

nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 de dicha Ley ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de esta Ciudad, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la recepción de esta notificación. No obstante podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.»

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos oportunos.

Ceuta, a 18 de febrero de 2006.- LA SECRETARIA GENERAL.- P.D. EL LICENCIADO EN DERECHO.- Fdo.: Eugenio Muñoz Dick.

1.113.- Intentada la notificación preceptiva a D. AURELIO MORÓN DE LA RUBIA, con D.N.I. 41.381.933-B sin haberla podido practicar, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le notifica el acto cuyo contenido íntegro se acompaña.

Ceuta, a 4 de abril de 2006.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL.

El Excmo. Sr. Consejero de Gobernación, D. Juan Antonio Rodríguez Ferrón, en su Decreto de fecha 13-01-06, ha resuelto lo siguiente:

«ANTECEDENTES DE HECHO

En fecha 14-06-05, se formula denuncia por agente de la Policía Local, por infracción de tráfico (art. 154.2A, del Reglamento General de Circulación), iniciándose expediente sancionador con n.º 214.088 contra D. AURELIO MORÓN DE LA RUBIA. En vista de las alegaciones presentadas, no ha quedado desvirtuado el hecho denunciado.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Real Decreto Legislativo 339/1990, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, establece en su art. 76 que: «Las denuncias efectuadas por los agentes de la autoridad encargados de la vigilancia del tráfico harán fe, salvo prueba en contrario, respecto de los hechos denunciados, sin perjuicio del deber de aquellos de aportar todos los elementos probatorios que sean posibles sobre el hecho denunciado».

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

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

PARTE DISPOSITIVA

1.º.- Se impone al expedientado la sanción en la cuantía inicialmente fijada, 90,00 euros.

2.º.- Notifíquese esta Resolución al interesado, significándole que, en virtud de lo establecido en el art. 107.1 de la L.R.J.P.A.C., podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 de

dicha Ley ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de esta Ciudad, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la recepción de esta notificación. No obstante podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.»

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos oportunos.

Ceuta, a 19 de enero de 2006.- LA SECRETARIA GENERAL.- P.D. EL LICENCIADO EN DERECHO.- Fdo.: Eugenio Muñoz Dick.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales

1.114.- Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Federación de Fútbol de Ceuta, (510732), para el período 01-01-2005 a 31-12-2006, suscrito por su Comisión Negociadora el 13 de marzo de 2006, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 171995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º 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 6 de abril de 2006.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FEDERACIÓN DE FÚTBOL DE CEUTA

ACTA FINAL

Asistentes

Representación Social:
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 13 de marzo de 2006, cuando son las 19 horas se reúnen en el domicilio Social de Comisiones Obreras de Ceuta, C/. Alcalde Fructuoso Miaja, n.º 1, 2.ª planta, los señores antes 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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 julio de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006.

El Convenio se prorrogará 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.- GARANTIAS 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 para 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.

ARTICULO 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 del Gobierno de Ceuta, como organismo competente, al objeto de su oportuno registro, publicación y demás efectos legales que proceda.

CAPITULO II

CONDICIONES LABORALES

ARTICULO 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.

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 Retribuciones 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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

Matrimonio 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.

Aparte 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 les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo 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 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 visualiza-

ción. Obligatoriamente 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 parentorias 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.

ARTICULO 24.- TRABAJO DE INFERIOR CATEGORIA.

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.

CAPÍTULO III

PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTICULO 26.- CONTRATACIÓN.

La contratación temporal no será inferior a 6 meses ni superior a 12 meses, pasando al final de este período 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).

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 29.- PARTICIPACION EN LA CONTRATACION.

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.

ARTICULO 30.- CLASIFICACION 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 y hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores, así contratados deberán entenderse a todos los efectos como trabajadores fijos desde la fecha del contrato.

ARTICULO 34.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Atendido 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.

ARTICULO 35.- DEFINICION 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 Secretaria 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 licencias y demás funciones concordantes.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO E INSTALACIONES

• **OFICIAL DE MANTENIMIENTO.**- Es el empleado capacitado que actuando bajo las 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 tendientes al mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones deportivas.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO 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.

ARTICULO 37.- REDUCCION 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 harán extensivo al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de el de la madre, en el caso 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, tendrá 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.

ARTICULO 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 si 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 vez reintegrado el anticipo, se podrá solicitar otra nueva ayuda del mismo importe.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 inintermitidos 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.

CAPITULO VI**CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

Para el año 2006, segundo año de vigencia, se establece un incremento salarial equivalente al IPC real alcanzado al 31-12-2005, mas la suma de un punto porcentual.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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, equivalentes 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.

En el mes 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.

ARTICULO 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.

Para el año 2006, segundo año de vigencia, se establece una revisión del complemento incentivo, con un incremento equivalente al IPC real alcanzado al 31-12-2005 más la suma de un punto porcentual.

ARTICULO 54.- QUEBRANTO DE MONEDA.

En concepto de quebranto moneda, se establece un plus por importe de sesenta euros (60,00 E.) que percibirá el personal que de forma habitual, realice operaciones de cobros y/o cambios de dinero.

ARTICULO 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 setenta y cinco euros con cuarenta y cinco céntimos (175,45 E.) mensuales.

ARTICULO 56.- DIETAS.

El importe de las dietas para todos los trabajadores será de 200 Euros en concepto de alojamiento y manutención.

ARTICULO 57.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece para todos los trabajadores un plus de transporte equivalente a 20 euros mensuales, durante cada uno de los meses del año, a excepción de las vacaciones.

Para el año 2006, segundo año de vigencia, se establece un incremento del plus de transporte, equivalente al IPC real alcanzado al 31-12-2005 más la suma de un punto porcentual.

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 Em-

presa a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigente 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 las cuales el trabajador no haya tenido conocimiento previo y por escrito.

ARTICULO 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.

Disposición Adicional Cuarta. Firma del Convenio.

A la firma del presente convenio se abonará una gratificación extraordinaria equivalente al importe de quince días de salario base, residencia, antigüedad y complementos retributivos de cada trabajador. Se hará efectiva en la nómina del mes coincidente con la firma del convenio.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO
FEDERACIÓN FÚTBOL DE CEUTA 2005

Categoría Profesional	Salario Base	Plus de Residencia	Incentivos
Oficial Administrativo	873,92	278,85	59,24
Auxiliar Administrativo	677,46	169,37	32,71
Oficial Mantenimiento	777,46	223,52	32,71
Auxiliar Mantenimiento	677,46	169,37	32,71

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO
FEDERACIÓN FÚTBOL DE CEUTA 2006

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Residencia	Incentivos	Transporte
Jefe de Primera	915,87	228,97	62,08	20,96
Administrativo	915,87	228,97	62,08	20,96
Auxiliar Administrativo	709,98	177,5	34,28	20,96
Oficial Mantenimiento Insta.	814,78	203,7	34,28	20,96
Auxiliar Mantenimiento Insta.	709,98	177,5	34,28	20,96

Delegación del Gobierno en Ceuta Oficina Única de Extranjería

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

EXPTE. DE COMISARÍA	NOMBRE Y APELLIDOS	N.I.E.	NACIONALIDAD	FECHA PROPUESTA RESOLUCIÓN
9/06	ABDELSAMED SENOUCI	X-07409980-R	ARGELIA	30/03/06
204/06	ZAKARIA DIALLO	X-07307151-M	REP. GUINEA	03/04/06
206/06	SAIDOU DIELO	X-07309496-G	REP. GUINEA	03/04/06
207/06	SADIO COULIBALY	X-07307031-T	MALI	03/04/06
208/06	MOUSA SAMAKE	X-07252878-N	MALI	03/04/06
209/06	AMADOU DIALLO	X-07247756-L	REP. GUINEA	03/04/06
210/06	MAMADOU CAMARA	X-07274757-H	MALI	03/04/06
212/06	IBRAHIMA BAH	X-072705272-L	REP. GUINEA	03/04/06
213/06	IBRAHIMA CAMARA	X-07272978-X	REP. GUINEA	03/04/06
214/06	SENI CISSE	X-07307113-J	REP. GUINEA	03/04/06
215/06	SOULEYMAN SIDIBE	X-07270515-P	MALI	03/04/06