUAN ANTONIO	***1559**
GARCIA	SANTIAGO	CARMEN	***5227**

GARCIA	SANTISTEBAN	JAVIER	***2018**
GARCIA-COSIO	HERNANDEZ	FRANCISCO JAVIER	***7016**
GIL	GALLARDO	CONCEPCIÓN	***0181**
GIL	PACHECO	MIGUEL ANGEL	***2112**
GIL	RUIZ	ALICIA	***2016**
GOMEZ	CARRACAO	M. ISABEL	***0212**
GOMEZ	GARCIA	ANA BEATRIZ	***9360**
GOMEZ	PANCORBO	ELENA	***7103**
GONZALEZ	GONZALEZ	DESIRE	***4738**
GONZALEZ	LEIVA	ROCIO ANA MARIA	***1641**
GONZALEZ	MARTINEZ	CARMEN	***1777**
GONZALEZ	UTOR	M. DE AFRICA	***7670**
GRANADOS	GARCIA	ESTHER	***1452**
GRANDE	MORA	JAVIER	***1936**
GUERRERO	DOMINGUEZ	LAURA	***3121**
GUERRERO	LIRIO	MARIO	***1690**
GUERRERO	MARTOS	ANDREA	***2471**
GUERRERO	ROMINGUERA	ANDREA	***4748**
GUERRERO	VIGO	RAQUEL	***2271**
GUERRERO	VIGO	VERONICA	***2271**
GUIRADO	CAJAL	YOLANDA	***8666**
GUTIERREZ	ADALID	MARIA INGRID	***1301**
HABIBI	ABSELAM	MOHAMED NAVIL	***8751**
HAMED	AL-LAL	NADIA	***9385**
HAMED	MOHAMED	SHEDIA	***2340**
HAMIDO	ENFED DAL	ANUAR	***8020**
HARROUS	ABDESELAM	NALL-LAH	***8063**
HASSAN	MOHAMED	MUHAMAD	***1881**
HERNANDEZ	FERNANDEZ	ALMUDENA	***1506**
HERNANDEZ	MUÑOZ	MARIA	***0166**
HERNANDEZ	SANCHEZ	CARMEN	***9897**
HERNANDO	LOPEZ	M. BEGOÑA	***1780**
HICHO	MOHAMED	YASMINA	***7781**
HITA	PÉREZ	JAVIER	***1464**
HORMIGO	PEREZ	EVA MARIA	***8503**
HOSSAIN	AHMED	HIASMINA	***1350**
HOSSAIN	MOHAMED	HABIL	***5109**
HOSSAIN	MOHAMED	MOHAMED	***4855**
HUESCAR	GOMEZ	PURIFICACION	***5283**
IBAÑEZ	DUARTE	LORENA	***0399**
JAEN	RODRIGUEZ	M. ESTHER	***4169**
JIMENEZ	CASTRO	MARTA	***1828**
JIMENEZ	EL FILALI	RAQUEL	***0478**
JIMENEZ	JIMENEZ	M. DEL CARMEN	***7304**
JIMENEZ	SANTIAGO	GEMA MARIA	***0834**
KALEEFULLAH	MOHAMED	SAMAR	***7788**
L' HICHOU	AOMAR	HAYAR	***1207**
LAARBI	AHMED	MARIAM	***1272**
LAARBI	AHMED	HAFSAH	***1425**
LAHASEN	LAHASEN	ABDELHALI	***8086**
LAMAIS	ABDELATIF	HAIAT	***0027**

LARA	ABAD	EVA MARÍA	***0629**
LARRAZABAL	CHICON	M. AFRICA	***0193**
LARREA	CASTILLO	MARIA	***9831**
LEON	RODRIGUEZ SOLIS	BLANCA	***1537**
LEON	VERA	JESUS SALVADOR	***1600**
LERIA	SANCHEZ	JOSE MARIA	***1655**
LOPEZ	FERNANDEZ	SANDRA	***0655**
LOPEZ	LOZANO	JESUS	***2347**
LOPEZ	MORALES	JUAN CARLOS	***4813**
LOPEZ	REDONDO	JOSE ANTONIO	***0670**
LOPEZ	SOTO	PABLO	***2433**
LUQUE	BELTRAN	ALFREDO	***1396**
MACIAS	TRUJILLANO	DAVID	***0333**
MALDONADO	LEON	CAROLINA	***0964**
MALDONADO	NAVAS	CARLOS	***4900**
MARISCAL	RODRIGUEZ	JUAN ANTONIO	***0893**
MARQUEZ	GALAN	VICTOR FRANCISCO	***0549**
MARTIN	BERNAL	RAFAEL	***0401**
MARTIN	CERRILLO	PEDRO	***9067**
MARTIN	FERNANDEZ	ARES	***0510**
MARTIN	GUTIERREZ	ISABEL MARIA	***4653**
MARTIN	LASSO DE LA VEGA	CARMEN	***4812**
MARTIN	TERUEL	JOSE CARLOS	***9841**
MARTINEZ	ARIZA	DANIELA ANDREA	***7115**
MARTINEZ	DIAZ	ADRIAN JESUS	***1440**
MARTINEZ	DIAZ	SILVIA	***1408**
MARTINEZ	FERNANDEZ	CARMEN	***4140**
MARTINEZ	GUERRERO	M. MILAGROSA	***9804**
MARTINEZ	MELENDO	SUSANA	***9432**
MARTINEZ	MORILLO	JONATHAN DE DIOS	***0658**
MARTINEZ	VIDAL	ADRIAN	***1241**
MARTON	AL MRAHI	MARIAM	***2292**
MASSA	PILAR	LAURA	***1721**
MATA	SANCHEZ	FRANCISCO ISRAEL	***8040**
MATOSO	PULIDO	BEATRIZ DEL MAR	***0670**
MATRES	GALLEGO	M. TERESA	***0536**
MAZAIRA	BEHAR	KARINA MIREYA	***5519**
MEGIAS	SERRADOR	SARA	***1965**
MELENDEZ	RONDON	BORJA	***1438**
MELGAR	NARANJO	AFRICA	***5049**
MELLADO	OLMO	DANIEL	***0658**
MERINO	ORTIZ	ANTONIO	***2127**
MESA	CASTRO	ANTONIA	***1972**
MOHAMED	ABDELKADER	GASDIN	***9787**
MOHAMED	ABDEL-LAH	NADIA	***7972**
MOHAMED	ABDERRAHAMAN	YUNES	***1874**
MOHAMED	ABDESELAM	MOHAMED	***8719**
MOHAMED	ABSELAM	UARDA	***1495**
MOHAMED	AHMED BUZEKRI	SAFAA	***9914**
MOHAMED	ALI	LEILA	***0344**

MOHAMED	ALI	SUFIAN	***1524**
MOHAMED	AL-LAL	MOHAMED	***9340**
MOHAMED	DAOUD	LAILA	***0607**
MOHAMED	DRIS	DALILA	***7978**
MOHAMED	DRIS	HAYAR	***1786**
MOHAMED	EL BOUCHTI	SARA	***1145**
MOHAMED	HADI	NABILA	***9339**
MOHAMED	HAMED	SARA	***0504**
MOHAMED	HASSAN	IKRAM	***8520**
MOHAMED	HAYYANY	HAIOB	***2427**
MOHAMED	MOHAMED	AMAL	***4732**
MOHAMED	MOHAMED	GHITA	***0253**
MOHAMED	MOHAMED	NAVILA	***9683**
MOHAMED	MOHAMED	RACHIDA	***0173**
MOHAMED	MOHAMED	YDIMAP	***2059**
MOLEON	DIAZ	ALBERTO	***4295**
MOLINA	GARCIA	SILVIA	***5119**
MOLINA	MARTIN	MIGUEL ANGEL	***0669**
MONSALVE	PIZARRO	AFRICA	***4861**
MONTERO	DIAZ	EVA AFRICA	***9787**
MONTILLA	LOPEZ	M. CARMEN	***7609**
MORA	GARCIA	MARIA TERESA	***0311**
MORENO	CARMONA	ROCIO	***7792**
MORENO	RUIZ	SUSANA	***8527**
MORENO	SERRANO	JOSEFA	***0116**
MORO	PEREZ	VIRGINIA	***9971**
MUÑOZ	FERNANDEZ	PABLO	***7820**
MUÑOZ	OLIVA	BEATRIZ	***4798**
MUÑOZ	ROMINGUERA	ESTEFANIA	***0770**
MUÑOZ	SANCHEZ	M. DEL ROCIO	***1602**
MUÑOZ	TINOCO	DAVID	***1408**
MUSTAFA	ALI	YASMINA	***9961**
NAVARRO	MASSA	PAOLA	***4876**
NAVAS	ESCOTO	JORGE	***1659**
NAVAS	GARCIA	SAMANTHA	***0512**
NIETO	GOMEZ	JESUS	***0292**
NIETO	GOMEZ	LAURA	***1324**
OBISPO	COZAR	LUCIA	***4854**
OBISPO	MARQUEZ	M. PROVIDENCIA	***5111**
OBISPO	TROYANO	JUAN CARLOS	***1557**
OBISPO	VAZQUEZ	TAMARA	***1023**
ORIHUELA	URREJOLA	RAFAEL	***2263**
PACHECO	CHICO	EVA LUZ	***0036**
PALACIOS	MEDINA	ROCIO	***8564**
PALOMAR	RAMBLA	JUAN ANTONIO	***9255**
PALOMO	MARTINEZ	ANA	***9715**
PAREJO	LOPEZ	JESUS	***1832**
PARRES	GAMERO	JESSICA BIBIANA	***9917**
PARRES	PEREZ	ELENA	***1696**
PASCUAL	HERRERA	LAURA	***1978**
PASTOR	RUIZ	ANA GEMA	***8785**

PAUBLETE	GOMEZ	M. DEL PILAR	***0362**
PEÑAS	RODRIGUEZ	JAVIER	***1966**
PERALTA	TRUJILLO	PATRICIA	***1037**
PEREA	MARTOS	EVA MARIA	***8166**
PEREA	PACHECO	JESUS	***8180**
PEREZ	ALBA	SARA	***1244**
PEREZ	COGOLLOS	M. ISABEL	***0620**
PEREZ	DELGADO	GEMMA	***9045**
PEREZ	DIAZ	DANIEL	***2325**
PEREZ	EZQUERRA	ALBA	***0990**
PEREZ	GARCIA	YESSICA	***0859**
PEREZ	GOMEZ	FRANCISCO TOMAS	***2079**
PEREZ	GOMEZ	VICTOR MANUEL	***2079**
PEREZ	GUERRERO	M.ELISABET	***0626**
PEREZ	MATEOS	LAURA	***0546**
PEREZ	PRIETO	ANA MARIA	***8215**
PEREZ	SANCHEZ	JESUS	***1734**
PEREZ DE LA LASTRA	FERNANDEZ	CRISTINA MILAGROS	***9116**
PEREZ DEL CAMINO	RUIZ	JESSICA	***1575**
PESQUERO	AYORA	AROA	***1675**
PINAZO	SUAREZ	GEMA	***9400**
PINO	LUQUE	FRANCISCO JULIAN	***5018**
PIÑERO	GARCIA	FRANCISCO JAVIER	***0597**
PODADERA	AYALA	CAROLINA	***2218**
POYATO	DELICADO	SUSANA	***0088**
POYATO	FERNANDEZ	DANIEL JESUS	***1846**
POZO	FERNANDEZ	ANTONIO	***1529**
POZO	PAZ	MARINA	***5087**
QUINTANS	IGLESIAS	JOSE LUIS	***3284**
QUIROS	BORREGO	ARACELI	***0111**
QUIROS	GOMEZ	ANTONIO FRANCISCO	***1766**
RAMCHANDANI	ALBERTO	ANGELI DEVI	***7570**
RAMIREZ	FERNANDEZ	MONICA IRENE	***1142**
RAMIREZ	ORGAZ	SARA	***1161**
RAMIREZ	ORGAZ	TANIA	***1701**
RAVIRA	MARQUEZ	EVA	***8757**
REBOLLAR	FERNANDEZ	M.JOSE	***8554**
RIFFI	ABSELAM	KAUZAR	***9913**
RIVAS	GUERRA	PILAR	***1324**
RODRIGUEZ	ABDERRAHAMAN	SONIA	***2527**
RODRIGUEZ	CASTRO	NOEL	***2287**
RODRIGUEZ	MUÑOZ	PATRICIA	***1802**
RODRIGUEZ	RONDON	JUAN JOSE	***1892**
RODRIGUEZ	RUIZ ADAME	TAMARA	***0737**
RODRIGUEZ	SAMIÑAN	M. GEMA	***9172**
RODRIGUEZ	SANCHEZ	ENRIQUE	***1791**
RODRIGUEZ	SANCHEZ	FRANCISCO DAVID	***1602**
RODRIGUEZ	TORRES	VANESA	***0595**
RODRIGUEZ SOLIS	SEGURA	AMPARO	***7751**

ROLDAN	FUENTES	MARIA DEL ROCIO	***9893**
ROLDAN	MOLINA	ALEJANDRO	***2322**
ROMAN	GARCIA	ANA MARIA	***9896**
ROMERO	RODRIGUEZ	JUAN FRANCISCO	***1886**
ROS	FERNANDEZ	ISABEL	***0399**
RUIZ	CLAROS	M.NIEVES	***8158**
RUIZ	FUENTES	MARIA DEL ROCIO	***3103**
RUIZ	GARCIA	FRANCISCO	***1432**
RUIZ	PEREZ	ESTEFANIA	***9938**
RUIZ	SANCHEZ	PATRICIA	***0177**
RUIZ	VILLANUEVA	M. ISABEL	***9828**
SALADO	MANCERA	M. DE LAS NIEVES	***0550**
SALAS	BORREGO	ADRIANA	***1858**
SALAS	PEREZ	ARACELI	***1854**
SANCHEZ	CALLE	CRISTINA	***3800**
SANCHEZ	CARRASCO	ROSA MARIA	***9277**
SANCHEZ	CORRALES	LEONOR	***0379**
SANCHEZ	GUERRERO	ISABEL CONCEPCIÓN	***8607**
SANCHEZ	HIDALGO	OSCAR	***0873**
SANCHEZ	MARTIN	JUAN LUIS	***1518**
SANCHEZ	MORCILLO	AMPARO	***2038**
SANCHEZ	NAVARRO	NOELIA	***9909**
SANCHEZ	PONCE	EVA	***9962**
SANCHEZ	PRIETO	CAROLINA	***0279**
SANCHEZ	RAMIREZ	JORGE	***8695**
SANCHEZ	ROLDAN	ANA	***0476**
SANCHEZ PARIS	CONTRERAS	JAVIER	***9142**
SEDEÑO	RUIZ	EVA MARIA	***1605**
SEGLAR	GUTIERREZ	VIRGINIA MARIA	***4735**
SERRANO	MARTIN	ANGEL GABRIEL	***4810**
SOLANO	SOTO	MARIAN-JESUS	***2258**
SOTO	BUENO	FANNY	***4848**
TAHAR	MOHAMED	LAYLA	***0577**
TAHAR	MOHAMED	NAUAL	***0577**
TELLEZ	VAZQUEZ	MARGARITA ESTER	***4455**
TERUEL	RIOS	YURENA	***0757**
TIERRA	SANTIAGO	PILAR	***0561**
TRUJILLO	LOPEZ	BARBARA	***1016**
TRUJILLO	SEPULVEDA	ANA ALICIA	***0483**
URIOS	MERA	CELIA	***2303**
URIOS	UTRERA	ANTONIO JESUS	***4873**
VEGA	RODRIGUEZ	FRANCISCO JAVIER	***9278**
VERA	RICO	RAQUEL	***0560**
VERA	RICO	M.ISABEL	***0560**
VERGARA	RIVAS	M. ISABEL	***1976**
VIBORA	LORENZO	M. DEL ROCIO	***9559**
VICARIO	COBOS	ELISA	***4881**
VICARIO	COBOS	JOSE CARLOS	***4881**
VICENTE	MUÑOZ	DANIEL JESUS	***0140**
VICO	GARCIA	ROCIO	***5195**
VIERA	LOPEZ	GONZALO	***2335**

VILLALOBOS	URBANO	M. DEL PILAR	***2177**
VILLEGAS	GARCIA	CAROLINA	***0009**
VISO	SIERRA	MANUEL-ALEJANDRO	***5076**
VISO	SIERRA	VIRGINIA	***1847**
ZAMORANO	PEREZ	ADRIANA	***2367**
ZAPATER	VAZQUEZ	JAVIER	***1907**
ZARZOSO	RUIZ	LAURA	***4704**
ZOIDO	LEON	JAVIER	***1871**
ZURITA	SEÑOR	ISMAEL ALEJANDRO	***0842**

RELACIÓN DEFINITIVA DE ASPIRANTES EXCLUIDOS				
1ER APELLIDO	**2º APELLIDO**	**NOMBRE**	**DNI *** **	**OBSERVACIONES**
ABDESELAM	BOULAICH	YASINA	***9419**	No acredita el pago de la tasa ni la concurrencia de exención de la misma.
ABDESELAM	SALAH	SAMIRA	***1695**	No acredita el pago de la tasa.
EL HAMMANI	MOHAMED	YASMIN	***1624**	Pago parcial de la tasa.
EL OUAZZANI	TAIEBI	AMINA	***6979**	No acredita el pago de la tasa.
FERNANDEZ	MORALES	LAURA	***1975**	No presenta el DNI.
GARCIA DE LA TORRE	BARROSO	MIRIAN	***8578**	1) Incumple la base 4.1. 2) No presenta el DNI.
GARCIA DE VICUÑA	LASERNA	GENMA SANDRA	***4104**	No acredita el pago de la tasa.
MARFIL	MUÑOZ	M. DEL CARMEN	***0381**	Solicitud presentada de manera extemporánea.
MARTIN	MARTÍ	ANTONIO	***5102**	Presenta el DNI caducado.
MEDINA	ESPAÑA	AFRICA ANGELES	***7830**	Solicitud presentada de manera extemporánea.
SANCHEZ	NAVARRO	M. DEL CARMEN	***7156**	No acredita el pago de la tasa ni la concurrencia de exención de la misma.
TARANCON	DE LOS SANTOS	EVA MARÍA	***9433**	No acredita el pago de la tasa ni la concurrencia de exención de la misma.
TRUJILLO	SEPULVEDA	BLANCA ALEJANDRINA	***0483**	No acredita el pago de la tasa ni la concurrencia de exención de la misma.
ZOUAK	ALILECH	ZINEB	***8972**	Incumple la base 4.1.
LAARBI	ALI	NISRI	***0646**	Incumple la base 4.1.

Nota: Base *4.- Solicitudes. 4.1. La solicitud para tomar parte en estas pruebas selectivas que, en todo caso, se ajustará al modelo oficial que será facilitado gratuitamente en el Registro General del OASTCE…*

SEGUNDO. - Designar como miembros del Tribunal Calificador a:

	TITULARES	SUPLENTES
PRESIDENTE	D. Miguel Ángel Escamilla Ferro.	Dª. Dolores Ruiz María.
SECRETARIO	Dª. Carmen González Romero.	D. Francisco Javier Ruiz Sánchez.
VOCALES	D. José Antonio Ivars Perea.	Dª. Gema Lebrón Reina.
	Dª. M. Dolores Pérez Castillo .	Dª. Gema Segura Gaona.
	D. José Manuel López Aranda.	D. Ramón Cortés Montilla.
	Dª. M. del Mar de Reyes Sorroche.	Dª. Patricia Rodas Melgar.
	D. Agustín Atencia Gil.	D. Juan José Mateu Muñoz.
	D. José Miguel Parra González.	D. José Ignacio Segura Suárez.

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

TERCERO: Convocar a los miembros del Tribunal para proceder a su constitución, el próximo lunes, 8 de septiembre de 2025, a las 10:00 horas, en la Sala de Juntas "Susana García", ubicada en la primera planta del Edificio Ceuta Center.

CUARTO: Determinar que la indicación de la fecha, hora y lugar de celebración del primer ejercicio de la fase de oposición, se realizará en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta

QUINTO: Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

SEXTO: Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de la su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Consejería de Hacienda, Transición Económica y Transformación Digital, Presidenta del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Asimismo, podrá interponer cualesquiera otros recursos que estime convenientes a sus derechos.

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

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH
CONSEJERA DE HACIENDA, TRANSICIÓN ECONÓMICA
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

FECHA 06/08/2025

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

482.- El Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta, D. Juan Jesús Vivas Lara, en su Decreto de fecha 01 de agosto de 2025 y nº8494, ha dispuesto lo siguiente:

ANTECEDENTES DE HECHO.-

A iniciativa de esta Presidencia se ha indicado la necesidad de apertura del expediente de concesión de la Medalla de la Ciudad de Ceuta, en su categoría de Plata, al Regimiento de Caballería "Montesa" n.º 3, de conformidad con el artículo 11.1 del Reglamento para la concesión de Distinciones Honoríficas de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

El artículo 11.2 del Reglamento para la Concesión de Distinciones Honoríficas de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE Extraordinario Nº 2, de 1 de febrero de 2.007, y posteriores modificaciones), establece que, una vez tomada en consideración la propuesta, por Resolución del Presidente de la Ciudad de Ceuta, se designará un instructor que deberá ser Diputado o Consejero de la Ciudad. Se abrirá un período de información pública para acreditar los hechos que no puedan justificarse documentalmente y para recibir adhesión esa la propuesta.

El instructor del expediente practicará cuantas diligencias estime necesarias para la más depurada y completa investigación de los méritos propuestos, tomando o recibiendo declaraciones a cuantas personas o entidades puedan suministrar informe y haciendo constar todos los datos, referencias y antecedentes que se consideren precisos, tanto los de carácter favorable como adversos a la propuesta inicial.

PARTE DISPOSITIVA.-

En base a lo expuesto en los párrafos precedentes, **HE RESUELTO:**

PRIMERO.- Incoar el expediente administrativo relativo a la concesión de la Medalla de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en su categoría de Plata, al Regimiento de Caballería "Montesa" n.º 3.

SEGUNDO.- Designar instructor del citado expediente, al Consejero de Presidencia y Gobernación, D. Alberto Gaitán Rodríguez.

TERCERO.- Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Ciudad y conceder un período de información pública de 20 días naturales para acreditar los hechos que no puedan justificarse documentalmente y para recibir adhesiones a la propuesta, a los efectos previstos en el Artículo 11.3 del Reglamento precitado.

JUAN JESÚS VIVAS LARA
PRESIDENTE

FECHA 04/08/2025

——— o ———

Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta
Plaza de África s/n - 51001 - CEUTA
Depósito Legal: CE. 1 - 1958
Diseño y Maquetación - Servicio de Relaciones Laborales y Publicaciones