



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXXII

Martes 3 de Abril de 2007

Número 4.622

### SUMARIO

#### DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

##### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

**948.**- Exposición pública de los padrones fiscales correspondientes a los conceptos tributarios «Impuesto sobre Bienes Inmuebles» y «Tasa por la prestación del servicio de Alcantarillado», correspondiente al ejercicio 2007.

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

**946.**- Convenio Colectivo de la empresa Federación de Fútbol de Ceuta, para el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, expte. 4/2007.

#### OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

##### Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Instituto de Empleo

**944.**- Notificación a D. Abdeljalak Mohamed Ahmed, relativa a la resolución sancionadora por no renovar la demanda de empleo.

**945.**- Notificación a D. Xavier Barreda Cortiella, relativa a la resolución sancionadora por no renovar la demanda de empleo.

##### Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Instituto de Mayores y Servicios Sociales

**947.**- Notificación a D.<sup>a</sup> Aicha Mohamed Leguich, en expediente 51/175/I/2006.

## I N F O R M A C I O N

- PALACIO DE LA ASAMBLEA:** ..... Plaza de Africa s/n. - Telf. 956 52 82 00
- Administración General..... Horario de 9 a 13,45 h.
  - Registro General e Información..... Horario de 9 a 14 y de 16 a 18 h.
  - Día 3 de mayo ..... Horario de 9 a 13 h.
  - Fiestas Patronales ..... Horario de 10 a 13 h.
  - Días 24 y 31 de diciembre ..... Horario de 9 a 13 h.
- ..... Telf. 956 52 83 15 - Fax 956 52 83 14
- SERVICIOS FISCALES:** ..... C/. Padilla (Edificio Ceuta-Center)
- Importación ..... Telf. 956 52 82 95. Horario de 8 a 2 y de 4 a 7 h.
  - I.P.S.I. .... Telf. 956 52 82 86. Horario de 8 a 3 y de 4 a 6 h.
- SERVICIOS SOCIALES:** ..... Juan de Juanes s/n. - Telfs. 956 50 46 52 - 956 50 46 53. Horario de 10 a 14 h.
- BIBLIOTECA:** ..... Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 30 74. Horario de 10 a 14 h. y de 17 a 20 h.
- LABORATORIO:** ..... Avda. San Amaro - Telf. 956 51 42 28
- FESTEJOS:** ..... C/. Tte. José Olmo, 2 - Telf. 956 51 06 54
- JUVENTUD:** ..... Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 88 44
- POLICIA LOCAL:** ..... Avda. de España s/n. - Telfs. 956 52 82 31 - 956 52 82 32
- BOMBEROS:** ..... Avda. de Barcelona s/n. - Telfs. 956 52 83 55 - 956 52 82 13
- INTERNET:** ..... <http://www.ceuta.es>

## OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

### Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Instituto de Empleo

**944.-** Por la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) se ha dictado, contra D. ABDELJALAK MOHAMED HAMED, D.N.I. 45.091.220, resolución sancionadora por no renovar la demanda de empleo en la forma y fecha que determina el SPEE: intentándose la notificación sin poderla practicar.

Por este medio se realiza la notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, redacción dada por la Ley 4/99, de 13 de enero (BOE n.º 12, de 14 de enero).

La no renovación de la demanda por segunda vez es causa de pérdida de la prestación durante tres meses, según lo dispuesto en el artículo 47, número 47 número 1.a) del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El artículo 47, número 3, de dicho Texto, establece que la infracción cometida es determinante de la pérdida de la condición de demandante de empleo, dejando sin efecto, los derechos que por la inscripción como tal tuviera reconocidos.

El artículo 48, número 4, de esta misma Ley, autoriza al SPEE a dictar resolución sobre esta materia, por lo que esta Dirección Provincial, en base a los preceptos citados, y demás de general aplicación, ha resuelto suspender la prestación por desempleo por el período de tres meses, quedando sin efecto su inscripción como demandante de empleo, con la pérdida de derechos que como tal tuviera reconocidos.

Transcurrido el período de suspensión, establecido, le será reanudada de oficio la prestación, siempre que mantenga la situación de desempleo y se inscriba de nuevo como demandante de empleo.

De no estar conforme con el acuerdo adoptado, dispone de 30 días, contados desde la publicación de la presente resolución, para interponer, ante este Organismo, a través de su Oficina de Empleo, la preceptiva reclamación previa a la vía jurisdiccional, según lo dispuesto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Ceuta, a 23 de marzo de 2007.- EL DIRECTOR PROVINCIAL.- Fdo.: Carlos A. Torrado López.

**945.-** Por la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) se ha dictado, contra D. XAVIER BARREDA CORTIELLA, D.N.I. 46.729.801, resolución sancionadora por no renovar la demanda de empleo en la forma y fecha que determina el SPEE: intentándose la notificación sin poderla practicar.

Por este medio se realiza la notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, redacción dada por la Ley 4/99, de 13 de enero (BOE n.º 12, de 14 de enero).

La no renovación de la demanda por segunda vez es causa de pérdida de la prestación durante tres meses, según lo dispuesto en el artículo 47, número 47 número 1.a) del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El artículo 47, número 3, de dicho Texto, establece que la infracción cometida es determinante de la pérdida de la condición de demandante de empleo, dejando sin efecto, los derechos que por la inscripción como tal tuviera reconocidos.

El artículo 48, número 4, de esta misma Ley, autoriza al SPEE a dictar resolución sobre esta materia, por lo que esta Dirección Provincial, en base a los preceptos citados, y demás de general aplicación, ha resuelto suspender la prestación por desempleo por el período de tres meses, quedando sin efecto su inscripción como demandante de empleo, con la pérdida de derechos que como tal tuviera reconocidos.

Transcurrido el período de suspensión, establecido, le será reanudada de oficio la prestación, siempre que mantenga la situación de desempleo y se inscriba de nuevo como demandante de empleo.

De no estar conforme con el acuerdo adoptado, dispone de 30 días, contados desde la publicación de la presente resolución, para interponer, ante este Organismo, a través de su Oficina de Empleo, la preceptiva reclamación previa a la vía jurisdiccional, según lo dispuesto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Ceuta, a 23 de marzo de 2007.- EL DIRECTOR PROVINCIAL.- Fdo.: Carlos A. Torrado López.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

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

**946.-** VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa FEDERACIÓN DE FUTBOL DE CEUTA, (5100732), para el período 01.01.2007 a 31.12.2007 suscrito por su Comisión Negociadora el 22 de Marzo de 2007, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 17/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 20 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 colectivos del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ceuta, a 26 de marzo de 2007.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Jenaro García-Arreciado Batanero.

## II CONVENIO COLECTIVO PARA LA FEDERACIÓN DE FÚTBOL DE CEUTA

### ACTA FINAL

Asistentes:

Representación Sindical:

D. Guillermo Romero García (Delegado de Personal)

D. Antonio Gálvez Gálvez (Asesor de CC.OO)

Representación Económica:

D. Emilio Cózar Fernández (Presidente de la Federación).

D. Manuel de la Rubia Nieto (Abogado Asesor)

En la Ciudad de Ceuta, a 22 de marzo de 2007, cuando son las 19 horas se reúnen en el domicilio Social de Comisiones Obreras de Ceuta, C/. Alcalde Fructuoso Míaja, n.º 1 - 2.ª planta, los señores al margen reseñados, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de Ceuta.

El punto único para tratar en el orden del día: Cierre de las Negociaciones del Convenio Colectivo.

Abierta la sesión, se acuerda lo siguiente:

Primero.- La ratificación y aprobación definitiva de los acuerdos alcanzados en las distintas reuniones celebradas.

Segundo.- Aprobar el texto del Convenio Colectivo que se acompaña a la presente acta.

Tercero.- Remitir copia del presente acta y del texto del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y correspondiente publicación.

Así lo acuerdan, y en prueba de conformidad, lo firman en Ceuta, en la fecha arriba indicada.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN DE FÚTBOL DE CEUTA Y SUS TRABAJADORES

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTÍCULO 1.- OBJETO DEL CONVENIO.

El presente Convenio regula las relaciones laborales, económicas y sociales entre la Federación de Fútbol de Ceuta, Organismo Autónomo con personalidad jurídica propia, constituida para desarrollar (las funciones que determinan sus Estatutos), y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación personal del presente Convenio Colectivos, todos aquellos trabajadores, fijos o eventuales temporales, que lo hagan por cuenta de la Federación de Fútbol de Ceuta, en el Ámbito Territorial de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

##### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, y su duración será desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007.

El Convenio se prorrogara en su totalidad hasta que las partes acuerden su renovación, modificación o sustitución. La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación, al menos, de dos meses a la fecha de su finalización.

##### ARTÍCULO 4.- GARANTÍAS PERSONALES.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas ara el trabajador subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

##### ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio tienen carácter de mínimas y 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 6.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

##### ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Estará integrada por el Delegado de Personal y otro miembro de la plantilla elegido por el resto de los trabajadores y dos de la empresa, quienes designarán entre sí un secretario. Cada parte podrá designar un máximo de dos asesores, actuarán con voz pero sin voto.

Además de las funciones de vigilancia, aplicación, administración, e interpretación del convenio, la Comisión Paritaria tendrá las competencias de mediación en cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos por los trabajadores y la empresa como firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos y en el intento de solución de las divergencias laborales, a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos días hábiles a la celebración de ésta.

Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 8.- TRAMITACIÓN DEL CONVENIO**

De conformidad con la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva, el presente Convenio Colectivo se presentará ante el Área de Trabajo de la Delegación de Gobierno de Ceuta, como organismo competente, al objeto de su oportuno registro, publicación y demás efectos legales que proceda.

**CAPITULO II****CONDICIONES LABORALES****ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de cuarenta horas semanales, incluyendo los veinte minutos diarios para desayuno o merienda.

Dicha jornada se desarrollará, igualmente con carácter general, de lunes a viernes en horario de 10:00 a 14:00 y de 17:00 a 21:00 horas para la jornada completa.

Para la media jornada se establece el horario de 17:00 a 21 horas, también de lunes a viernes.

Los trabajadores de la Federación de Fútbol, que prestan servicios en instalaciones deportivas, con la compensación establecida por el convenio, realizarán su jornada laboral de miércoles a domingo, siendo los lunes y martes los dos días ininterrumpidos de descanso. El cuadro de turnos y horarios será el siguiente:

Turno de mañana de 10 a 14 horas. Turno de tarde de 17 a 21 horas.

Durante la época de verano que abarca el periodo del 15 de junio al 31 de agosto, se reducirá la jornada de acuerdo con lo establecido en el ANEXO II, Horario de Verano, del presente Convenio Colectivo.

La jornada máxima ordinaria será de 8 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de otra.

Todo el exceso de jornada ordinaria se entenderá como horas extraordinarias, que deberán ser autorizadas con carácter previo por la Empresa y siempre que las necesidades del servicio lo requieran. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando una copia del resumen mensual al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

Se podrán acoger a una reducción transitoria de jornada, hasta el máximo que permite la legislación vigente, aquellos trabajadores que lo soliciten justificadamente con la disminución proporcional de las retribuciones totales anuales.

Podrá establecerse, previa propuesta y negociación en la Comisión Paritaria, un horario de trabajo flexible para aquellos trabajadores que lo soliciten, será realizado bien en jornada continuada de mañana o tarde, o bien con reducción del horario establecido para la entrada o salida y siempre que expresen cuando recuperan las horas para completar la jornada semanal.

**ARTÍCULO 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores, se comprometen en unas relaciones laborales de mínima realización de horas extraordinarias.

El número legal de horas extraordinarias realizadas en cómputo individual no será superior a las estructurales de 40 horas al año, teniendo carácter voluntario por parte del trabajador.

Para hallar el valor de las horas extraordinarias o estructurales, se aplicará la siguiente fórmula: Total de Retribu-

ciones del año dividido por cincuenta y dos, (número de semanas del año), cuyo resultado dividimos por las Horas Semanales de trabajo, según convenio, sumándole al resultado el importe del 100 por 100 su valor.

Retribuciones del Año : 52 : 40 = Valor Hora Ordinaria x 100 % = Valor Hora Extra.

**ARTÍCULO 11.- CONTROL HORARIO.**

Todos los trabajadores vendrán obligados a cumplir con el sistema de control horario que en cada momento establezca la Federación al efecto.

**ARTÍCULO 12.- DESCANSO SEMANAL.**

El descanso semanal de los trabajadores afectados por el presente Convenio será como mínimo de dos días ininterrumpidos, siendo preferentemente, sin quiebra de la correspondiente prestación de servicios que debe prestar la Federación, el sábado y el domingo completo.

Como compensación por la prestación de servicios en sábados y domingos se percibirá el complemento por trabajo en festivos.

**ARTÍCULO 13.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidos con todos sus emolumentos salariales y complementarios.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la Empresa y la representación de los trabajadores antes del 31 de mayo del año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo, con dos meses de antelación.

Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

La Dirección de la Federación planificará junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:

1. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 29 de junio y el 5 de octubre de cada año.

2. El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos períodos, preferentemente por quincenas naturales. También, por decisión del trabajador podrán disfrutarlas en otros períodos del año.

3. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará antes del mes de abril su petición individual del período de vacaciones para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

4. El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año al que corresponda y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el personal no las pudiese disfrutar como consecuencia de maternidad o enfermedad, podrá tomarlas fuera del período previsto, dentro del año natural al que corresponda y, de no ser posible, hasta el 31 de marzo del siguiente año como plazo final para disfrutarlas.

5. Al personal fijo y temporal que cese por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente.

**ARTÍCULO 14.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.**

Se consideran fiestas abonables y no recuperables para todo el personal, además de las incluidas en el Calendario Laboral de Ceuta, las jornadas de los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre. En el caso de que los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre fueran sábado o domingo serán sustituidos por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980 de 5 de Julio, de Libertad Religiosa, y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1.992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas. Tal petición de sustitución la formularan los fieles de las Comunidades Islámicas de España y será necesario el acuerdo con la Federación de Fútbol para compensar la sustitución. Las fiestas son las siguientes:

El día de IUD AL-FITR, que celebra la culminación del mes de Ayuno de Ramadán.

El día de IDU AL-ADHA, que celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

**ARTÍCULO 15.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos siguientes:

Matrimonio: 20 días naturales.

Divorcio o separación legal: 4 días naturales.

Nacimiento o adopción de un hijo: 3 días naturales si se produce en Ceuta y 3 días más si se produce en la península

Comunión o Bautismo de hijos o nietos: 1 día natural en Ceuta y 3 días naturales si la celebración se realiza fuera de Ceuta.

Casamiento de familiar por consanguinidad o afinidad en primer grado: 1 día natural si la celebración se realiza en Ceuta y 3 días naturales si se realiza fuera de la ciudad.

Fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado: 3 días naturales, ampliables a 6 si requiere desplazamiento fuera de la localidad.

Por traslado del domicilio habitual: 3 días naturales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, y siempre por prescripción facultativa.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud o evaluación de centros oficiales y demás pruebas definitivas inexcusable para la obtención de un título oficial. Se debe justificar documentalmente la participación en el examen.

La situación de las personas que convivan regularmente en régimen de pareja, legalmente inscritas será equiparada a los efectos de las licencias retribuidas recogidas en el presente artículo.

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

**ARTÍCULO 16.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disponer, durante la vigencia del mismo, de un máximo de seis meses 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 17.- PROMOCIÓN 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 18.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**

A parte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, a todo el personal de la empresa, desde el primer día de la correspondiente baja, se le complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo, excepto el plus de transporte, hasta el 100% del salario real a partir de la baja de la Seguridad Social.

En el supuesto de operación quirúrgica y revisiones médicas derivadas de las mismas, cuya lista en la Seguridad Social sea muy amplia, el trabajador, el trabajador podrá solicitar hacer uso de cualquier seguro médico por él suscrito, presentando el correspondiente parte médico de baja de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 19.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Los trabajadores afectados por el Convenio, junto con la empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud Laboral.

La empresa vendrá obligada a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual de Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización. Obligatoria la Empresa implantará el uso del material más adecuado en materia de Seguridad en el trabajo (gafas, sillas anatómicas, material ergonómico, filtros, protectores de pantallas y otros materiales) en orden a mejorar la salud laboral de los trabajadores.

**ARTÍCULO 20.- JUBILACIÓN.**

Todo trabajador al cumplir la edad de 65 años, reglamentaria para la jubilación, solicitará de la empresa la tramitación de la jubilación, siempre que tenga cotización suficiente en la Seguridad Social para poder realizarla. La empresa podrá realizar la jubilación forzosa siempre que se cumpla el requisito de tener cotización suficiente en la Seguridad Social para tener derecho a dicha prestación.

**ARTÍCULO 21.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio en sus artículos 1 y 2.

**ARTÍCULO 22.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

El trabajador tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las condiciones sustanciales que impliquen transformaciones de las mismas, tendrá que ser negociada y acordada con la representación legal de los trabajadores.

Previamente a la implantación de proyectos que impliquen la introducción de nuevas tecnologías, deberá informarse a los trabajadores que puedan resultar afectados en sus condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupaba un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a los nuevos cambios, que en ningún caso tendrá una duración mayor de tres meses.

**ARTÍCULO 23.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.**

La empresa afectada por el convenio, por el tiempo mínimo imprescindible y cuando así lo exijan excepcionales y perentorias necesidades, podrá encomendar a sus trabajadores, dentro del grupo profesional inmediatamente inferior y de estos el de mayor antigüedad en el que estén encuadrados, el desempeño de funciones correspondiente a una categoría profesional superior y de la misma especialidad a la que ostenten.

El trabajo de superior categoría se realizará por un período continuado no superior a tres meses durante un año, o seis meses de manera discontinua durante un período de dos años. En ambos casos se precisará informar previamente al Delegado de personal.

Cuando se desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador percibirá, sin necesidad de solicitarlo y en la nómina inmediata al inicio de las nuevas funciones, la diferencia de las retribuciones complementarias del nuevo cargo que desempeñe.

Los trabajadores podrán desarrollar, o tener responsabilidades, sobre dos trabajos o funciones distintas de manera simultánea cuando exista compensación acordada por las partes.

**ARTÍCULO 24.- TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA.**

Los trabajadores de la Federación, realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a realizar trabajos de inferior categoría.

**ARTÍCULO 25.- ROPA DE TRABAJO.**

Los trabajadores vestirán correctamente en sus puestos de trabajo. La Federación de Fútbol de Ceuta dotará al personal que presta servicios en los campos de fútbol, tanto fijo como eventual y sin distinción de edad ni sexo, de la ropa de trabajo necesaria e idóneas para las condiciones climatológicas y adecuadas a las tareas y trabajos que tengan asignados. El vestuario de invierno constará de jersey y chaquetón por una sola vez al año. Esta entrega habrá de coincidir con la temporada Otoño-Invierno.

**CAPÍTULO III****PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****ARTÍCULO 26.- CONTRATACIÓN.**

La contratación temporal no será inferior a 6 meses ni superior a 12 meses, pasando al final de este periodo a ser fijo el trabajador afectado.

Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias: sustitución de un trabajador por incapacidad temporal, excedencia o vacaciones.

Para el conjunto de actividad que presta en la ciudad, la Federación de Fútbol de Ceuta no utilizará la contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT).

**ARTÍCULO 27.- COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectará al trabajador, entregando una copia al interesado.

De acuerdo con la Legislación Laboral vigente la empresa facilitará al Delegado de Personal copia básica de los contratos realizados. Se facilitará dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

**ARTÍCULO 28.- PERIODOS DE PRUEBA.**

Podrá establecerse, cuando sea por escrito en contrato individual, los siguientes periodos de prueba:

- Personal no cualificado: 15 días.
- Personal cualificado (oficiales y auxiliares): 30 días.
- Técnicos y Titulados: 2 meses.

**ARTÍCULO 29.- PARTICIPACIÓN EN LA CONTRATACIÓN.**

Los representantes legales de los trabajadores serán consultados con carácter previo a la adopción de decisiones en materia de:

- Número de trabajadores que se han de contratar.
- Modalidad de contrato a utilizar.
- Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.
- Modos de selección de personal.

**ARTÍCULO 30.- 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 31.- PERSONAL FIJO.**

Es aquel trabajador que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo de la actividad social que realiza la Federación de Fútbol de Ceuta.

Quedarán con la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social y los contratos celebrados en fraude de Ley.

**ARTÍCULO 32.- PERSONAL EVENTUAL.**

El personal eventual es aquel que se contrata por la empresa para prestar sus servicios durante un período de tiempo, determinado por exigencias circunstanciales de las actividades federativas, acumulación de tareas o exceso de trabajo, aun tratándose de la actividad normal de la Federación de Fútbol. 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 del Real Decreto 2546/94 y de las normas establecidas en el presente Convenio.

**ARTÍCULO 33.- PERSONAL INTERINO.**

Es el personal contratado para sustituir a trabajadores de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, excedencias y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el período de contratación el puesto de trabajo queda vacante, o el trabajador continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma.

Los contratos del personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito 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 a todos los efectos como trabajadores fijos desde la fecha del contrato.

**ARTÍCULO 34.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.**

Atendiendo a las características socio-económica de la Ciudad de Ceuta, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que los contratos eventuales por circunstancias de la producción puedan tener una duración de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que se concierte por un período inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total de los contratos pueda exceder del límite de doce meses.

Los contratos se extinguirán llegados a su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, siempre que la duración del contrato y su prórroga en su caso, sea de un año, pudiendo sustituirse por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso.

Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término 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 de doce meses.

Si la duración cierta del contrato se prolongase doce meses, y al finalizar éste se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a 1 día de salario por mes de trabajo.

**ARTÍCULO 35.- DEFINICIÓN DE CATEGORIAS.**

Las categorías profesionales que se definen describen caracteres genéricos, y diferenciales de las ocupaciones actuales, no limitan las funciones inherentes al servicio que permitan el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo o el uso de nuevas tecnologías.

Si fuera preciso contratar a algún trabajador con categoría distinta a las aquí reguladas la comisión paritaria del Convenio se reunirá para definir las funciones correspondientes a esa nueva categoría profesional y, su nivel salarial.

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

• **JEFE DE PRIMERA.-** Es el empleado capacitado provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa y que lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Se asimila a esta categoría la Secretaría General.

• **OFICIAL ADMINISTRATIVO.-** Es el empleado que dedicándose a tareas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, utilizan de forma habitual en el desempeño de las funciones uno o varios programas informáticos de gestión además de los normales para la expedición y control de licencias federativas.

• **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-** Es el empleado que se dedica a operaciones administrativas en general puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, pudiendo utilizar para ellos programas informáticos a nivel usuario tales como procesadores de texto), hojas de cálculo o bases de datos, así como cuidar de la entrega y recepción de correspondencia, su correspondiente registro, expedir licencia y demás funciones concordantes.

**PERSONAL DE MANTENIMIENTO E INSTALACIONES**

• **OFICIAL DE MANTENIMIENTO.-** Es el empleado capacitado que actuando bajo órdenes de la dirección de la empresa y bajo su responsabilidad directa asume el control y el buen funcionamiento de las instalaciones deportivas y de su total mantenimiento.

• **AUXILIAR DE MANTENIMIENTO.-** Es el empleado que se dedica a las tareas puramente mecánicas tendentes al mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones deportivas.

**CAPÍTULO IV****CONDICIONES SOCIALES****ARTÍCULO 36.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

**ARTÍCULO 37.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA.**

Durante el último mes de embarazo, las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de 1 hora diaria.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple, hasta 18 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional del salario, hasta el alta del hijo.

Para atender la lactancia de un hijo menor de diez meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de licencia en el trabajo. Dicha licencia podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada de trabajo. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de el de la madre, en el caso que ambos trabajen.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida de 8 semanas de duración, contadas a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de 9 meses, el período de licencia será de 6 semanas. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de el de la madre, en el caso de que ambos trabajen.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIAS.

Todo trabajador, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en un plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud. El trabajador, en el momento de su cese, recibirá en su correspondiente nómina la liquidación de las partes proporcionales de pagas extras y vacaciones devengadas hasta el inicio de la excedencia.

La excedencia no podrá ser inferior a nueve meses ni superior a tres 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 la finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conserva un derecho de reingreso a su puesto de trabajo, para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque sí podrá cubrirlo, interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, la empresa dispondrá libremente de la plaza.

#### ARTÍCULO 39.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Se establece con carácter extrasalarial y en general para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, una premio por contraer matrimonio, o por nacimiento de hijo, equivalente a 300,00 Euros.

Igualmente se establece la misma ayuda de 300,00 euros por inscripción como pareja de hecho, acreditado fehacientemente tal hecho.

#### ARTÍCULO 40.- AYUDA PARA SEPELIO.

En caso de fallecimiento de un trabajador se concede a favor de la viuda, viudo, hermanos o ascendientes que con él convivan, en concepto de ayuda por gastos de sepelio, la cantidad de 2.000,00 Euros.

#### ARTÍCULO 41.- FORMACIÓN.

La Federación de Fútbol, incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional de su personal, que tendrá la oportunidad de asistir, al menos una vez al año, a un curso, jornada, etc. de los que se puedan derivar beneficios para los servicios prestados por el trabajador.

Dicha formación tendrá los siguientes aspectos diferenciados:

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

La elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

Los cursos se llevarán a cabo bajo la planificación acordada por la Comisión Paritaria, abonándose los gastos de matrícula así como los desplazamientos y dietas si son fuera de la Ciudad.

En todo caso los cursos se otorgarán con criterio de objetividad e igualdad de oportunidades por la Comisión Paritaria, siempre que redunde en una mayor cualificación profesional de los servicios de la empresa.

#### ARTÍCULO 42.- AYUDAS PARA EL ESTUDIO.

Los trabajadores de la Federación de Fútbol de Ceuta, tendrán derecho a una ayuda para el estudio de enseñanza reglada (bachiller, acceso a la Universidad para mayores de 25 años, estudios universitarios, post-universitarios y masters), equivalente al 50% del valor de los libros de textos y matrículas. Para dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos dentro del año corriente.

#### ARTÍCULO 43.- SUBVENCIONES POR HIJOS MINUSVALIDOS O DISMINUIDOS.

Los trabajadores de la Federación de Fútbol de Ceuta, con hijos disminuidos física o psíquicos, percibirán una vez en el año, previa presentación de los informes médicos, o certificación correspondiente, la cantidad de 1.000,00 euros de ayuda.

#### ARTÍCULO 44.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores de la Federación de Fútbol de Ceuta podrán solicitar anticipos, por un importe máximo de 2.500,00 euros, reintegrables en 18 meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo sin que se haya cancelado el anterior, una reintegrado el anticipo, se podrá solicitar otra nueva ayuda del mismo importe.

#### ARTÍCULO 45.- SEGURO COLECTIVO.

La Federación de Fútbol queda obligada a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo que cubra a los trabajadores, por las siguientes contingencias y capitales:

En caso de fallecimiento por accidente laboral 18.030,00 E.

Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo 24.040,00 E.

#### ARTÍCULO 46.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa, se pacta que aquellos que cesen voluntariamente, por cualquier circunstancia personal, durante la vigencia del presente Convenio, con diez años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con las edades que a continuación se expresan, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala:

Cese a los 62 años	10 mensualidades
Cese a los 63 años	9 mensualidades
Cese a los 64 años	8 mensualidades
Cese a los 65 años	6 mensualidades

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario total íntegro del trabajador.

### CAPÍTULO VI

#### CONDICIONES ECONÓMICA

#### ARTÍCULO 47.- RETRIBUCIONES.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se abonarán en la cuenta corriente señalada por el trabajador, periódicamente en 12 nóminas mensuales, se harán efectivas el día 29 de cada mes, caso de que coincida con festivo o fin de semana se abonarán el día anterior.

Las retribuciones pactadas figurarán en la nómina de cada trabajador en la forma y proporción que individualmente le corresponda percibir, en consecuencia, la aportación a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y cualquier otra carga fiscal que proceda serán satisfechas por descuentos que figurarán detallados en la nómina.

#### ARTÍCULO 48.- SALARIO BASE.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por la jornada fijada en el presente Convenio.

**ARTÍCULO 49.- PLUS DE RESIDENCIA.**

Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece un Plus de Residencia consistente en el 25 % del salario base y la antigüedad del Convenio, recogido en la tabla anexa de retribuciones.

**ARTÍCULO 50.- ANTIGÜEDAD.**

El complemento personal de antigüedad para todas las categorías es del 5% del Salario base del convenio, por trienio cumplido. La fecha de inicio para el cómputo de la antigüedad y los trienios será la de incorporación del trabajador a la Empresa, con el reconocimiento previamente y la suma del tiempo prestado como contratado eventual o colaborador de la Federación de Fútbol.

**ARTÍCULO 51.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

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

**ARTÍCULO 52.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo recibirá tres pagas extraordinarias al año.

En los meses de junio y diciembre, el día 15 de cada mes, el equivalente cada una a una mensualidad ordinaria, es decir salario base, antigüedad, plus de residencia, complementos, incentivo, quebranto de moneda y cualquier otro complemento de nueva creación.

El día 15 de marzo el equivalente a una paga ordinaria, es decir salario base, antigüedad y plus de residencia.

Su abono se incluirá en la nómina del mes corriente y antes del final de cada mes o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses indicados.

**ARTÍCULO 53.- COMPLEMENTO INCENTIVO.**

Se establece con carácter general, para todos los trabajadores de la empresa, un complemento Incentivo por categoría profesional que se percibirá mensualmente y por el importe que figura en la tabla salarial anexa.

**ARTÍCULO 54.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

En concepto de quebranto moneda, se establece un plus por importe de sesenta y dos euros con 1 céntimo (62,01 E), que percibirá el personal que de forma habitual, realice operaciones de cobros y/o cambios de dinero.

**ARTÍCULO 55.- PLUS DE TRABAJO EN FINES DE SEMANA Y FESTIVOS.**

Todos los trabajadores que prestan servicios los fines de semanas, en las Instalaciones Deportivas, según lo contemplado en este Convenio, cobrarán un plus de ciento ochenta y uno euros con cincuenta y nueve céntimos (181,59 E.) mensuales.

**ARTÍCULO 56.- DIETAS.**

El importe de las dietas para todos los trabajadores será de 207,00 Euros en con de alojamiento y manutención.

**ARTÍCULO 57.- PLUS DE TRANSPORTE.**

Se establece para todos los trabajadores un plus de transporte equivalente a 23 euros, mensuales, durante cada uno de los meses del año, a excepción de las vacaciones.

**CAPÍTULO VI****DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 58.- DELEGADO DE PERSONAL.**

El Delegado de Personal es el miembro de la plantilla que representan al conjunto de los trabajadores, que lo han elegido para la defensa de sus intereses. Según la legislación vigente pueden constituir Comité de Empresa con la función de órgano unitario de representación.

**ARTÍCULO 59.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.**

Los delegados de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Podrán intervenir ante la dirección de la Empresa a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad e higiene y de seguridad social, así como el respecto a los pactos y usos de la Empresa que estén en vigor, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y Tribunales competentes.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas. No se computarán las horas que se realicen en reuniones conjuntas con la Empresa, las convocadas por Organismos Oficiales de la Administración, etc.

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo.

Se facilitará oportunamente a los Delegados los siguientes documentos:

Artículo 64 (Estatuto de los trabajadores)

- \* Balance situación anual.
- \* Cuenta de explotación anual.
- \* Información al volumen de salarios.
- \* Información de documentos a socios.
- \* Otros (artículo 64)

Con independencia de lo anterior, los Delegados serán informados de los siguientes extremos:

- Simultáneamente a la autoridad competente en los casos de expediente de crisis o suspensión de pagos.
- En los casos de sanción a un trabajador la Empresa comunicará a los Delegados de Empresa los hechos a fin de que esté debidamente informado, y en cuyo expediente nunca figurará otra sanción o sanciones que ya estén prescritas ni ningún tipo de parte de los cuales el trabajador no haya tenido conocimiento previo y por escrito.

#### ARTÍCULO 60.- 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.

#### ARTÍCULO 61.- GARANTÍAS SINDICALES.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá 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 otra forma 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.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Uso Genérico del Lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Adicional Segunda. Equiparación Matrimonios y Parejas de Hechos.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición Adicional Tercera. Empresa Libre de Humos.

De común acuerdo entre Empresa y trabajadores y con el objeto de garantizar el superior derecho de protección de la salud de dichos trabajadores, la Federación de Fútbol de Ceuta se declara Empresa libre de humos. De esta forma queda prohibido fumar en cualquier dependencia de la misma.

Se habilitará de común acuerdo con el Delegado de Personal las estancias necesarias, así como los intervalos en que, aquellos trabajadores que decidan continuar fumando, podrán hacerlo.

## ANEXO II

HORARIO DE VERANO  
(Del 15 de Junio al 31 de Agosto)

FECHAS	HORARIOS		
Del 15 al 30 de Junio	Ramón	De 8 a 15	
	Fara	De 10 a 13,30	De 17 a 20,30
	Juan		De 17 a 20,30
	Urbano		De 17 a 20,30
Del 1 al 15 de Julio	Fara	De 9 a 15	
	Ramón	De 10 a 13,30	De 17 a 20,30
	Juan		De 17 a 20,30
	Urbano		De 17 a 20,30
Del 16 al 31 de Julio	Ramón	De 9 a 15	
	Fara	De 10 a 13,30	De 17 a 20,30
	Juan		De 17 a 20,30
	Urbano		De 17 a 20,30
Del 1 al 15 de Agosto	Fara	De 9 a 15	
	Ramón	De 10 a 13,30	De 17 a 20,30
	Juan		De 17 a 20,30
	Urbano		De 17 a 20,30
Del 16 al 31 de Agosto	Ramón	De 9 a 15	
	Fara	De 10 a 13,30	De 17 a 20,30
	Juan		De 17 a 20,30
	Urbano		De 17 a 20,30

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL AÑO 2007

Categorías Profesionales	Salario Base	Plus Residencia	Incentivos	Plus Transporte
Jefe de Primera	945,18 E.	236,29 E.	64,25 E.	23,00 E.
Administrativo	945,18 E.	236,29 E.	64,25 E.	23,00 E.
Auxiliar Administrativo	732,70 E.	183,17 E.	35,47 E.	23,00 E.
Oficial Mantenimiento Instalaciones	840,85 E.	210,21 E.	35,47 E.	23,00 E.
Auxiliar Mantenimiento Instalaciones	732,70 E.	183,17 E.	35,47 E.	23,00 E.

**OTRAS DISPOSICIONES****Y ACUERDOS**

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**  
**Instituto de Mayores y Servicios Sociales**

**947.-** La Dirección Territorial del IMSERSO en Ceuta en la tramitación del expediente indicado a continuación ha intentado notificar la resolución indicada a continuación, sin que se haya podido practicar, procediéndose de conformidad con lo previsto en el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27), modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero (BOE del 14).

EXPEDIENTE APELLIDOS Y NOMBRE  
51/175/I/2006 MOHAMED LAGUICH, Aicha

**ANUNCIO DE COBRANZA:**

El período de cobro voluntario estará comprendido entre los días 1 ° de mayo al 2 de julio de 2007.

Se advierte a la interesada que podrá interponer reclamación previa a la vía judicial social ante esta Dirección Territorial, dentro de los treinta días siguientes a esta publicación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 71 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril (BOE del 11).

Ceuta, a 20 de marzo de 2007.- EL DIRECTOR TERRITORIAL.- Fdo.: Fernando Jimeno Jiménez.

**MEDIOS DE PAGO:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 60 de la Ley 58/2003 General Tributaria de 17 de diciembre, el pago de la deuda tributaria se efectuará en efectivo y en la forma que se determine reglamentariamente.

**LUGAR DE PAGO:**

- Servicios Tributarios de Ceuta (C/ Padilla n° 3- Edificio Ceuta-Center), en horario de 9 a 14 horas (de lunes a viernes).

**RECURSOS:**

Contra la exposición pública de los padrones podrá formularse recurso de reposición, en el plazo de un mes, previo al contencioso administrativo, a contar desde la fecha de finalización del período de exposición pública del anuncio en el *Boletín Oficial de la Ciudad*.

Transcurrido el período voluntario e pago, se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo de los recargos correspondientes a dicho período, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria.

Ceuta, 26 de marzo de 2007.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- Fdo.: Juan Jesús Vivas Lara.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

**948.-** Que los padrones fiscales correspondientes a los conceptos tributarios «Impuesto sobre Bienes Inmuebles» y «Tasa por la prestación servicio de Alcantarillado» correspondiente al ejercicio 2007, son objeto de EXPOSICIÓN PÚBLICA.

Dichos padrones conteniendo las cuotas a pagar y los elementos determinantes de las mismas, se expondrán al público durante el periodo de un mes a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta y tablón de anuncios, y estarán a disposición de los interesados en la Consejería de Economía y Hacienda, Departamento n.º 4 (Negociado de Gestión Tributaria) Calle Padilla n.º 3- 1.ª Planta- Edificio Ceuta-Center.



### Normas de suscripción

Las inscripciones al B.O.C.CE. deberán ser solicitadas mediante instancia dirigida al Excmo. Sr. Presidente, Archivo Central, Plaza de Africa, s/n. 51001, Ceuta.

Las inscripciones al B.O.C.CE. serán por años naturales indivisibles. No obstante, para las solicitudes de alta, comenzado el año natural, podrán hacerse por el semestre o trimestre natural que reste.

El pago se realiza antes de los 15 días naturales contados a partir de la notificación. No se aceptarán talones nominativos ni transferencias bancarias.

Las suscripciones se considerarán renovadas si no se comunica su cancelación antes del 15 de enero del mismo año.

Las tarifas vigentes, según acuerdo plenario de 18 de diciembre de 2006, son de:

- Ejemplar .....	1,95 €
- Suscripción anual.....	81,50 €
- Anuncios y publicidad:	
1 plana	48,20 € por publicación
1/2 plana	24,05 € por publicación
1/4 plana	12,20 € por publicación
1/8 plana	6,60 € por publicación
Por cada línea	0,55 € por publicación

