

Se le hace saber que deberá comparecer al acto de juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (testigos, documentos, peritos) y que podrá acudir de Letrado, si bien éste no es preceptivo.

Apercibiéndole que de residir en este término municipal, y no comparecer ni alegar justa causa que se lo impida, podrá imponérsele una multa, parándole el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y que, en caso de residir fuera de este término, podrá dirigir escrito a este Juzgado en su defensa y apoderar a otra persona para que presente en dicho acto las pruebas de descargo que tuviere, conforme a lo dispuesto en el artículo 970 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

En Ceuta, a veintiséis de octubre de dos mil nueve.-
EL SECRETARIO JUDICIAL.

D.: Belmahi Abderrahim

RESUMEN DE LOS HECHOS OBJETO DE LA DENUNCIA

Hechos: Falta de lesiones imprudentes
Lugar: Ceuta
Fecha: 18 de agosto de 2008
Denunciante: Plácido García Escarcena

Y para que conste y sirva de citación a D. Belmahi Abderrahim, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, expido el presente en Ceuta, a veintiséis de octubre de dos mil nueve.- EL/LA SECRETARIO/A.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta

2.862.- Conforme a lo dispuesto en los artículos 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local y 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el Pleno de la Asamblea de la Ciudad, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de octubre de 2009, aprobó provisionalmente:

- La modificación del número 2 del artículo 9, Epígrafe 1, A.) de la "Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa sobre la prestación del servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable y actividades conexas al mismo"

El expediente con el acuerdo de referencia se halla expuesto al público en el Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, Negociado de Gestión Tributaria (Edificio Ceuta Center), a fin de que los interesados legítimos a que hace referencia el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, con la aclaración de que, si en el plazo previsto no se presenta ninguna de ellas, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional.

- Plazo de exposición al público y de presentación de reclamaciones: 30 días contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Ceuta, a 28 de octubre de 2009.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. (Decreto de Presidencia 01-04-2008).- EL CONSEJERO DE HACIENDA.- Fdo.: Francisco Márquez de la Rubia.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

2.863.- Conforme a lo dispuesto en los artículos 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local y 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el Pleno de la Asamblea de la Ciudad, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de octubre de 2009, aprobó provisionalmente el establecimiento de la

- Ordenanza fiscal reguladora de la Taza sobre la prestación del servicio de enseñanza de idiomas.

El expediente con el acuerdo de referencia se halla expuesto al público en el Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, Negociado de Gestión Tributaria (Edificio Ceuta Center), a fin de que los interesados legítimos a que hace referencia el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, con la aclaración de que, si en el plazo previsto no se presenta ninguna de ellas, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional.

- Plazo de exposición al público y de presentación de reclamaciones: 30 días contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Ceuta, 28 de octubre de 2009.- V.º B.º EL PRESIDENTE, P.D.F. (Decreto de Presidencia 01-04-2008).- EL CONSEJERO DE HACIENDA.- Fdo.: Francisco Márquez de la Rubia.- LA SECRETARIA GENERAL.- Fdo.: M.ª Dolores Pastilla Gómez.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

2.864.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la ASAMBLEA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA DE CEUTA, para el período 01.01.2009 a 31.12.2009 que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2009, modificado con fecha 20 de octubre de 2009 por los componentes de la Mesa Negociadora de una parte los trabajadores y por otra los representantes de la Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 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, 22 de octubre de 2009.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Fernández Chacón.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA
DEL CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA
ESPAÑOLA EN CEUTA, CELEBRADA EN CEUTA EL
DÍA 6 DE JULIO DE 2009.

Asisten:

Por la parte sindical:

D. Clemencio Núñez.
D.ª Isabel Brasero.
D. Sergio González.

Por parte institucional:

D.ª Alicia Cordente.
D. José Durán.
D. David Marcos.

En Ceuta a 8 de julio de 2009, en los locales de Cruz Roja Española en Ceuta, sitos en la calle Marina Española de Ceuta, se reúnen debidamente convocados al efecto las personas relacionadas, quienes lo hacen en nombre y representación de las entidades sindical y empresarial como se han dejado anteriormente reseñadas.

Seguidamente, se levanta acta de los siguientes ACUERDOS alcanzados por las partes en las siguientes materias:

1. Se da por finalizada la negociación del Convenio Colectivo, asumiendo que dicho Convenio es el que aparece en el anexo al Acta.

2. Para que dicho Convenio se pueda aprobar, previamente ha de pasar por los siguientes pasos:

* Revisión y aprobación por parte de la Dirección General de Trabajo.

* Inscripción en el registro y publicación en el B.O.E.

3. La parte institucional se compromete a realizar las gestiones necesarias para el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo en el B.O.E.

Sin más asuntos que tratar, siendo las 13 horas 30 minutos, y en prueba de conformidad, firman la presente un representante por cada una de las partes al principio relacionadas.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL
LABORAL DE LA ASAMBLEA TERRITORIAL DE
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LA
CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

PREÁMBULO

El presente documento es fruto de las negociaciones y acuerdos mantenidos por la Mesa Negociadora de Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta y el Comité de Empresa, y responde también al deseo mutuo de seguir mejorando las relaciones entre Cruz Roja Española y los trabajadores y trabajadoras de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

De cara a continuar mejorando las condiciones laborales firmadas en años anteriores y la satisfacción diaria de todos

los trabajadores y trabajadoras de Cruz Roja Española con relación laboral en Ceuta hemos acordado establecer, el II Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Oficina Territorial de Cruz Roja Española en la Ciudad Autónoma de Ceuta

Para una mejor relación de personal laboral y el trabajo en Cruz Roja Española se ha tenido en cuenta la peculiar actividad de la Cruz Roja, los objetivos de los servicios que presta, los destinatarios y destinatarias de los mismos y la diversidad de las actividades que desarrolla en Ceuta, siempre con el objetivo único de cumplir nuestro compromiso con las personas más vulnerables.

Cruz Roja es una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades el trabajo con las voluntarias y voluntarios de la organización, implicándolos en la planificación, desarrollo y evaluación de la actividad y el conocimiento de sus derechos y deberes.

Profesionalmente se hace mención explícita al respeto de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, al deber del secreto profesional, a la protección de datos de carácter personal, al cumplimiento del Código de Conducta que la Institución tiene aprobado y a la normativa de Cruz Roja Española en todos sus ámbitos, todo ello será parte integrante de la relación laboral de cada persona con Cruz Roja Española.

Artículo 1.º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales, sociales y económicas de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Cruz Roja Española, Oficina Territorial de Ceuta, para el desarrollo de todas sus actividades en la Ciudad de Ceuta.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. Los empleados y empleadas en calidad de alumnos y alumnas de la Escuela Taller contratados mediante las subvenciones concedidas por el INEM a Cruz Roja Española.

2.- La figura del/a Secretario/a Territorial, Coordinador/a Territorial y Administrador/a.

3. Los y las profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.

4. Aquellas personas que presten servicios en régimen de colaboración voluntaria no retribuida con Cruz Roja Española.

5. El personal que preste sus servicios en alguno de los centros de trabajo de Cruz Roja Española que esté contratado a tal fin por otras empresas.

6. Las personas que desarrollen prácticas en la Institución como resultado de los convenios firmados entre Cruz Roja Española y otras instituciones.

Artículo 2.º.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3.º.- CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 4º.- COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas.

Estará compuesto por dos representantes de la Patronal y dos de la parte Social, y además ambas partes podrán contar con los asesores que estimen convenientes en cada momento.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por una de las dos partes. La convocatoria, en la que deberá constar el Orden del Día, deberá hacerse con tres días hábiles de antelación y por escrito.

La Comisión Paritaria emitirá dictamen a las partes de cuantas dudas, discrepancias o conflictos puedan surgir como consecuencia de la denuncia de interpretación del Convenio, si bien en ningún caso podrá impedir el ejercicio de las acciones que cualquiera de las partes puedan ejercer ante la jurisdicción laboral y autoridades administrativas competentes.

CAPITULO II. FACULTAD DE DIRECCION.

Artículo 5º.- COMPETENCIA Y CRITERIOS RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

CAPITULO III. SISTEMA DE PROVISION DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 6.º.- INGRESOS DEL PERSONAL EXTERNO

El ingreso en la Oficina Territorial de Ceuta se realizará de ordinario mediante las pruebas selectivas que se determine la Empresa para las vacantes que produzcan.

Se podrá así mismo recurrir a la selección directa o a través del INEM, cuando la singularidad o especialidad del puesto a cubrir así lo requiera a juicio de la entidad, en cuyo caso se dará cuenta de ello al comité de empresa.

Artículo 7º. SISTEMAS DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO.

La Dirección de Cruz Roja Española en Ceuta determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del Proceso Unificado establecido por Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

De estos extremos se informará al Comité de Empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

El personal de la Oficina Territorial de Ceuta y el personal voluntario, podrá participar en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación.

En las contrataciones que se ajusten a este proceso selectivo participarán la Secretaría Territorial, el Administrador y el/la Director/a del Plan de Intervención cuando se estime conveniente, o las personas en quien deleguen.

A los efectos de regular estos procesos selectivos, se establece lo siguiente:

a) La convocatoria determinará los requisitos que deben reunir los/as aspirantes. Deberá incluir, al menos, el tipo y duración del contrato, el grupo y nivel profesional, el centro de trabajo y los méritos y conocimientos para acceder al puesto.

c) Se valorarán en igualdad de condiciones, los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado a la Entidad.

e) No se someterán a este proceso de selección las designaciones de responsabilidades descritas en el artículo 9 de este convenio.

CAPITULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 8º. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

GRUPO I

Personal adscrito a la dirección (a extinguir).

Es quien bajo la dependencia funcional de la Secretaría Provincial realiza las funciones que por parte del Secretario/a le sean encomendadas.

Titulado superior sanitario.

Es quien, hallándose en posesión de un título oficial de grado superior carácter de sanitario, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

Titulado Superior.

Es quien, hallándose en posesión de un título oficial de grado superior, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

GRUPO II

Responsable de la Unidad de Rifa Benéfica.

Es quien actúa a las órdenes de la dirección del centro y coordina la Unidad de Rifa Benéfica.

Titulados/as Medios:

Es quien, hallándose en posesión de un título oficial de Grado medio, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

Responsable de la Unidad de Sistemas informáticos/ Comunicación:

Es quien bajo la dependencia directa de la Dirección tiene a su cargo la dirección de la Unidad Informática y los sistemas de información.

Responsable de la Unidad de Comunicación:
Es quien, bajo la dependencia directa de la Dirección tiene a su cargo la dirección de la Unidad de Comunicación.

Responsables de Departamento (a extinguir).
Es quien, bajo la dependencia directa de la Dirección tiene a su cargo la dirección de un Departamento.

GRUPO III

Titulados Técnicos de Grado Superior.
Es quien, hallándose en posesión de un título oficial de Formación Profesional de Grado Superior, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

Técnicos especialistas.
Es quien se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón de la experiencia en el ámbito, para ejercer funciones específicas para las que la propia experiencia le habilite.

Oficial administrativo y de servicios generales.
Es quien actúa a las órdenes de la dirección del centro y tiene a su cargo un servicio determinado, ya sea de carácter administrativo o de carácter general.

Oficial administrativo Rifa Benéfica (a extinguir)
Es quien actúa a las órdenes de la dirección del centro y realiza actividades administrativas propias del Departamento de Rifa Benéfica.

Traductor/a.
Es quien, con conocimientos de idiomas, con titulación o prácticas de ellas, traduce escritos, documentos y conversaciones con personas que hablan otro idioma o dialecto distinto al oficial del país y localidad.

GRUPO IV

Auxiliar administrativo y de Servicios Generales
Es el/la trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de ofimática, archivo y otras actividades técnicas administrativas o de carácter general.

Auxiliar de enfermería.
Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir al/la paciente en las actividades de la vida diaria que no puede realizar por sí solo y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Conductor/a.
Deberá realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberá ejecutar reparaciones que no requieran elementos de taller.

Monitor/Animador Sociocultural.
Es quien ejerce las tareas propias de la monitoría, entendiendo por la misma la preparación e Impartición de

clases, diseño y evaluación de la acción formativa cumplimentación de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación profesional, asimismo se puede ocupar de programar intervenciones de animación sociocultural y organizará los recursos socioculturales que le sean asignados en el marco de un proyecto de intervención, haciendo cumplir las normas y legislación establecida, realizando las modificaciones necesarias para mejorar su rendimiento y elaborando los informes pertinentes que le sean solicitados.

Jefe de equipo (a extinguir).
Es el conductor que, bajo las órdenes del Jefe de Unidad o Servicio, coordina los trabajos, turnos, etc., del servicio de transporte, ocupándose del perfecto mantenimiento del parque de vehículos, así como otras funciones que le sean encomendadas.

GRUPO V

Auxiliar de hogar.
Presta servicios en el hogar o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno.

Ordenanza
Persona cuya tarea consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como trabajos secundarios ordenados por sus superiores.

Auxiliar técnico.
Se encargará de la realización de las tareas elementales propias de su nivel y categoría profesional que no requieran una especial cualificación.

ARTÍCULO 9.- RESPONSABILIDADES.

1. Cualquier trabajador o trabajadora, podrá ser designado para ejercer la siguiente responsabilidad.

Director/a de Departamento. Este personal, de plena confianza de la Dirección, tendrá dependencia directa de el/la Presidente/a y del/la Secretario/a Territorial, asumiendo las funciones que estos/as le encomienden con plena disponibilidad y total responsabilidad, orientando, dirigiendo y dando unidad al Departamento que dirige.

Partiendo de las directrices de los/as anteriores deberá instrumentalizarlas y dar cuenta de su gestión.

Además de las funciones propias de su nivel profesional, tendrá la misión de definir los programas y proyectos en el ámbito del Plan de Intervención que tenga asignado, establecer los objetivos generales y las líneas de ejecución de los mismos y velar por su cumplimiento, debiendo para ello organizar la distribución del trabajo, de las funciones y de las tareas del personal asignado al Plan.

Podrá para ello contar con el asesoramiento técnico y las capacidades profesionales de las personas adscritas al Plan en las que podrá delegar cualquier función que entre dentro del ámbito de competencia de éstas.

Las personas designadas con esta responsabilidad percibirán un complemento de 300 E. no consolidables, en cada una de las catorce pagas, dejando de percibir dicho complemento cuando cesan en las funciones.

2. La designación de un trabajador o trabajadora para una de las responsabilidades citadas deberá formalizarse por escrito, a través de diligencia del/a Presidente/a y podrá ser libremente aceptada o rechazada por el/la mismo/a.

Del mismo modo se comunicarán por escrito los ceses que se produzcan.

CAPITULO V. JORNADAS, VACACIONES Y OTROS PERMISOS O AUSENCIAS.

ARTÍCULO 9º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo semanal será de 37,5 horas.

Dependiendo de la distribución de las mismas del lugar donde se desempeñe el trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables y no recuperables a todos los efectos. En aquellas actividades de guardia o emergencia, o que por razones inevitables y propias de la actividad debiera trabajarse en estos días, serán compensados en el período vacacional.

Asimismo, se establece un horario especial de oficina durante las Fiestas Patronales con entrada a las 9,30 h. y salida a las 13,30 h. durante dicha celebración.

Artículo 10º.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones retribuidas, que se disfrutarán antes del 31 de enero, de:

* 22 DÍAS LABORABLES DEBIENDO SER DISFRUTADAS EN UNO O EN DOS PERÍODOS, DEBIENDO SER EL MÍNIMO DE ELLOS DE CINCO DÍAS, a tal efecto los sábados no serán considerados días hábiles salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

* 30 DÍAS NATURALES, para aquellos servicios que se desarrollan por turnos.

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

La distribución de los períodos de vacaciones lo decidirá la empresa teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores/as, y teniendo en cuenta la necesidad de los diferentes servicios, no pudiéndose unir nunca a los Días de Asuntos Propios excepto autorización expresa de la Dirección.

Artículo 11º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los Trabajadores de Cruz Roja Española, tendrán derecho a permiso retribuido en los casos y duración que a continuación se indican:

a) 15 días por matrimonio o constitución de pareja de hecho. Previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad.

b) 2 días laborales por nacimiento de hijo, debiendo justificarlo con posterioridad.

c) POR FAMILIARES EN PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, debiendo justificarlo con posterioridad.

* 5 días naturales por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización, ampliándose a 7 en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.

* 2 días naturales por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización pero sí reposo domiciliario, ampliándose a cuatro en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.

* 5 días naturales por fallecimiento, ampliándose a 7 en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.

d) POR FAMILIARES EN SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, debiendo justificarlo con posterioridad:

* 2 días naturales por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización, ampliándose a cuatro en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.

* 2 días naturales por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización pero sí reposo domiciliario, ampliándose a cuatro en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.

* 2 días naturales por fallecimiento, ampliándose a cuatro en caso de que ocurriese fuera de la Ciudad.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa (abuelos, padres, hijos, nietos) y colateral (hermanos, tíos, sobrinos), como por consanguinidad y afinidad.

Grados	Titular/Cónyuge			
1.º	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2.º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3.º	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4.º	Primos	-	-	-

e) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes librátorios y demás pruebas de aptitud o evaluación en Centro Oficiales. Previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad.

f) Por el tiempo indispensable para el desarrollo y cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad.

g) Por el tiempo preciso, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad, para la asistencia a consulta médica por motivo de enfermedad del propio trabajador/a, de hijos o hijas menores de edad, de ascendientes mayores de 65 años y/o de personas discapacitadas, en el caso de que estuvieran a cargo del trabajador o trabajadora, por un tiempo máximo de ocho horas durante cada año natural.

h) En el supuesto de parto o maternidad, el permiso estará sujeto a lo establecido por las leyes.

i) Para las Trabajadoras con responsabilidad de atención a la lactancia de sus hijos, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

j) 4 días por asuntos propios entendiéndose la correspondencia de un día de asunto propio a una jornada laboral, si algún Trabajador/a agotase el límite de los 4 días establecidos, podrá solicitar una nueva licencia fundada en motivos excepcionales, estudiándose por la Dirección el caso planteado y resolviéndose en consecuencia. Los asuntos propios no pueden unirse a las vacaciones, excepto autorización expresa de la Dirección.

k) 1 día por traslado de domicilio, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad.

l) Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar otros permisos de carácter no retributivo, por el tiempo que considere necesario y de forma motivada, que la Dirección estudiará y concederá o no en cada caso.

Artículo 12.- LICENCIA NO RETRIBUIDA.

El personal con una antigüedad superior a un año tendrán derecho, por interés particular a una licencia no retribuida de una duración de hasta 6 meses, cada cinco años, siempre que a juicio de la entidad la ausencia del Trabajador/a no cause grave detrimento al rendimiento del servicio.

La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Artículo 13.- AUSENCIA POR ENFERMEDAD.

El personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente debe presentar parte de baja al segundo día de ausencia del trabajo y, semanalmente, parte de confirmación de baja, acreditativo de la permanencia en dicha situación. Es imprescindible la presentación de parte de alta médica para dar por finalizada una baja.

En caso de permanecer un día ausente del puesto de trabajo por motivo de enfermedad o accidente, se podrá exigir al trabajador y/o trabajadora el justificante facultativo, extendido por su médico de familia o servicios de urgencias si éste no es presentado, el día de ausencia será restado del período vacacional.

Artículo 14.- EXCEDENCIAS

Se contemplan tres tipos de excedencias:

1. La excedencia por Interés Particular.
2. La excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes a su cargo que no desempeñen actividad retribuida.
3. La excedencia por razón de Violencia de género.

Para las dos primeras excedencias se estará dispuesto a lo siguiente:

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Empresa deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

a) Por interés Particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Empresa.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni mayor a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Sin que este tiempo sea computable a efectos de antigüedad.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

Si esta excedencia es solicitada por el equipo sanitario destinado en el Centro Temporal de Inmigrantes, y por una duración máxima de seis meses continuados, se procederá a la reserva del puesto de trabajo, bajo estudio y aprobación de la Dirección.

b) Para el cuidado de hijos, o Personas dependientes a su cargo:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Si dos o más trabajadores de Cruz Roja Española generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

El período que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedades y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la Entidad para la que presta servicios.

Durante el primer año del período de excedencia regulada en este apartado, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) Excedencia por razón de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a un período de excedencia, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada. No será necesario haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos ni se establecerá la aplicación de ningún plazo de permanencia en la misma. El tiempo de excedencia no computa a efectos de antigüedad.

CAPITULO VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 15.- POLÍTICA Y DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Cruz Roja Española en Ceuta es una Organización que busca el bienestar social y que ofrece un servicio a la sociedad mediante su compromiso humanitario.

En pleno siglo XXI ha de asumir un nuevo aspecto: la satisfacción de los empleados y empleadas no sólo con la remuneración sino también mediante planes de desarrollo profesional y apoyo a la conciliación de su vida personal y familiar.

En la nueva política de incorporar la Responsabilidad Social Corporativa a nivel interno en la dinámica del funcionamiento de la Institución se considera la estrategia de ampliar y revisar las propuestas de conciliación personal familiar y laboral en los siguientes aspectos:

A.- FLEXIBILIDAD LABORAL, En los casos en que la actividad del trabajador o la trabajadora lo permita, podrá flexibilizar los horarios de inicio y fin de su jornada diaria, previa autorización de la dirección, y siempre que no

incurra por ello en abandono de cualquier de sus obligaciones profesionales.

El Comité de Empresa y Cruz Roja Española se comprometen a velar por el cumplimiento de la puntualidad en la entrada y la salida apelando a la responsabilidad personal y actuar en consecuencia en el caso de incumplimiento reiterado y acuerdan ambas partes ser garantes de estas responsabilidades.

B.- MEDIDAS DE APOYO A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD/ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO

Es voluntad de Cruz Roja y de los trabajadores y trabajadoras que entre las medidas de conciliación de la vida personal se haga especial hincapié en aquellas que afectan a la vida familiar del personal laboral, como medidas de apoyo a la maternidad/paternidad/adopción/acogimiento se establecen las siguientes:

* AYUDA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD/ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO Y MATRIMONIO/PAREJA DE HECHO.

Se establece con carácter general para todos los Trabajadores afectados por el presente Convenio, unas ayudas económicas únicas por:

* MATERNIDAD/PATERNIDAD/ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO de 180 E. * MATRIMONIO/PAREJA DE HECHO de 120 E.

Debiéndose justificar tales hechos al solicitar la ayuda.

En el caso de que ambos cónyuges sean Trabajadores de la Institución, sólo se concederá a uno de ellos.

* AYUDA ESCOLAR

Los Trabajadores/as afectos al presente Convenio, percibirán por cada hijo que esté en edad de asistir a Centros de Educación las siguientes ayudas económicas, en función de los Grupos Profesionales de pertenencia de tal forma:

Grupo I: 25% de la ayuda correspondiente.
Grupo II: 50% de la ayuda correspondiente.
Grupo III: 75% de la ayuda correspondiente.
Grupo IV y V: 100% de la ayuda correspondiente.

1) Infantil, Primaria y 1.º ciclo de la E.S.O. 100 E.
2) 2.º ciclo de la E.S.O., Bachillerato y F.P. 150 E.
3) Estudios Universitarios 350 E.

Estas ayudas también se han incrementado.

Para ser beneficiarios de la ayuda escolar, será preciso cursar estudios en Centros oficialmente reconocidos, y que el sujeto beneficiario de la prestación de servicios remunerados por cuenta propia o ajena, con un límite máximo de edad de 23 años. La Institución se reserva el derecho de solicitar al demandante tanto el resguardo de matrícula como documento acreditativo de haber superado el curso anterior con éxito.

El importe de la ayuda escolar se hará efectivo antes de la finalización del mes de diciembre de cada año.

AYUDA PARA HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD

Los Trabajadores/as con hijos/as con minusvalías a su cargo, percibirán por este concepto 100 E. mensuales por hijo, siendo requisito indispensable la certificación del IMSERSO de poseer minusvalía no inferior al 33%.

C. OTRAS MEDIDAS: SOCORRO POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento de un Trabajador afectado por el presente Convenio, se concede a favor del/la viudo/a, descendientes, hermanos/as, etc., que convivieran con él, en concepto de socorro para gastos de sepelio, el equivalente al importe bruto de las dos últimas nóminas percibidas, sin incluir pagas extraordinarias.

Para tener acceso a estas ayudas los trabajadores/as deben tener, al menos, un año de antigüedad en la empresa, excepto autorización expresa de la Dirección.

CAPITULO VII. POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 16º. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad 2008-2011 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

- Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina de Cruz Roja Española en al Ciudad Autónoma de Ceuta, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.

- También se crea la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario/a Autónomo o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o moobing.

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor.

Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas.

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

CAPITULO VIII PREVENCIÓN DE RIESGOS

LABORALES.

Artículo 16°. PRINCIPIOS INFORMADORES.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamento de desarrollo con el mayor interés y diligencia.

Se informará a los representantes de los/as trabajadores/as la elección o cambio de Mutua.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 17°. PRINCIPIOS INFORMADORES.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las Entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la empresa en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 18.º- GRADUACIÓN DE FALTAS.

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. Las ofensas hacia sus compañeros.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros.

9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, los usuarios, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

Faltas Graves:

1. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
2. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.
3. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el período de un mes.
4. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

Faltas muy Graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
3. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
4. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros.
5. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
9. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio y a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
10. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
11. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.
12. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
13. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes.
14. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
15. El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
16. El acoso laboral.
17. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 19.º- SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1.º Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves:

- * Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- * Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- * Despido.

Artículo 20.º PRESCRIPCIÓN.

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

CAPITULO XX. CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 21.º- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.**

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Plus de residencia.
- D) Complementos salariales:
 1. Complemento Sanitario.
 2. Responsabilidad
 3. Disponibilidad.
 4. Complemento de Dirección de Departamento.
- E) Pagas Extraordinarias.

Artículo 22.º- SALARIO BASE.

Quedan reflejados en el Anexo de Tablas Salariales.

Artículo 23.º- Plus DE RESIDENCIA

Los trabajadores afectos al presente convenio percibirán como complemento de residencia el 25% del salario base recogido en las tablas anexas.

Artículo 24.º- COMPLEMENTO SANITARIO.

Los médicos/as que estén contratados y realicen su trabajo como tales recibirán un complemento de 350 Euros mensuales.

Artículo 25.º- COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD.

Se establece un Plus de Responsabilidad del 10 % del salario base.

Estará exceptuado para aquellos trabajadores adscritos al grupo 1 y los Directores/as de Departamento. Así mismo, aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este complemento y cambiarán al grupo 1, dejarán de percibirlo.

Este plus se abonará a aquellos empleados que a juicio de la empresa desarrollen tareas de especial importancia para la entidad, o que las realicen con una responsabilidad y eficacia superior a la ordinaria.

Este Plus tiene el carácter de no consolidable y sólo se percibirá mientras se realicen las tareas que la empresa considera de especial importancia para la entidad.

Artículo 26.º- COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

Se establece un Plus de Disponibilidad del 10% del salario base.

Estará exceptuado para los Directores/as de Departamento.

Este plus se abonará a aquellos empleados que a juicio de la empresa desarrollen su trabajo con una dedicación que no está limitada a la jornada ordinaria, estará exceptuado para los Directores/as de Departamento, dejando de percibir dicho complemento cuando no tengan esa dedicación fuera de su jornada o esta no sea necesaria para la entidad.

Artículo 27.º- COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO:

Las personas designadas con esta responsabilidad percibirán un complemento de 300 euros no consolidables, en cada una de las catorce pagas, dejando de percibir dicho complemento cuando cesan en las funciones.

Artículo 28.º- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán por este concepto 2 pagas extraordinarias ÍNTEGRAS los días 15 de junio y 15 de diciembre.

Artículo 29.º- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán por este concepto, el trabajo efectivo realizado fuera de la jornada laboral. Para el cómputo de dichas horas extraordinarias, se tendrá en cuenta lo establecido en el Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la Empresa con tiempo de descanso equivalente.

DISPOSICIONES ADICIONAL

Para el año 2009 los salarios bases recogidos en las tablas anexas les será aplicado un incremento equivalente al IPC real en los doce meses anteriores al 31-12-2008, incrementando este índice en un 0,4%.

Por tanto y dado que el IPC real del año 2008 se cerró al 1,4% (IPC) el incremento del Salario Base para el año 2009 será del 1,8%.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A efectos económicos, la entrada en vigor del presente Convenio, se entenderá con carácter retroactivo desde el primero de enero de 2009.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Para lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como Leyes y normas que con carácter general, le sean de aplicación a la actividad empresarial que desarrolla.

SEGUNDA.- La Comisión Paritaria, es el órgano competente para el desarrollo, interpretación y aplicación del presente Convenio.

TABLA SALARIAL ACTUALIZADA 2009

Grupo I	S. BASE	RES.	OTROS	TOTAL
Personal adscrito a la Dirección (a extinguir)	1.695,73	423,93		2.119,67
Titulado/a Superior Sanitario	1.695,73	423,93	350	2.469,66
Titulado/a Superior	1.365,95	341,49		1.707,44
GRUPO II	S. BASE	RES.	OTROS	TOTAL
Responsables de Unidad:				
* De Rifa Benéfica.				
* De SI y Comunicaciones.				
* De comunicación	1.268,45	317,11		1.585,56
Responsables de Departamento (a extinguir)	1.268,45	317,11		1.585,56
Titulado/a Medio	1.268,45	317,11		1.585,56
GRUPO III	S. BASE	RES.	OTROS	TOTAL
Titulados/as Técnicos Superiores	1.097,55			1.371,93
Técnicos Especialistas	1.097,55	274,39		1.371,93
Traductores/as	1.097,55	274,39		1.371,93
Oficial Administrativo/a	957,12	239,28		1.196,40
Oficial de Servicios Generales	957,12	239,28		1.196,40
Oficial Administrativo/a de Rifa Benéfica (a extinguir)	1.059,81	264,95		1.324,76
GRUPO IV	S. BASE	RES.	OTROS	TOTAL
Auxiliar Administrativo	894,30	223,58		1.117,89
Auxiliar de Servicios Generales	894,30	223,58		1.117,89
Auxiliar de Enfermería	894,30	223,58		1.117,89
Conductor/a	1.000,16	250,04		1.250,20
Monitor/a Animador/a sociocultural	873,57	218,39		1.091,96
Jefe de equipo (a extinguir)	1.145,91	286,48		1.432,39
GRUPO III	S. BASE	RES.	OTROS	TOTAL
Auxiliar de Hogar	798,75	199,68		998,43
Ordenanza	867,70	216,93		1.084,63
Auxiliar Técnico	809,88	202,48		1.012,36

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

2.865.- Anuncio del Servicio de Industria y Energía de la Ciudad Autónoma de Ceuta sobre la solicitud de autorización administrativa y declaración de utilidad pública del centro de transformación "Antioco II" y su alimentación eléctrica a 15 KV.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 125 y 144 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa y declaración de utilidad pública de un centro de transformación y su alimentación eléctrica a 15 kV, cuyos datos principales se señalan a continuación:

a) Peticionario: D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, en nombre y representación de la Empresa de Alumbrado Eléctrico de Ceuta Distribución, Sociedad Anónima Unipersonal.

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: El centro de transformación, que será denominado "Antioco II", irá en local situado en la planta baja del edificio de Promociones Pefegar 2000, S.L., en la calle Antioco, números 13 y 15, de la Ciudad de Ceuta (de 31 viviendas).

c) Finalidad: Suministrar energía eléctrica a los nuevos edificios de viviendas construidos por Promociones Pefegar 2000, S.L., en calle Antioco, 13-15 (31 viviendas) y la empresa IPOSA en el solar contiguo, calle Antioco números 9 y 11 (18 viviendas).

d) Características principales: Previsto para albergar dos transformadores de 630 kVA. Línea de alimentación constituida por tres tramos de cable RHVFAZ1 de 150 mm² de sección de cobre: Tramo 1, del CT "Pedro de Meneses" al CT "Antioco II"; tramo 2, del CT "Antioco II" al CT "Antioco" y tramo 3, del CT "Antioco" al CT "Calvo Sotelo". e) Presupuesto: 193.107,62 Euros.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el anteproyecto de las instalaciones en este Servicio de Industria y Energía, sito en Ceuta, calle Beatriz de Silva, n.º 16, bajo, pudiendo, al mismo tiempo, formularse las alegaciones,