



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVIII

Lunes, 18 de septiembre de 2023

Número 113

SUMARIO

NÚMERO
REGISTRO

PÁGINA

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

177837	Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Recogida y Limpieza Viaria de la UTE Arafo años 2023-2028	25157
177836	Convenio Colectivo de la empresa Aluservis, S.L. para los años 2020-2024	25185
177835	Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife del Sector de Limpieza de Edificios y Locales 2022-2023	25197

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

CABILDO INSULAR DE TENERIFE

178144	Anuncio relativo a acumulación de las plazas de Agente de Medio Ambiente pertenecientes a las OEP 2022 y 2023 con las plazas de Agente de Medio Ambiente convocadas en ejecución de las OEP 2020 y 2021	25280
178649	Anuncio relativo a rectificación de la modificación del Tribunal Calificador de la convocatoria pública para la cobertura, por funcionarios/as de carrera, de dos plazas de Técnico/a de Actividades Turísticas, sujetas al proceso extraordinario de estabilización de larga duración	25288
178148	Anuncio relativo a aprobación por el Consejo de Gobierno Insular del Cabildo Insular de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el 20 de junio de 2023, de las Bases reguladoras para el otorgamiento de subvenciones destinadas a ayuntamientos de la isla de Tenerife para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórico democrática, las que cuales fueron corregidas en sus bases números 10 y 16 por acuerdo del mismo órgano en sesión ordinaria de 6 de septiembre de 2023	25292

INSTITUTO INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIO SANITARIA (IASS)

178011	Anuncio relativo a designación del Tribunal Calificador que ha de resolver la convocatoria pública, para la cobertura de cincuenta y cuatro (54) plazas Auxiliar de Enfermería, Grupo C2, con carácter fijo, mediante el sistema de concurso y por el turno de acceso libre, vacantes en la plantilla de Personal Laboral del Organismo Autónomo IASS, derivadas del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración e incluidas en la Oferta de Empleo Público del Instituto del año 2022	25312
--------	--	-------

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la
Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife

Edita: Secretaría General Técnica
Consejería de Administraciones
Públicas, Justicia y Seguridad

Servicio de Publicaciones
Edificio de Usos Múltiples II, planta 0
Avda. José Manuel Guimerá, 10
Tfno.: (922) 47.75.18. Fax: (922) 92.26.82
38071 Santa Cruz de Tenerife

Imprime: Producciones MIC S.L.
Calle Elías Serra Rafols, portal 2 y 3
Edificio Polsa. Centro de Negocios de Canarias. Of. 24.
38204 San Cristóbal de La Laguna
Tfno.: (922) 25 04 53
E-mail: info@bopsantacruzdetenerife.es

TARIFAS
Inserción: 0,97 euros/mm
de altura
Suscripción anual: 72,30 euros

CABILDO INSULAR DE LA GOMERA

- 178957 Anuncio relativo a Resolución del Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente nº 2023-0854, de 12/09/2023, relativa a la aprobación de la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos en la convocatoria pública, para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de 1 plaza de Ordenanza-Conductor, sujeta al proceso extraordinario de estabilización de larga duración y designación del Tribunal Calificador 25313
- 178957 Anuncio relativo a Resolución del Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente nº 2023-0853, de 12/09/2023, relativa a la aprobación de la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos en la convocatoria pública, para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de 4 plazas de Técnico de Administración General, sujetas al proceso extraordinario de estabilización de larga duración y designación del Tribunal Calificador 25316

CABILDO INSULAR DE LA PALMA

- 178982 Anuncio relativo a delegación de competencias en materia de contratación del expediente: “Suministro de equipamiento para el Laboratorio de Agrobiología Juan José Bravo Rodríguez del Cabildo de La Palma” (Expte. 35/2023/CNT) 25319

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

- 178446 Anuncio relativo a la Resolución dictada por el Director General de Recursos Humanos con fecha 8 de septiembre de 2023, mediante el que se aprueba la designación nominal del Tribunal Calificador del proceso selectivo para la cobertura de una (1) plaza de Delineante, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de Clasificación Profesional C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público) 25320
- 178448 Anuncio relativo a la Resolución dictada por el Director General de Recursos Humanos con fecha 11 de septiembre de 2023, mediante el que se aprueba la designación nominal del Tribunal Calificador del proceso selectivo para la cobertura de dos plazas de Técnico/a Programador/a, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de Clasificación Profesional C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público) 25323
- 178447 Anuncio relativo a la Resolución dictada por el Director General de Recursos Humanos con fecha 7 de septiembre de 2023, mediante el que se aprueba la designación nominal del Tribunal Calificador del proceso selectivo para la cobertura de una plaza de Técnico/a Medio de Recaudación, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Medios, Grupo de Clasificación Profesional A, Subgrupo A2, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público) 25327
- 178642 Anuncio relativo al Decreto dictado por la Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos con fecha 4 de septiembre de 2023, mediante el que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo para la cobertura, mediante personal laboral fijo de siete plazas de Músico/a de la Plantilla de Personal Laboral de este Ayuntamiento, Grupo III, incluidas en la Oferta de Empleo Público en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª/8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) 25331
- 178893 Anuncio relativo a Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife por la que se aprueban las bases que ha de regir la convocatoria destinada a la cobertura del puesto directivo de “Director/a Gerente del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas”, por el procedimiento de libre designación 25334
- 178972 Anuncio relativo a Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el 11 de septiembre de 2023, relativo al proceso para la provisión, por procedimiento de libre designación, que garantice los principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad en la designación del titular del puesto de trabajo de carácter directivo, con el código de puesto G7335-D-01, y la denominación de “Gerente”, del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife a efectos de aprobación de las bases y de la convocatoria 25348

AYUNTAMIENTO DE ARONA

- 178527 Anuncio relativo a nombramiento de personal eventual de D. Juan Antonio Alayón Fernández, en el puesto de Gestor de Gobierno, Grupo C2 del Ayuntamiento de Arona 25363

AYUNTAMIENTO DE GUÍA DE ISORA

- 178604 Anuncio relativo a Delegación de competencias del Pleno en la Junta de Gobierno Local 25363

AYUNTAMIENTO DE GÜÍMAR

- 178521 Anuncio relativo a Decreto nº 4145/2023, de 12 de septiembre, de delegación temporal de competencias de la Concejala Haridían Pilar Martín Gómez en el Concejal Javier Eloy Campos Torres, durante período vacacional 25364

AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE

179523	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as en la convocatoria para la selección de una (1) plaza de Licenciado/a en Administración y Dirección de Empresa, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane	25366
179404	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as en la convocatoria para la selección de una (1) plaza de Pedagogo/a, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane	25368
179444	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as o excluidos/as en la convocatoria para la selección de dos (2) plazas de Psicólogos/as, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane	25371
179443	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as en la convocatoria para la selección de dos (2) plazas de Psicopedagogo/a, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane	25373
179436	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as en la convocatoria para la selección de una (1) plaza de Agente de Desarrollo Local, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane	25376
179407	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as en la convocatoria para la selección de una (1) plaza de Arquitecto, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de los Llanos de Aridane	25378
179399	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as en la convocatoria para la selección de una (1) plaza de Técnico/a de Cultura, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane	25380
179445	Anuncio relativo a aprobación de la lista definitiva de admitidos/as en la convocatoria para la selección de cuatro (4) plazas de Licenciado/a en Derecho, enmarcada en el Grupo de Clasificación Grupo A, Subgrupo A1 para el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane	25383

AYUNTAMIENTO DE EL ROSARIO

178989	Anuncio relativo al nombramiento de Asesores Técnicos Especialistas a la Comisión Evaluadora, del procedimiento de provisión de un (1) puesto de Policía Local, mediante concurso de traslado	25386
--------	---	-------

AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

178381	Anuncio relativo a emplazamiento a cuantos aparezcan como interesados en el Procedimiento Abreviado 221/2023, que se sustancia en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Santa Cruz de Tenerife en materia de Personal interpuesto por D. Francisco Daniel Cruz González	25386
178003	Anuncio relativo a convocatoria de comisión de servicios para la provisión de forma temporal, del puesto de trabajo denominado “Jefe Negociado Atención al Contribuyente”, con nº 030006024 de la vigente RPT de este Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna	25387

AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA

178819	Extracto del Decreto de Alcaldía nº 1545/2023, de 12/09/2023, por el que se aprueba la convocatoria pública de ayudas económicas directas al alumnado del 2º ciclo de Educación Infantil del curso escolar 2023/2024 en el municipio de San Sebastián de La Gomera	25393
--------	--	-------

AYUNTAMIENTO DE SANTA ÚRSULA

178887	Anuncio relativo a la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2023	25395
--------	--	-------

AYUNTAMIENTO DE TACORONTE

178486	Anuncio relativo al Decreto de Alcaldía nº 1754/2023, de 12 de septiembre, de rectificación de error material advertido en el Decreto de Alcaldía nº 1709/2023, de 4 de septiembre, de aprobación de lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo extraordinario para la provisión, como personal laboral fijo y mediante el sistema de concurso de méritos, de una plaza de Arquitecto Técnico, Grupo II	25396
--------	---	-------

AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ARAFO

177879	Anuncio relativo a ausencia por vacaciones de la Sra. 1ª Teniente de Alcalde, D.ª Virginia Rodríguez Delgado	25398
--------	--	-------

AYUNTAMIENTO DE VILLA DE BREÑA BAJA

178892	Anuncio relativo a listado provisional de admitidos y excluidos en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de la plaza de Educador/a correspondientes a la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal	25399
178891	Anuncio relativo a lista provisional de admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de las plazas de Psicólogo/a, Trabajador/a Social y Educador/a Servicio de Día correspondientes a la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal	25402
178890	Anuncio relativo a lista provisional de admitidos y excluidos en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de las plazas de Agente de Desarrollo Local y Arquitecto Técnico correspondientes a la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal	25407

178888 Anuncio relativo a lista provisional de admitidos y excluidos en la convocatoria pública para la provisión por personal funcionario del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de las plazas de Arquitecto/a, Asesor/a Jurídico y Arquitecto/a Técnico, correspondientes a la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal 25411

AYUNTAMIENTO DE VILLA DE LA OROTAVA

179306 Anuncio relativo a rectificación de error de aprobación definitiva del expediente de Modificación del Presupuesto General para el Ejercicio 2023 (Modificación Presupuestaria nº 7/2023) 25416

V. ANUNCIOS PARTICULARES

COMUNIDAD DE AGUAS UNIÓN NORTE

173680 Extravío de la certificación nº 3.130 a nombre de D. Alfonso Pedro Regalado Mestres Navas 25417

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

5004**177837**

Código 38100922012023.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa SERVICIO DE RECOGIDA Y LIMPIEZA VIARIA DE LA UTE ARAFO, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Disposición Transitoria Única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora, con la advertencia, que respecto a las licencias retribuidas y permisos existe una reciente modificación del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, operada por el Real Decreto Ley 5/2023, de 23 de octubre.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a dieciséis de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE ARAFO Y SUS TRABAJADORES,
ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE
RESUDIOS URBANOS DE LA VILLA DE ARAFO (TENERIFE) 2023 – 2028****CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito entre la UTE ARAFO formada por PREZERO ESPAÑA S.A.U y AYAGUERES MEDIO AMBIENTE y los representantes legales de los trabajadores/as del **Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Viaria de la Villa de Arafo (Tenerife)**.

Por tanto, este Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y vincula a todos los Trabajadores y Trabajadoras dedicados a los **Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Viaria de la Villa de Arafo**, que se encuentran al servicio de la **UTE ARAFO**, o de cualquier empresa pública o privada, entidad o el propio Ayuntamiento de ARAFO que ostente la concesión y gestión de los servicios cuyo ámbito funcional se describe en el presente convenio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 2.- DERECHO SUPLETORIO

Todos los conceptos y disposiciones que en este Convenio Colectivo no estuvieran expresamente fijados, en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el **CONVENIO GENERAL del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado; el Estatuto de los Trabajadores; Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; y demás normas de carácter general, vigentes en cada momento.**

Artículo 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN

Entrada en vigor: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, siendo sus efectos económicos de aplicación desde el 1 de enero de 2023 de acuerdo con la tabla salarial establecida para el año 2023 que figura en el ANEXO Nº 1 del presente convenio.

Duración: La duración del Convenio será desde el 1 de enero del año 2023 hasta el 31 de Diciembre del año 2028

Conceptos económicos: Los conceptos económicos (salariales y extrasalariales) se regirán según las tablas salariales en los anexos:

Artículo 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2028. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya. En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio continuará en vigor el presente.

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de estas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios

colectivos o contratos individuales sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superan las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos, todas aquellas condiciones estipuladas en convenios anteriores suscritos entre Empresa y Representantes de los Trabajadores.

Artículo 7.- CONDICIONES (VINCULACION A LA TOTALIDAD)

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico, único e indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores, ni una aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto total del convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, etc.

Artículo 8.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

8.1 Cambio de titularidad de la concesión:

Se establece que en caso de revisión, extinción o terminación por cualquier causa del contrato establecido entre el Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Arafo y la UTE ARAFO, por la prestación de los servicios indicados en el artículo 1 del presente Convenio, de título Ámbito de Aplicación, el personal que se encuentre al servicio de la UTE ARAFO, será absorbido por el nuevo concesionario del servicio, o por el propio Ayuntamiento, en las condiciones que se fijan en este convenio Colectivo, y en el convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que entre otros aspectos establece:

8.2 Subrogación del personal: (Art. 50 Conv. Gral. Sector).

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término “contrata” se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante, lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

8.3 Supuestos de agrupación o división de contratas (Art. 51 Conv. Gral. Sector).

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

8.4 Documentos a facilitar por la saliente a la entrante (Art. 52 Conv. Gral. Sector).

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda.

La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

La aplicación de este artículo será de obligatorio cumplimiento para las partes a que vincula: Empresas, (públicas, mixtas o privadas), entidades sin ánimo de lucro (asociaciones de vecinos, urbanizaciones, comunidades vecinales, fundaciones, patronatos, organizaciones no gubernamentales e instituciones análogas), entidades públicas cesantes, nueva adjudicataria, cliente y personal laboral.

En este artículo operará en todos los supuestos de subrogación del personal, aunque supongan cambios en el tipo de gestión (directa, indirecta, etc.), en los casos en que la actividad encuadrada en el ámbito funcional de este Convenio sea de titularidad pública.

8.5 Prorroga provisional de contenido y efectos (Art. 53 Conv. Gral. Sector

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinidamente, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Al objeto de estudiar cuantas interpretaciones o problemas se planteen en el periodo de vigencia o prórroga del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria Integrada por dos representantes por parte Empresarial y dos por la parte Social (Delegado/a de Personal y un trabajador/ra asesorados por el/la representante del sindicato). En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quien corresponda.

La comisión Mixta Paritaria se constituirá en el día de la firma del presente Convenio.

La Comisión Paritaria contará con un Reglamento Orgánico de Funcionamiento.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria son vinculantes, y las Actas de las reuniones celebradas por la misma se legalizarán mediante su presentación y registro en la Autoridad Laboral competente al afecto (SEMAC), para posteriormente adjuntarse al presente Convenio Colectivo.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, podrá iniciarse su aplicación independiente de que exista o no reunión de la Comisión Paritaria. Posteriormente, reunida ésta, si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la Empresa y fuera precisa la mediación de otras autoridades, si el fallo posterior fuese desfavorable a la Empresa, ésta quedará obligada a abonar a los trabajadores/as afectados la oportuna indemnización que la referida autoridad establezca o que se pacte.

2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio Colectivo.

En caso de conflicto Colectivo o denuncia por alguno de los miembros de la comisión paritaria ante la Inspección de trabajo, es preceptivo que el conflicto o la denuncia sea analizada por la Comisión paritaria, que se deberá reunir en un plazo no superior a cinco días desde que se anuncie el Conflicto Colectivo o la denuncia.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión Paritaria intervendrá en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y el Delegado/a de Personal.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de ordinario y/o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la Empresa, así como el Delegado/a de Personal. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores/as tendrán derecho a voz, pero no a voto.

El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso modificación del convenio colectivo durante su periodo de vigencia, las representaciones de ambas partes en la Comisión Paritaria, deberán reunir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Artículo 10.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones, actividades o tareas se le ordene dentro del general cometido de su competencia profesional.

La Empresa deberá comunicar inexcusablemente al delegado de personal en reunión previa, cualquier variación en las condiciones de trabajo y su implantación que afecten al personal incluso en este convenio. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se regularán por lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del CONVENIO estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa:

GRUPO I de operarios. - Personal de recogida de basuras y limpieza pública.

- **Capataz/a:** Es el trabajador/a que hace que se ejecuten las órdenes recibidas de la Dirección, Gerencia o Superiores. Tiene a su cargo el mando del personal operativo, cuyos trabajos dirige, coordina y vigila. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Por ello tendrá obligación de informar de aquellas situaciones que puedan perjudicar al servicio, informando de los sucesos que sean sancionables. Podrá sustituir a su jefe inmediato superior en funciones cuando los trabajos lo permitan y siempre por delegación autorizada. Deberá llevar a cabo un comportamiento cívico ejemplar.
- **Conductor/a:** Es el trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir de clase C y categoría profesional de Conductor, maneja los vehículos de la empresa puestos a su disposición siendo responsable de los mismos durante el servicio, así como de los peones a su cargo. Recorrerá el servicio asignado en los horarios establecidos atendiendo a las normas e instrucciones de sus superiores, confeccionará un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo asignado. Deberá respetar en grado sumo las normas de circulación y llevar a cabo un comportamiento cívico ejemplar.
- **Peón/a:** Es el trabajador/a que realiza con diligencia y atención las funciones que se le encomiendan relativas a la limpieza pública o de recogida de basuras, para cuya ejecución se requiere la aportación de esfuerzo físico y cuidado en los medios puestos a su disposición. Atendiendo en todo momento a las instrucciones de sus superiores. Deberá llevar a cabo un comportamiento cívico ejemplar.

La enumeración de categorías consignadas en el presente artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requieren. Sin embargo, desde el mismo momento en que un trabajador realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle, salvo que se disponga de algún acuerdo personal que lo regule.

CAPITULO III-JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 12.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

1.- La duración máxima de la jornada laboral de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio, será de TREINTA Y SEIS HORAS Y MEDIA (36,5) SEMANALES en jornada continuada de lunes a sábados, incluyendo 30 minutos diarios de descanso que se computaran como tiempo efectivo de trabajo.

2.- Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana. Los trabajadores afectos por dicho horario tendrán un complemento de nocturnidad, cuya cuantía se fija en las tablas salariales que figuran en los ANEXOS del presente Convenio Colectivo.

3.- Los horarios de trabajo para los diferentes servicios serán los siguientes:

HORARIO DIURNO:

De 07:00 a 13:30 horas de lunes a viernes

De 07:00 a 11:00 horas los sábados

HORARIO NOCTURNO:

De 03:00 a 09:00 horas. Lunes a sábado

Este horario podrá cambiar, por necesidades del servicio, en las dos últimas semanas de Agosto ó en su caso coincidiendo con las fiestas patronales del municipio de Arafo, así como en los días de Semana Santa.

Asimismo, se hará un servicio de limpieza de tres horas todos los domingos del año y los festivos oficiales percibiendo quien lo realice un importe según lo estipulado en la tabla:

Exceso tras festivo y/o importe de domingo/ festivo (3 h)	2023	21,72 €
	2024	22,16 €
	2025	22,60 €
	2026	23,05 €
	2027	23,52 €
	2028	23,99 €

Artículo 13.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el domingo.

CAPITULO IV-CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 14.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Conceptos económicos base. -Los conceptos salariales como extrasalariales se regularán según la tabla salarial del anexo I para el año 2023.

La tabla reflejada en el anexo I se mantendrá inalterada en cada uno de los conceptos hasta la finalización del convenio colectivo (31 de diciembre de 2028). Sin embargo, el salario bruto anual se complementará con un concepto denominado **plus especialización** de nueva creación, cuyas cuantías y características se describirán a continuación, no entrando este concepto en vigor hasta que la nueva adjudicación del contrato se produzca.

Plus de Especialización						
Ejercicio	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Encargado	117,45 €	148,15 €	179,46 €	211,40 €	243,97 €	277,20 €
Conductor	97,52 €	123,01 €	149,01 €	173,53 €	202,58 €	230,17 €
Peón	89,49 €	112,87 €	136,73 €	161,07 €	185,89 €	211,21 €

El anterior concepto se devengará durante las 14 mensualidades (12 salarios regulares y dos pagas extras).

Por otro lado, se establece la siguiente subida salarial durante los años de vigencia del presente convenio colectivo para los años 2024 a 2028:

- 2024: Incremento de un 2% sobre el salario bruto anual que se aplicará únicamente sobre el plus de especialización de nueva creación, siendo los incrementos los reflejados en la tabla anterior para cada categoría.
- 2025: Incremento de un 2% sobre el salario bruto anual que se aplicará únicamente sobre el plus de especialización de nueva creación, siendo los incrementos los reflejados en la tabla anterior para cada categoría.
- 2026: Incremento de un 2% sobre el salario bruto anual que se aplicará únicamente sobre el plus de especialización de nueva creación, siendo los incrementos los reflejados en la tabla anterior para cada categoría.
- 2027: Incremento de un 2% sobre el salario bruto anual que se aplicará únicamente sobre el plus de especialización de nueva creación, siendo los incrementos los reflejados en la tabla anterior para cada categoría.
- 2028: Incremento de un 2% sobre el salario bruto anual que se aplicará únicamente sobre el plus de especialización de nueva creación, siendo los incrementos los reflejados en la tabla anterior para cada categoría.

Este **plus de especialización** de nueva creación entrará en vigor surtirá plenos efectos y, por consiguiente, se abonará con la puesta en marcha e inicio efectivo del nuevo contrato una vez se adjudique de forma definitiva el mismo, es decir, en ningún caso se abonará, ni surtirá efecto alguno en la actual y vigente contrata. Este plus será abonado por el nuevo adjudicatario y será el correspondiente a los importes para cada categoría (Encargado, conductor peón) reflejados en la tabla anterior.

Todos los incrementos de los años 2023 a 2028 repercutidos en el nuevo concepto de plus de especialización, serán obligación del nuevo adjudicatario del servicio no siendo responsabilidad, y por lo tanto, no pudiendo ser reclamados al actual adjudicatario, ya que no habría entrado en vigor hasta que se adjudique la contrata, por lo que es necesario para su entrada en vigor que por parte del Ayuntamiento de Arafo se licite y adjudique definitivamente el servicios de recogida y limpieza viaria.

Artículo 15.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá un complemento salarial mensual de antigüedad. Dicha antigüedad comenzara a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel que se cumpla cada trienio.

El importe de este complemento se obtendrá aplicando un 4% al salario base de la categoría que corresponda por cada trienio completado.

Para el cómputo de la antigüedad se atenderá lo siguiente:

Para todo el personal del servicio con anterioridad al 1 de Enero del 2003, la antigüedad se mantendrá como se venía percibiendo.

Para el personal que no está incluido en el párrafo anterior, la antigüedad se contabilizará a partir del 1 de Enero del 2003 (quiere decir que el 1 de Enero de 2006 tendrán un trienio completo).

Este complemento personal se abonará en las 12 mensualidades, siendo el devengo de cada trienio a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla cada trienio.

Artículo 16.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Plus de trabajos nocturnos.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo y que su trabajo habitual esté comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad con la cuantía estipulada en las tablas, de tal manera que los trabajadores que parcialmente trabajen algún día en jornada nocturna percibirán la parte proporcional de la cuantía.

Nocturnidad	2023	60,00 €
	2024	61,20 €
	2025	62,42 €
	2026	63,67 €
	2027	64,95 €
	2028	66,24 €

Artículo 18.- PLUS TOXICO. PENOSO Y PELIGROSO

Se establece un Plus Tóxico, Penoso y Peligroso con una cuantía para todas las categorías, que se reflejan en las tablas salariales que se anexan a este Convenio. La cuantía de dicho plus será la estipulada en las tablas salariales.

Artículo 19.- COMPLEMENTO DESTINO

Como complemento por calidad o cantidad de trabajo, se establece un plus de actividad cuya cuantía mensual para cada categoría profesional es la que figura en la tabla salarial.

Artículo 20.- VACACIONES

El personal sujeto a este convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta y cinco días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

La empresa antes de finalizar el mes de Enero de cada año, presentará el plan de vacaciones, para que aquellos trabajadores que deseen intercambiar sus vacaciones con otro trabajador en la misma categoría, lo harán por escrito dirigido a la empresa quien les notificará si acepta el cambio propuesto o no.

Con la antelación mínima de 15 días al disfrute de las vacaciones, la Empresa comunicará a cada trabajador el inicio e incorporación del disfrute de las vacaciones, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

Las situaciones de incapacidad temporal durante el período de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la incapacidad temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.

b) Si la incapacidad temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

c) El trabajador/ra en situación de incapacidad temporal durante todo el año, del 1 de enero al 31 de diciembre, tendrá el derecho al disfrute de las vacaciones en el año siguiente, previa incorporación del mismo.

No obstante, en lo que se refiere a los puntos a y b, al término del período de IT., Empresa y trabajador conjuntamente, podrán acordar el disfrute de los días de vacaciones perdidos, inmediatamente después de la fecha de alta de IT.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo o festivo.

Artículo 21.- BOLSA DE VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán en el momento de iniciar el periodo de vacaciones, una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones, cuya cuantía será de 120 € euros anuales para toda la vigencia del convenio.

Artículo 22.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

La empresa abonará a todo su personal DOS pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

A) Cuantía: Será la resultante de aplicar la suma del salario base más el complemento de destino más la antigüedad que cada trabajador tenga. Así mismo, una vez se produzca la incorporación del plus de especialización (derivado de la nueva licitación y adjudicación del servicio), este concepto pasará a ser parte también de la cuantía asignada para la paga extra.

B) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano y Navidad.

C) Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva en la nomina de Junio. La paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 16 de Diciembre.

D) Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

Paga de Verano: Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 30 de Diciembre

Artículo 23.- ANTICIPOS QUINCENALES

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del salario devengado y que no podrán exceder del 90% del mismo.

Artículo 24.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El trabajador con más de 1 año de servicio en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 601,01 euros.

La amortización se efectuará en las 12 mensualidades ordinarias siguientes como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos, la cantidad de 2.400 euros para toda la vigencia del convenio.

Artículo 25.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

En caso de ser necesario realizar trabajos extraordinarios en Festivos (Romería), se establecerá su compensación de la siguiente forma:

Festivos (normales)	2023	75,83 €
	2024	77,35 €
	2025	78,89 €
	2026	80,47 €
	2027	82,08 €
	2028	83,72 €

Para el exceso de residuos que se produce los días posteriores a un festivo no laborable, el personal de recogida percibirá una cantidad según la tabla adjunta.

Exceso tras festivo y/o importe de domingo/ festivo (3 hr)	2023	21,72 €
	2024	22,16 €
	2025	22,60 €
	2026	23,05 €
	2027	23,52 €
	2028	23,99 €

ARTÍCULO 26.- FESTIVOS ESPECIALES

Se establece para la vigencia de este convenio, la denominación de servicios especiales para la realización de tareas de limpieza con motivo de unos días señalados y festejos concretos del municipio por su peculiar importancia, cuya cuantía se establece en tabla salarial y características que son:

- Festividad del Pendón
- Festividad de las Alfombras
- Festividad del 1 de Enero

El importe para los anteriores días por unidad serán los estipulados en la siguiente tabla:

Festivo especial	2023	235,00 €
	2024	239,70 €
	2025	244,49 €
	2026	249,38 €
	2027	254,37 €
	2028	259,46 €

ARTÍCULO 27.- HORAS ESTRUCTURALES y EXTRAORDINARIAS

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Para las horas extraordinarias el importe de la misma será de 18 euros /hora.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 12 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se compensarán con descanso o se retribuirán por hora efectiva de trabajo con el mismo importe que las horas extraordinarias, y su realización será, en todo caso, voluntaria para la persona trabajadora.

CAPITULO V-LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28.-LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc.; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido, en forma y condiciones que se especifican a continuación.

El trabajador/a previa justificación adecuada ante la Empresa tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas a salario real.

- Nupcias del trabajador 15 días
- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días
- Cambio de residencia 1 día
- Revisión médica anual de la empresa (siempre que se realice y fuera del horario laboral) 1 día
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, se ampliará en dos días más.
- Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos.
- Fallecimiento de los padres, hijos, esposa o conviviente acreditado 6 días
- Fallecimiento de hermanos/as 4 días
- Fallecimiento de padres políticos, abuelos y nietos 3 días
- En los casos de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y en los supuestos en que el trabajador, tuviera que efectuar un desplazamiento al efecto fuera de la Isla, las licencias previstas en estos casos se ampliarán en dos días más.

Días de Asuntos Propios: Se establece el siguiente escalado de días de asuntos propios en cada año de vigencia del convenio. 2023 (1), 2024 (2), 2025 (3), 2026, 2027 y 2028 (4).

- Con motivo de la festividad de San Martín de Porres, ésta tendrá la consideración de festivo abonable y no recuperable, y su celebración se realizará el segundo miércoles del mes de noviembre.

Todo lo referido a adopción, maternidad, cuidados de discapacitados y ancianos será según lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Se considera festivos abonables y no recuperables los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 37.2

Artículo 29.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de licencias no retribuidas con reserva del puesto de trabajo al menos 3 veces al año, por un plazo de 1 a 5 días cada una.

Este derecho no podrá entorpecer las justificadas necesidades de la empresa, en cuanto a su funcionalidad se refiere, por tanto, no podrá estar simultáneamente más del 5% del total de Trabajadores/as de la plantilla.

Artículo 30.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/ra si hubieran transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia.
2. Los trabajadores 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la Empresa, quién resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente, en el caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría. Por ende, todas las excedencias dispondrán de reserva de plaza.

ARTÍCULO 31.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido dicho plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario

CAPITULO VI – MEJORAS SOCIALES

Artículo 32.- SEGURO DE ACCIDENTES

En caso de accidente Laboral como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente total, absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización 16.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les pudiera corresponder.

Artículo 33.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tanto la Empresa como los trabajadores guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las que sean de aplicación o cuantas se adopten por los órganos competentes.

ARTÍCULO 34.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario, desde el primer día de la baja cuando sea la primera que se produce en el año, y desde el quinto día de la baja para las sucesivas

Artículo 35.- ROPADE TRABAJO

Con independencia de los equipos de protección individual necesarios que se establecen en la normativa vigente en materia de protección de riesgos laborales.

Los pactos de negociación sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a las actuales vigentes, se realizarán conjuntamente entre la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores, las mismas serán entregadas en el primer trimestre de cada año, las prendas de trabajo serán las siguientes:

- 2 pantalones con bandas de alta visibilidad.
- 2 camisas con bandas de alta visibilidad.
- 2 pares de botas homologadas.
- 2 Chaquetas con bandas de alta visibilidad.
- 1 Chubasquero con bandas de alta visibilidad.

Artículo 36.- BOTIQUINES

En todos los centros de trabajo y vehículos, se dispondrá de botiquines fijos o portátiles, bien señalizados y convenientemente situados, para primeros auxilios, que estarán a cargo de la persona designada por la Empresa. Los botiquines dispuestos en los vehículos estarán a cargo del conductor del mismo.

Cada botiquín, contendrá los productos y medios mínimos precisos que a juicio de los Servicios Médicos de Empresa sean necesarios, se revisarán mensualmente y se repondrá inmediatamente lo usado o caducado

Artículo 37.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Los Trabajadores y Trabajadoras tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud del propio Trabajador o Trabajadora o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del Trabajador o

Trabajadora pudiera constituir un peligro para sí mismo, los demás Trabajadores y Trabajadoras y otras personas. Así como en aquellos casos en que legalmente quede determinado.

La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor, si el caso lo requiere.

En el caso de que el trabajador tenga que acudir al reconocimiento médico y acuda, fuera de su jornada de trabajo, esta será recompensada con un día de descanso

El Reconocimiento Médico, tendrá las siguientes modalidades:

- Reconocimiento Médico de ingreso en la Empresa.
- Reconocimiento Médico Periódico
- Reconocimiento Médico de retorno al trabajo (cuando el Trabajador o Trabajadora se reincorpora al servicio activo después de un largo período)
- Reconocimientos Médicos especiales (los exigidos por el estado de salud laboral del Trabajador o Trabajadora, así como los ordenados a iniciativa de los Servicios Médicos de Empresa).
- Reconocimiento Médico de revisión y control de los estados de enfermedad y accidente en situaciones de I.T. del Trabajador o Trabajadora.

Artículo 38.-JUBILACIÓN

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento para el acceso a dicha modalidad de jubilación.

En los casos de Jubilación Parcial con contrato de relevo o sin contrato de relevo, la empresa y trabajadores/as estarán sujetos a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, no estando obligada la empresa a la concesión de la jubilación parcial anticipada si la misma requiere la firma de un contrato de relevo.

CAPITULO VII-PODER DISCIPLINARIO**Artículo 39.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Corresponde a la Dirección de la Empresa con el informe previo, pero no vinculante del Delegado/a de Personal, la facultad de sancionar a los trabajadores/as. A tal efecto el Delegado/a de Personal, deberá remitir el informe requerido en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la recepción del descrito solicitando dicho informe.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptivo el informe anterior si bien, la Empresa dará cuenta al Delegado/a de Personal de la imposición de estas sanciones.

Artículo 40.- COMPETENCIA SANCIONADORA

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Empresa, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 41.- FALTAS Y SUS CLASES

Las faltas disciplinarias cometidas por el trabajador/ra con ocasión o como consecuencia de su trabajo, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención podrán ser: leves, graves muy graves.

A) Se consideran FALTAS LEVES:

- 1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos sin que existan causas justificadas.
- 3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la Empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios/as, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 8.- Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 9.- Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin debida autorización y causa que lo justifique.
- 10.- Retrasar el envío de la hoja médica, en caso de enfermedad.
- 11.- Falta de aseo o limpieza personal.
- 12.- Dejar ropas o efectos fuera de los roperos o lugares que se custodian.
- 13.- Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros/as.
- 14.- Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
- 15.- Comer en las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido oficialmente para tomar el refrigerio.
- 16.- Faltas de educación en el trato con los compañeros/as e incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado/da y demás superiores.
- 17.- Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.
- 18.- No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen funcionamiento del trabajo.

B) Se consideran FALTAS GRAVES:

- 1.- Más de tres faltas, no justificadas de puntualidad al mes.

- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
- 3.- Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero/ra.
- 4.- Entregarse a juegos y distracciones cualesquiera que sean estando de servicio.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador/ra fichando o firmando por él.
- 8.- Descuido importante en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.
- 9.- Faltas notorias de respeto o consideración al público.
- 10.- Discusiones extrañas al trabajo, que produzcan notorio escándalo.
- 11.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.
- 12.- La embriaguez fuera del acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.
- 13.- El abandono del servicio sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o fuera causa de accidente de los compañeros/as.
- 14.- Introducción en los lugares de la Empresa de bebidas alcohólicas.
- 15.- Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
- 16.- Ofender de palabra o amenaza a un compañero/ra o a un subordinado/da.
- 17.- Subir en los vehículos sin la debida autorización. Consentir los conductores/as que suban los trabajadores/as no autorizados o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- 18.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as y/o cargos medios en relación a sus deberes y permanencia del puesto de trabajo.
- 19.- Incitar a los trabajadores/as a que incumplan su deber de no producirse alteración del orden público ni conseguir su objetivo.
- 20.- La autolesión cuando se cure antes de dos días.
- 21.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

C) Se consideran FALTAS MUY GRAVES:

- 1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- 2.- Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
- 3.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros/as de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, dentro de la jornada de trabajo.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, manipular o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- 5.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a 6 años.
- 6.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca queja justificada de los compañeros/as de trabajo.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- 8.- La embriaguez durante el servicio, siempre que éste último fuera habitual.
- 9.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 10.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- 11.- Dedicarse a actividades que la Empresa ha declarado incompatibles.
- 12.- Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as subordinados/as.
- 13.- El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.
- 14.- Originar frecuentes riñas pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- 15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de dos meses de la primera.

- 16.- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio que implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- 17.- Se sancionará a todos aquellos/as personas que con su actuación, incurran en actos que impliquen acoso moral, psicológico y/o moobing.
- 18.- La reincidencia en el Punto 18 de las Faltas Graves.
- 19.- La manipulación y alteración de las medidas de Seguridad y protección de la maquinaria de la Empresa a cargo de los Trabajadores/as.

Artículo 42.- SANCIONES

Las sanciones que la Empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Para faltas leves.

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 2 días

2.- Para faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.- Para faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido

Artículo 43.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

En caso de que la posición final de la Empresa no sea la misma que mantiene el Delegado/a de los Trabajadores/as, respecto a una falta y sanción concreta, la imputación de la falta y la consiguiente sanción podrá recurrirse a los tribunales competentes, sin perjuicio de la imposición de la sanción por parte de la Empresa.

En los casos de imposición de sanciones por faltas leves, no será necesaria la apertura ni la tramitación de expediente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VIII-DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**Artículo 44.- DE LOS SINDICATOS**

1.- La Empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y Empresa.

2.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. No podrá quedar sujeto el empleo de un trabajador/ra a la condición de que no se afilie, se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.- La Empresa no podrá aplicar la sanción disciplinaria de despido a ningún trabajador/ra, ni perjudicarlo de cualquier otra forma cuando el motivo de tales medidas sea su actividad sindical o su afiliación o sindicatos legalmente constituidos.

4.- La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del trabajo. El sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones a la Empresa a fin de que estas sean distribuidas fuera de las horas de trabajo sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 45.- DE LOS DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Los/las representantes de los trabajadores/as, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

1.-El Delegado/da de Personal, dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la Empresa con una antelación de 24 horas y las mismas podrán ser acumuladas, sin rebasar el máximo pactado en el presente Convenio, pudiendo quedar relevado/a de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. La petición de acumulación será formulada por acuerdo del Delegado/da de Personal y la Empresa, debiendo notificarlo por escrito.

2.- No se computará dentro del máximo de horas establecidas en este Convenio, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado/da de Personal, como componentes de comisiones negociadoras del convenio colectivo en el que sea afectado, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computaran las horas empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

3.- Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan el Delegado/da de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

4.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado/a.

Artículo 46.- DERECHOS DE REUNIÓN

Los trabajadores/as a los que afecte este Convenio Colectivo, tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Delegado/da de Personal y podrán ser celebradas en el interior de los locales de la Empresa, previa comunicación a la misma con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 47.- DERECHO DE INFORMACIÓN.

La Empresa estará obligada a facilitar al Delegado/da de Personal todos aquellos datos que estos soliciten en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores/as, así como lo dispuesto en el artículo 81 de la misma Ley, referido al local y tablón de anuncios que deben ser puestos a disposición de los Representantes de los Trabajadores/as.

Artículo 48.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a centrales sindicales, se descontará por la Empresa de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Fiestas Locales.

Se acuerda que todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará como FIESTAS LOCALES, el día de San Bernardo y el Martes de Carnaval, como día libre, teniendo la consideración de festivo no recuperable.

Se considera día festivo no recuperable el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres). Esta festividad se celebrará el segundo miércoles del mes de noviembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Como consecuencia de la privatización de este servicio, algunos trabajadores subrogados venían percibiendo con carácter consolidado, las cantidades que figuran como concepto "ad personam" en la tabla salarial del anexo I.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

Se estará a lo establecido en Resolución de 9 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado. Publicado en el BOE Núm 123 del día 21 de mayo del 2018 Sec. III. Pág. 53079

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - Condiciones de Trabajo e igualdad de oportunidades.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el Derecho Fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres y en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disp. Adic. 9ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional los trabajadores adscritos al presente pacto colectivo, dada la actividad a desarrollar –LV y RBU- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de

Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA - Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del estatuto de los trabajadores.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a)-La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la personal trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4-. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5-. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6-. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7-. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

ANEXO I

Tabla convenio 2023

Cat/Con	Salario base	Plus tóxico penoso	Complemento destino	Total mes	Paga extra (2)	Bolsa de vacaciones	Total anual bruto
Encargado	854,07 €	170,81 €	408,43 €	1.433,31 €	1.262,50 €	120,00 €	19.844,65 €
Conductor	683,95 €	136,79 €	367,19 €	1.187,93 €	1.051,14 €	120,00 €	16.477,48 €
Peón	615,37 €	123,07 €	350,57 €	1.089,01 €	965,94 €	120,00 €	15.120,00 €

Dirección General de Trabajo**CONVENIO****5005****177836**

Código 38002882011996.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa ALUSERVIS, S.L., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Disposición Transitoria Única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a cinco de septiembre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ALUSERVIS S.L. PARA LOS AÑOS 2020 - 2024

ARTICULO 1º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 5 años contados desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024, y continuará vigente hasta que no se sustituya por uno nuevo. Transcurrido el plazo de vigencia, se considerará denunciado automáticamente obligándose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio dentro de los dos primeros meses del año 2025.

ARTICULO 2º.- PERSONAL AFECTADO

La totalidad de los trabajadores/as de la Empresa.

ARTICULO 3º.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye a efectos de aplicación, vigilancia e interpretación del presente convenio una comisión Paritaria integrada por dos miembros de cada representación, con los asesores que estimen pertinentes.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas en la legislación vigente.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que susciten. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de seis días a partir de la fecha de comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión. Dicha Comisión emitirá el correspondiente informe en el plazo de 15 días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

En caso de tratarse de asuntos relativos a la solución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirá el mismo procedimiento establecido en el apartado anterior. No obstante, el plazo para pronunciarse será de 7 días, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cumplido el trámite establecido en el apartado anterior, sin haberse alcanzado un acuerdo, ambas partes acuerdan someterse a los mecanismos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas que los representantes utilicen en las sesiones de la Comisión Paritaria, no serán computables dentro del crédito de horas sindicales.

ARTICULO 4º.- JORNADA LABORAL

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo ordinaria anual será de 1768 horas de trabajo efectivo.

El tiempo del bocadillo será de 15 minutos y se considerará como trabajo efectivo.

Durante el mes de agosto la jornada para la totalidad de la empresa será de 7:30 a 14:30 horas.

Los firmantes del presente convenio acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los Representantes de los Trabajadores y a los trabajadores/as afectados, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34º del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores/as, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado de urgencias.

Si aún así no quedaran cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los trabajadores que presenten alegaciones de fuerza mayor.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribuciones ordinarias pactadas en el convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará el finiquito.

El descanso entre jornada y jornada será como mínimo de 12 horas.

ARTICULO 5º.- CALENDARIO LABORAL

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, fijará el calendario laboral y el cuadro horario para cada año.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas Nacionales, Locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, que en su caso, puedan acordarse por ambas partes.

ARTICULO 6º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables y se abonarán a razón de una mensualidad de salario base más incentivo de puntualidad, más antigüedad, efectuándose su pago con anterioridad a la fecha del disfrute. La dirección de la empresa de mutuo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores hará la planificación anual de las vacaciones.

El trabajador deberá conocer la fecha que le corresponde de período de vacaciones 3 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de verano preferentemente, siempre y cuando no perjudique la buena marcha de la empresa.

Aquellas trabajadoras que se encuentren en período de gestación podrán elegir el disfrute de sus vacaciones en función de las fechas previstas para el comienzo o fin de su baja maternal, comenzando, si así lo desean, el disfrute de las mismas antes o después de la dicha baja para agotar los dos períodos de manera continuada.

ARTICULO 7º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se evitará la realización de horas extraordinarias en todo el ámbito del presente convenio.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en la empresa serán notificadas conjuntamente con la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, mensualmente a la Dirección Territorial de Trabajo.

A los efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

SB= Sueldo Base

CPA= Complemento Personal Antigüedad

IP= Incentivo Puntualidad

CPT= Complemento de Puesto de trabajo.

$$\frac{((SB + CPA + IP) \times 16) + (CPT \times 11)}{1.792}$$

1.792

Se considerarán complementos de puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, turnos y trabajos nocturnos.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas.

ARTICULO 8º.- DIETAS, SALIDAS Y VIAJES

Se establece una dieta completa, media dieta y dietas en las islas que se especifica en la tabla salarial anexa, para todas las categorías profesionales.

Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la empresa, percibirán la cantidad equivalente a una hora siempre que el tiempo invertido exceda de una hora.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, así como el hospedaje.

ARTICULO 9º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Carné de identidad y carné de conducir: se considerará el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.

- Por **matrimonio**: 15 días.
- Por **nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento**: 3 días naturales, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia, debiendo ser uno de ellos laboral. Cuando el día del alumbramiento sea el único día laboral de los 3, el trabajador dispondrá, además, del siguiente día laboral inmediatamente posterior.
- Por **enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**: 3 días o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia. Esta licencia podrá ejercerse en el periodo de duración de la convalecencia del familiar.
- Por **sepelio** en caso de fallecimiento de tíos/as y primos/as hermanos siempre que sea un día laboral: un día
- Por **matrimonio de hijos, nietos y hermanos**: 1 día que será el de la boda, siempre que sea un día laboral.
- Por **exámenes**: el tiempo necesario y previa justificación en cada caso
- Por **cambio de domicilio**: 1 día.
- Por **carné de identidad y carné de conducir**: el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.
- Por asistencia a **consulta médica general de la Seguridad Social**: el tiempo necesario para acudir a la mismas, con un **máximo de 18 horas anuales**, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.

El trabajador /a deberá comunicar a su mando más inmediato, desde el momento que tenga la cita médica, la necesidad que tiene de acudir a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica se produjera antes del comienzo de la jornada laboral, dicha comunicación se hará tan pronto como pueda. En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante, con especificación de fecha y hora.

- Por asistencia a **consulta médica de especialista**: el tiempo necesario cuando tenga necesidad de asistir a la misma, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa con tiempo suficiente, puesto que el

volante de asistencia lo recie el trabajador/a con mucha antelación a la visita. En cualquier caso, deberá acreditar documentalmente esta asistencia mediante el correspondiente comprobante, especificando fecha y hora.

- Por asistencia a **consulta médica de menores de 12 años o discapacitados que no desempeñen actividad retribuida**: por el tiempo necesario y previo aviso a la empresa, entregando a la misma el correspondiente justificante médico.

Lo no previsto en este artículo será de aplicación el Artículo 37º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 10º.- SEGURO DE INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE POR ACCIDENTE LABORAL

La empresa concertará un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales, por una cuantía mínima de 37.858,38€ para 2020. Esta cuantía se deberá incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia de convenio.

Se entiende por invalidez permanente aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual.

Si la compañía aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, quedará la empresa liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagase por cualquiera de los trabajadores asegurados. En todo caso la compañía Aseguradora deberá hacer mención al presente artículo del convenio en las condiciones particulares de la Póliza como base de las garantías contratadas.

ARTICULO 11º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Al personal que esté en situación de Incapacidad Temporal Transitoria causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad, se le completará el 100% del salario real que venga percibiendo a partir del 1º día de la baja hasta el límite máximo de 12 meses.

A efectos del cálculo del salario que viniera percibiendo, se tomará la media de la base de cotización de los tres últimos meses anteriores a la baja. En caso de I.T. causada por enfermedad común, se tomará para el cálculo la base de Contingencias Comunes y si fuera de enfermedad profesional, se tomará como base la de Contingencias Profesionales.

En caso de I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa se atenderá a las siguientes normas:

- Si causa hospitalización y/o intervención quirúrgica, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este artículo. En los demás casos a partir de los 14 días.

- Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias.
- Si la empresa sustituyese a los trabajadores en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria con una nueva contratación, no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido.

ARTICULO 12º.- GASTOS DE TRANSPORTE

La empresa devengará a sus trabajadores/as un plus de Transporte mensual que se especifica en la tabla salarial anexa, el importe diario de este plus sea igual al cociente que resulte de dividir dicho complemento por los días laborales establecidos en el mes en la empresa.

Los trabajadores que voluntariamente pongan su vehículo al servicio de la empresa recibirán como mínimo el importe por kilómetro que se especifica en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 13º.- SALARIO BASE

La cuantía del salario base mensual será la que se establece en la Tabla salarial anexa.

ARTICULO 14º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores percibirán, por cada cuatro años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la establecida para cada categoría en la Tabla salarial anexa.

ARTICULO 15º.- INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

Con el objeto de estimular la puntualidad en la incorporación y permanencia en el trabajo diario, se establece un incentivo de puntualidad que para cada categoría será el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa.

El importe diario de este incentivo será igual al cociente que resulte de dividir dicho incentivo por los días laborales establecidos cada mes en la empresa.

La falta de puntualidad no dará derecho al percibo de este incentivo el día que se produzca la falta.

ARTICULO 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre se abonarán cada una de ellas a razón de un mes de Salario Base, complemento de antigüedad e incentivo de puntualidad.

Los pagos de estas gratificaciones extraordinarias se efectuarán los días 15 de cada mes correspondiente.

ARTICULO 17º.- TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS

La excepcional peligrosidad, toxicidad o penosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puesto de trabajo y en la fijación

de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre el salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante el período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada. El 30% del salario base si se dieran dos circunstancias de las señaladas y el 40% si fuesen tres.

ARTICULO 18º.- GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA

Con fundamento en artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplido los 61 años y 2 años antes de la jubilación.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con los salarios fijados en convenio, se abonarán en una solo vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años: 1 mes de permiso retribuido.
- A los 63 años: 2 meses de permiso retribuido.
- A los 62 años: 3 meses de permiso retribuido.
- A los 61 años: 4 meses de permiso retribuido.

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

ARTICULO 19º. – ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará a los trabajadores/as tres mudas completas cada año. Respecto a la ropa de abrigo, se hará una entrega por año.

Para la elección de la ropa de trabajo, deberá ser debatido antes con el Comité de Seguridad y Salud o con el delegado de Prevención en su defecto.

La empresa dotará a los trabajadores/as de calzado apropiado para aquellas actividades que por su naturaleza los exijan.

ARTICULO 20º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa solicitará como mínimo un reconocimiento médico al año, al Organismo competente de conformidad con la normativa vigente para su personal.

ARTICULO 21º.- DERECHOS SINDICALES

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, más una. Las horas sindicales podrán acumularse en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la ley, de resto se remitirá a la L.O.L.S y E.T.

Las horas sindicales podrán ser acumuladas trimestralmente.

ARTICULO 22º.- SEGURO MÉDICO

Una vez ha sido sometido a votación entre toda la plantilla y aceptado por la mayoría, con el objetivo de garantizar una prestación médica adecuada a todos sus empleados, así como la búsqueda de una mayor tranquilidad y bienestar entre toda la plantilla, la empresa costeará íntegramente un seguro médico privado para todo su personal.

Para contrarrestar levemente el impacto económico que tendrá la contratación de este seguro, se acuerda reducir la subida salarial a realizar en 2022 en un 1,5%.

La empresa se reserva el derecho de anular la misma procediendo inmediatamente a regularizar las tablas salariales en el 1,5% que se deja de aplicar en las tablas de 2022.

Su periodo de vigencia será la del presente convenio colectivo, salvo que se anule por lo indicado en el párrafo anterior.

Este seguro médico será aplicado a toda la plantilla actual, y será disfrutado por las nuevas incorporaciones una vez transcurran 2 años en la empresa de manera continua.

Este seguro médico podrá ser disfrutado por familiares siempre que así se recoja en las condiciones de la póliza contratada. El coste de estas contrataciones será por cuenta del trabajador y la empresa lo descontará de la nómina mensual. Si el trabajador no continúa en la empresa estas pólizas serán canceladas, asumiendo el trabajador en la liquidación cualquier concepto a abonar a la compañía de seguro para gestionar su baja.

ARTÍCULO 23º.- CONDICIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN SALARIAL

Para compensar la pérdida de poder adquisitivo que se ha producido en los años 2020 y 2021, el importe del IPC que se produzca en el año 2021 se dividirá en tres porciones iguales que se abonarán en cada uno de los años 2022, 2023 y 2024. Tal y como se ha mencionado en la cláusula anterior, del importe resultante a aplicar en 2022 se descontará un 1,5%.

En concreto se acuerda la siguiente actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza):

- **Para el año 2022** se acuerda un incremento de un 2%, que será aumentado en la tercera parte del IPC del año 2021 menos el 1,5% indicado anteriormente.
- **Para el año 2023** se acuerda un incremento de un 2%, que será aumentado en la tercera parte del IPC del año 2021.
- **Para el año 2024** se acuerda un incremento de un 2%, que será aumentado en la tercera parte del IPC del año 2021.
- Si al finalizar cada año el IPC es superior a la subida pactada, se revisará en la diferencia y no se abonarán con carácter retroactivo, sino que se abonarán en el año siguiente.
- Si al finalizar cada año el IPC fuera inferior a la subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede del año 2021.

ARTÍCULO 24º.- CENSO DE PERSONAL

La empresa confeccionará un censo de personal, en el que figurarán los siguientes datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores/as; nombre y apellidos, fecha nacimiento, fecha ingreso en la empresa y categoría profesional a que esté adscrito.

La empresa dentro del primer trimestre natural de cada año, expondrá el censo de personal en los tablones de anuncio con los datos señalados.

ARTICULO 25º.- IGUALDAD DE TRATO

Conforme lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se hace mención de que, en la actividad regulada por el presente Convenio, no se determinarán diferencias salariales o profesionales por razón de sexo.

Igualmente tampoco se establecerá discriminación alguna por razón de raza, religión o ideas políticas.

Las condiciones laborales serán fijadas en todo momento en razón a la función que se realice.

En la negociación de este convenio, se han tratado medidas dirigidas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral conforme al artículo 85.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores. Teniendo como objetivos:

- Que tanto mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad a sus condiciones de empleo.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres, como para los hombres, y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y profesional.

ARTICULO 26º.- CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos los firmantes expresan su deseo de que todos los trabajadores/as sean tratados/as con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.
2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
3. Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento o la dirección de la empresa deberá garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.
4. La denuncia falsa de hechos de esta naturaleza, cuya falsedad fuera constatada por la autoridad laboral o judicial será considerada como infracción muy grave y sancionada en su correspondiente grado, sin perjuicio de las acciones que el/la denunciando/a pueda ejercer.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA: Este Convenio se remite al Convenio Provincial de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas en cuanto a las mejoras no previstas en el mismo y en aquellos aspectos que sean comparativamente mejores que este. Así mismo, se remite a lo establecido en el Convenio Provincial de Siderometalúrgica en cuanto a Código de Conducta Laboral, que se regirá por el capítulo- IV del Acuerdo Estatal del sector del metal, firmado el día 20 de julio de 2006, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y los sindicatos más representativos a nivel estatal.

Tabla salarial 2022 (a partir del 01/06/22)

	SALARIO 2022	PUNT 2022	ANTIG 2022
PEON	804,91	164,48	24,96
PEÓN ESPECIALISTA	839,72	170,56	26,03
OFICIAL 1º	896,12	181,91	27,78
OFICIAL 2º	871,32	177,23	27,02
OFICIAL 3º	843,33	173,22	26,14
CHOFER	864,25	175,94	26,79
LIMPIEZA	804,94	164,55	24,96
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	1.101,40	224,14	34,14
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	1.035,03	211,70	32,09
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	961,44	211,28	29,81
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	911,13	187,41	28,24
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	811,20	168,05	25,14
DIRECTOR	1.259,71	254,17	39,04
JEFE DE FABRICA	1.147,06	212,24	35,57
JEFE TALLER	1.099,03	220,65	34,07
MAESTRO 2º	1.034,89	196,05	32,07
ENCARGADO	913,54	187,71	28,31
ENCARGADO CRISTALERIA	988,81	190,96	30,66
AUXILIAR TÉCNICO	918,76	183,77	27,56
TÉCNICO JUNIOR	1.052,55	210,51	31,58
TÉCNICO SENIOR	1.212,97	242,60	36,39
DIETA COMPLETA	36,09		
MEDIA DIETA	15,89		
DIETA ISLAS	54,30		
TRANSPORT.	122,88		
SEGURO	38.866,82		
KILOMETRA.	0,22		

Dirección General de Trabajo**CONVENIO****5006****177835**

Código 38001035011979.

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Disposición Transitoria Única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a dieciséis de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE
EDIFICIOS Y LOCALES DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA LOS
AÑOS 2022-2023**

- **CAPÍTULO I. Disposiciones generales** [arts. 1 a 7]
 - Artículo 1. Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial
 - Artículo 2. Ámbito Temporal
 - Artículo 3. Vinculación a la Totalidad
 - Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas
 - Artículo 5. Compensación y Absorción
 - Artículo 6. Comisión Paritaria
 - Artículo 7. Organización del Trabajo

- **CAPÍTULO II. Clasificación del personal** [arts. 8 a 10]
 - Artículo 8. Clasificación Funcional
 - Artículo 9. Clasificación por Razón de la Permanencia
 - Artículo 10. Suplencias

- **CAPÍTULO III. Ingresos y ascensos, contratación y ceses, traslados, desplazamientos y cambios de puestos** [arts. 11 a 25]
 - Artículo 11. Ingresos
 - Artículo 12. Ascensos
 - Artículo 13. Contrato de Trabajo
 - Artículo 14. Contrato para trabajadores con diversidad funcional
 - Artículo 15. Empresas de Trabajo Temporal ETT
 - Artículo 16. Período de prueba
 - Artículo 17. Trabajos de Superior e Inferior Categoría
 - Artículo 18. Preaviso de Cese
 - Artículo 19. Recibos de Finiquito
 - Artículo 20. Cambio de Centro
 - Artículo 21. Traslados
 - Artículo 22. Desplazamiento
 - Artículo 23. Traslados y Desplazamientos de los Representantes de los Trabajadores
 - Artículo 24. De la Estabilidad de los Puestos de Trabajo
 - Artículo 25. Personal con Capacidad Disminuida Adquirida

- **CAPÍTULO IV. Jornada, horarios, descansos, vacaciones y horas extraordinarias** [arts. 26 a 32]
 - Artículo 26. Jornada de Trabajo
 - Artículo 27. Jornada Nocturna
 - Artículo 28. Ampliación de la Jornada, Trabajadores a Tiempo Parcial
 - Artículo 29. Horario
 - Artículo 30. Descansos
 - Artículo 31. Vacaciones
 - Artículo 32. Horas Extraordinarias

- **CAPÍTULO V. Licencias y excedencias, dietas y transporte** [arts. 33 a 35]
 - Artículo 33. Licencias
 - Artículo 34. Excedencia
 - Artículo 35. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

- **CAPÍTULO VI. Retribuciones** [arts. 36 a 46]

- Artículo 36. Normas generales
- Artículo 37. Pago del Salario
- Artículo 38. Salario Base
- Artículo 39. Complementos Personales
- Artículo 40. Dietas
- Artículo 41. Transporte
- Artículo 42. Plus de distancia y Plus Iguala
- Artículo 43. Complementos de Puesto de Trabajo
- Artículo 44. Complementos de Vencimiento Periódico Superior al mes
- Artículo 45. Incapacidad Temporal
- Artículo 46. Plus de Convenio

- **CAPÍTULO VII. Seguridad y salud en el trabajo** [art. 47]

- Artículo 47. Principios Generales

CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario [arts. 48 a 51]

- Artículo 48. Faltas
- Artículo 49. Sanciones
- Artículo 50. Procedimiento sancionador
- Artículo 51. Prescripción

- **CAPÍTULO IX. Mejoras sociales** [arts. 52 a 65]

- Artículo 52. Seguro de Accidentes e Incapacidad Laboral
- Artículo 53. Jubilación
- Artículo 54. Ayuda por fallecimiento
- Artículo 55. Formación Profesional
- Artículo 56. De los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales
- Artículo 57. Cuota Sindical

- Disposición final primera
- Disposición final segunda
- Disposición final tercera
- Disposición final cuarta

- **ANEXO I. Tabla salarial año 2022**

- **ANEXO II. Tabla salarial año 2023**

- ANEXO III. Recibo finiquito
- ANEXO VI. Recibo de liquidación por cambio de titularidad en los servicios de limpieza
- ANEXO VII. Plan de Igualdad

Disposición preliminar:

Todas las referencias hechas en el texto del presente Convenio Colectivo, a los «trabajadores», «empleados», «interesados» y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de mayor simplificación en la redacción del texto se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial

1.- El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad aún no siendo la principal, sea la de Limpieza de Edificios y Locales.

2.- Se registrarán por este Convenio todas las Empresas Titulares de la actividad a que se refiere el apartado anterior, así como todos los trabajadores que prestan sus servicios profesionales en tales actividades, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las únicas excepciones siguientes:

- a) Las personas cuya relación con las Empresas esté excluida de la Legislación Laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.
- b) Los Directores Generales, Directores Gerentes, Directores de División, Directores Comerciales, Directores de Centro, Directores y Auditores de Empresa, que regularán su relación laboral por contrato individual de trabajo.
- c) Aquellos trabajadores que, ocupando puestos de responsabilidad o confianza, y de mutuo acuerdo con las Empresas, acepten voluntariamente su exclusión del Convenio mediante documento firmado al efecto.

3.- Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2.- Ámbito Temporal

1.- Duración: Este Convenio Colectivo tendrá una duración de **dos** años, siendo su vigencia desde el uno de enero de **2022** al 31 de diciembre de **2023**, entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su registro o la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de enero de **2022**.

2.- Las condiciones económicas para los años: **2022 y 2023**, son aquellas que figuran en el articulado y en los Anexos núm. **I y II**, (tablas salariales).

Para el año 2022:

- Un 3%, sobre la tabla salarial de 2021 cuyo importe se distribuirá del siguiente modo:

Un 1,2% a incrementar la cuantía del salario base, un 2,25% a incrementar en el plus distancia, plus convenio y bolsa de vacaciones; plus iguala incremento del 2,25% sobre la cuantía del año 2021 más el 0,75% de la masa salarial del año 2021; y un incremento en las pagas extras del 2,25% más 1,05% (2,25%-1,2%). Siendo de aplicación desde el 1-01-2022 al 31-12-2022 la tabla retributiva contenida en el anexo I de este convenio colectivo.

Los atrasos correspondientes al incremento salarial, aplicable a la tabla retributiva del año 2022, se liquidarán por las empresas en la nómina del mes de octubre de 2022.

Para el año 2023:

- Un 3%, sobre la tabla salarial de 2022 cuyo importe se distribuirá del siguiente modo:

Un 1,2% a incrementar la cuantía del salario base; un 2,25% a incrementar en el plus distancia, plus convenio y bolsa de vacaciones; plus iguala incremento del 2,25% sobre la cuantía del año 2022 más el 0,75% de la masa salarial del año 2022; y un incremento en las pagas extras del 2,25% más 1,05% (2,25%-1,2%) siendo de aplicación desde el 1-01-2023 al 31-12-2023 la tabla retributiva contenida en el anexo II de este convenio colectivo.

3.- Prórroga: Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año, si con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento, o la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado, en tal supuesto, los conceptos económicos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el IPC Nacional más un punto (IPC Nacional más un punto), de los doce meses últimos de su vigencia.

4.- No obstante, y sin perjuicio en lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda que, a efecto en lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio colectivo se prorroga desde el 1 de enero del 2024 - hasta la fecha de la firma del nuevo convenio colectivo.

5.- Denuncia: La forma de denuncia lo será, mediante escrito de cualquiera de ambas partes a la otra y a la Dirección General de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. La parte que formule la denuncia, quedará obligada a presentar a la otra en el plazo máximo de un mes, el anteproyecto del nuevo convenio que se vaya a negociar. La comisión negociadora quedará constituida dentro de los quince días siguientes a la fecha de presentación del anteproyecto y seguidamente, se iniciarán las negociaciones. Denunciado y vencido el presente Convenio Colectivo o sus prórrogas, todas sus cláusulas normativas continuarán aplicándose hasta la entrada en vigor de otro nuevo que lo sustituya.

Artículo 3.- Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. Si por la Autoridad competente se estimara que algún artículo conculca la legislación vigente, se procederá a su renegociación.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter laboral vigentes en cada momento.

En todo caso, lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter laboral vigentes en cada momento.

Artículo 4.- Condiciones más Beneficiosas.

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 5.- Compensación y Absorción

Las mejoras pactadas en este Convenio, constituyen un todo orgánico y serán compensables y absorbibles.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada por cinco representantes de los Sindicatos que tengan la condición de más representativos en el Sector y por otro número igual de las Asociaciones Empresariales, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Ambas partes podrán asistir acompañadas de sus asesores legales, que debidamente acreditados y no excediendo de tres por cada parte, contarán con voz, pero sin voto.

Procedimiento:

1.- En cualquier cuestión que surja en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de Empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores, obligación de carácter preceptivo y previo a la interposición de cualesquiera demanda judicial de conflicto colectivo de interpretación del ordenamiento jurídico.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, con copia de las Centrales Sindicales firmantes del convenio.

2.- Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa de las partes afectadas a su decisión, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales

entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado individualmente por las partes en conflicto mediante escrito en el que se ponga de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes que la integran, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales Sindicales las peticiones que motiven las mismas, y las comunicaciones y notificaciones que en su caso presenten.

4.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de Ordinarios o Extraordinarios y otorgará tal calificación, las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o la Asociaciones Empresariales.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días hábiles y en el segundo, en el plazo de cinco, siendo las resoluciones vinculantes y por tanto ejecutivas. Los acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta de cada representación.

Funciones:

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

La Comisión Paritaria solamente entenderá de las consultas que sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.-Le serán facilitados a la Comisión Paritaria, informes periódicos por las partes asigatarias del presente convenio del tenor siguiente:

- a) Análisis de la situación económica-social con especificación de las materias referentes a política de mercado de empleo, formación profesional, inversión y nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del Sector.
- b) Informe a cerca del grado de aplicación del convenio colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas.

5.- Integrar el Comité Permanente de Igualdad del Sector.

• Composición de la Comisión Paritaria.

Por las Asociaciones Empresariales: cinco representantes designados por

las Empresas, elegidos de entre los que hayan participado en las negociaciones del Convenio.

Por CCOO: tres representantes designados de entre los que hayan participado en las negociaciones del convenio y sus respectivos asesores sindicales.

Por FesMCUGT: dos representantes designados de entre los que hayan participado en las negociaciones del convenio y sus respectivos asesores sindicales.

Dirección de la Comisión Mixta Paritaria:

Por la parte económica:

ASOLIMTE.

Avda. Las Palmeras, Nº 20, 1º - B, Finca España, La Laguna, 38250, Santa Cruz de Tenerife.

asolimte@asolimte.es

ASPEL: C/. Diego de León, 50 – 5ª planta, 28006 Madrid
relacioneslaborales@aspel.es

Por la parte social:

• Comisiones Obreras del Hábitat de Canarias (CC.OO.)

C/. Méndez Núñez, 84-10º, 38001-Santa Cruz de Tenerife. Teléfono:
922/60.47.14/16 y 17 Fax 922-60.47.15.
canarias@habitat.ccoo.es

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FesMC—UGT)

C/. Méndez Núñez, 84-5º, 38001-Santa Cruz de Tenerife. Teléfono:
922/24.42.20, 38001-Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 7.- Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo y la dirección del mismo, dentro de las normas de este Convenio y de las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional del trabajador.

El trabajador realizará el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo debe el empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, lo dispuesto en el presente convenio colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y

costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencia de la buena fe.

CAPÍTULO II. Clasificación del personal

Artículo 8.- Clasificación Funcional

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 26 a 37 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Clasificación profesional

Artículo 26.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 27.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Sectorial son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Sectorial podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio Sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

Artículo 28.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo

Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 29.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.*
- Grupo II: Personal Administrativo.*
- Grupo III: Mandos Intermedios.*
- Grupo IV: Personal Operario.*

Artículo 30. Grupo I.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

Artículo 31. Grupo II.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 32. Grupo III.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 33. Grupo IV.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Artículo 34. Definición Grupo Profesional I.

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 35. Definición Grupo Profesional II.

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Artículo 36. Definición Grupo Profesional III.

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.*
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.*
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.*

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.*
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.*
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.*
- Corrección de anomalías e incidencias.*

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Artículo 37. Definición Grupo Profesional IV.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor

potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales

Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de

facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Artículo 38.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 37.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

Artículo 39.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 37. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo”.

Artículo 9.- Contratación.

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 19 a 24 del vigente “**Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales**”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

Contratación

La materia de contratación es materia reservada al Convenio Sectorial del Sector de Limpieza (Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales) y más concretamente en lo prevenido en los artículos 20 a 24 del mencionado texto legal. Sin embargo a los efectos de adaptar el presente convenio colectivo a la reforma laboral comprendida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se acuerda el siguiente redactado de adaptación de las modalidades de contratación a dicha reforma:

Contratación: El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio Sectorial.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

9.1. Contrato Indefinido:

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

9.2. Contrato por circunstancias de la producción:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración máxima será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas

situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, y como fecha tope se señala la última semana natural del mes de diciembre, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

9.3. Contrato de sustitución:

*Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, que a los efectos del presente convenio comprenderán, sin que se consideren *numerus clausus* las siguientes: cubrir reserva de puesto derivadas de la suspensión de la relación laboral por IT, AT, EP, maternidad, puerperio, riesgo en el embarazo, lactancia acumulada o no, completar la reducción de jornada de jornadas reducidas, y también para aquellas ausencias que derivan de la interrupción de la prestación de servicios ordinarios con reincorporación al puesto al acabar la misma, tales como licencias, permisos de convenio, crédito sindical y las excedencias voluntarias y forzosas si hubieren de cubrirse. En cualquier caso siempre habrá de especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En los primeros supuestos relacionados con reserva de puesto derivada de baja por enfermedad, accidente....., la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.*

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

9.4. Contrato fijo discontinuo:

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el presente acuerdo se establecen los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Se establece un plazo máximo de inactividad entre subcontratas de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, que se considerará como “plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones”, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Dadas las peculiaridades del sector, las partes acuerdan la posibilidad de la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos cuando la naturaleza del servicio así lo requiera, así como la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante, lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 10.- Suplencias

Cuando se produzcan ausencias de trabajadores a su puesto de trabajo, por enfermedad o accidente, permisos, maternidad, licencias, excedencias, o causas análogas, las empresas, de requerirlo las necesidades del servicio, vendrán obligadas a cubrir dichas ausencias priorizando para los contratos a tiempo parcial el ofrecimiento al trabajador de la ampliación provisional de su jornada o, subsidiariamente, el ofrecimiento de la realización de horas complementarias, respetando los límites legalmente establecidos, siguiendo el criterio de mayor antigüedad reconocida en la nómina de entre los trabajadores del servicio. Estas coberturas estarán ligadas a duración de la ausencia, finalizando dicha ampliación temporal en el momento que se incorpore la persona sustituida. Dicho ofrecimiento se hará a los trabajadores que previamente hayan mostrado su voluntad expresa de ser llamados a tal fin.

Cuando no sea posible la cobertura de la jornada del ausente en su totalidad, y dada la imposibilidad legal de cubrir con interinos solo una parte de la jornada del ausente, o cuando sea incompatible con las necesidades del servicio la cobertura mediante ampliación temporal de la jornada del personal del lugar de trabajo, solo en estos supuestos se cubrirá la ausencia con personal contratado al efecto.

ABONO DE LAS HORAS: En el supuesto de cobertura de la ausencia mediante ampliación temporal de la jornada del personal del lugar de trabajo, con independencia del número de horas en que consista la ampliación, el abono de dichas horas lo será sin la antigüedad y como categoría la reconocida al sustituido/a, sin que en ningún caso se apliquen los incrementos derivados del superior nivel retributivo por aplicación de los incrementos de +10, +20 , +30... años de permanencia en la categoría, utilizando para ello un concepto retributivo denominado complemento suplencia artículo 10.

En todos los casos dentro de los 10 días siguientes de la cobertura de la ausencia, las empresas deberán facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores los documentos de novación temporal de los contratos, o las copias básicas de los nuevos contratos del personal que efectúe la suplencia.

De convertirse la ausencia temporal, en definitiva, y no amortizarse la plaza, el trabajador/a suplente verá transformado su contrato, de modo definitivo, abonándosele a partir de ese momento la jornada ampliada que incorpore, de acuerdo con sus condiciones laborales de antigüedad, categoría, nivel salarial, etc.

CAPÍTULO III. Ingresos y ascensos, contratación y ceses, traslados, desplazamientos y cambios de puestos

Artículo 11.- Ingresos

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y, del vigente "*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*", que deberán tenerse en cuenta como regla general.

Artículo 12.- Ascensos

Los trabajadores tendrán derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas de acuerdo con las normas siguientes:

- Personal Directivo y Técnico: Las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean títulos y aptitudes requeridas.
- Personal Administrativo: Las vacantes de las categorías administrativas se cubrirán por concurso oposición, en cuyas bases se otorgará un 70% de valoración a la aptitud y un 30% a la antigüedad en la Empresa.
- Resto del Personal: Las vacantes que se produzcan en la categoría de Especialista se cubrirá por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y las de estos, entre los limpiadores o limpiadoras.

Los trabajadores que permanezcan diez años en una categoría profesional, pasarán a equipararse económicamente a la categoría superior. Del mismo modo sucederá cuando los trabajadores permanezcan veinte años en la misma categoría profesional y así de forma sucesiva a los 30 años, 40 años, 5, años, etc., denominándose «Categoría +10, o Categoría +20, o Categoría +30, o Categoría +40, o Categoría +50, según corresponda.

Como principio general, los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta: La formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de las Empresas.

Para ello en las Empresas, se constituirán en las óptimas condiciones, tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes al ascenso.

Dichos tribunales estarán compuestos por la representación de la Empresa y por la representación de los Trabajadores, a partes iguales.

Artículo 13.- Contrato de Trabajo

Los empresarios, en virtud de la Ley 2/91 de 7 de Enero, entregarán a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales) una copia de todos los documentos que le sean entregados al trabajador así como también todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

La copia básica se entregará por los empresarios, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales), quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido

la entrega. Los empresarios notificarán a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical) las prórrogas de los contratos de trabajo que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales) deberán recibir al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de los empresarios sobre celebración de nuevos contratos con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Artículo 14.- Contrato para trabajadores con Diversidad Funcional

Las Empresas que superen por acumulación más de 50 trabajadores, tendrán la obligación de contratar con carácter indefinido, después de 6 meses de adaptación, al 2% de trabajadores del total de la plantilla con discapacidad superior al 33%.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquellas y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con diversidad funcional que se encuentren en cada momento prestando servicios en las citadas empresas.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características, personales o adquiridas incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, o adquiridas por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro.

Artículo 15.- Empresas de Trabajo Temporal ETT

Para cubrir las necesidades normales de personal que tienen las Empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales, ambas partes acuerdan la no utilización de los Contratos de Puesta a Disposición, a través de las Empresas de Trabajo Temporal ETT.

No obstante, en caso de urgencia o necesidad perentoria, los empresarios podrían utilizar dichos contratos de puesta a disposición, como máximo dos días cuando se produzca dicha situación, debiéndolo comunicar a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 16.- Período de prueba

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 25 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 25. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.*
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.*
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.*
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.*

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 17.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría

El trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día, el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

Si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados, o tres alternos en el período de un año, consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior. Si excediese de cinco meses en un año, o siete durante dos años, consolidará automáticamente la categoría superior.

Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por un período no superior a 30 días, dentro de un año natural, el trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

Artículo 18.- Preaviso de Cese

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de sesenta días para Técnicos; treinta días para Administrativos, Mandos Intermedios y quince días para los demás trabajadores.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a deducir de la liquidación, el importe del salario de tantos días como no preavisados.

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, una de cuyas copias se le entregará con el enterado.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el pago de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Igualmente, las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores que se les finalice el contrato, y siempre que el mismo tuviese un período superior a un año, salvo los contratos de interinidad, su finalización con una antelación de quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho al cobro, por parte del trabajador, del importe del salario de tantos días como días de retraso en la comunicación de dicho cese, salvo en los supuestos de interinidad que no procederá tal preaviso.

Artículo 19.- Recibos de Finiquito

Los empresarios con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Los recibos de finiquito en los que el trabajador declare terminada su relación laboral, se ajustarán al modelo adjunto como Anexo núm. V. Cumplida esta diligencia y percibida la cantidad que resulte por el trabajador, si a este le correspondiese, dicho finiquito será firmado por el trabajador y a petición de este último, por un representante de los trabajadores o en su defecto un Sindicato, quienes refrendarán tal acto, surtiendo así plenos efectos liberatorios para la empresa. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

Este modelo de recibo de finiquito, no será válido en los casos de cambio de titularidad de las contrataciones de limpieza previstas en el artículo 24 del presente convenio, debiendo ser utilizado en tales casos, el modelo que figura como Anexo núm. V, y que será entregado y firmado por el trabajador diez días después de efectuada la sustitución del servicio de limpieza de la empresa cesante.

Artículo 20.- Cambio de Centro

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de los servicios de limpieza, la movilidad del personal está determinada por las facultades de la dirección y organización de las empresas que han de proceder a la distribución racional de su personal.

Sin embargo, los cambios de centros de trabajo, determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas y sólo podrá realizarse por estrictas razones de servicio, de imperativo organizativo o comercial, debiéndose comunicar previamente cualquier cambio a los Representantes de los Trabajadores.

Como principio general, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos al correspondiente centro de trabajo.

Artículo 21.- Traslados

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, que, en todo caso resolvería la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho de optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante una indemnización equivalente a la establecida para el despido improcedente.

De llevarse a cabo el traslado, la compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, de igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando el traslado tenga lugar a solicitud escrita del trabajador, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario del nuevo destino sin que el/la trabajador/a tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo o categoría, podrán solicitar la permuta de los respectivos puestos, decidiendo la Dirección de la empresa en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias. Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Los traslados que se ejecuten en mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Si por el traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Artículo 22.- Desplazamiento

Por razones técnicas, organizativas, o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, las dietas, gastos de viajes o transporte. A este respecto la Empresa vendrá obligada a abonar el importe del billete de transporte en línea regular, tanto si este es el medio de desplazamiento utilizado por el/la trabajador/a, como si este decide utilizar su propio vehículo en el desplazamiento.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos -si a ellos hubiera lugar- correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete al Consejo Canario de Relaciones Laborales, conocer la cuestión, y su resolución, será de inmediato cumplimiento.

Cuando no se produzca tal resolución administrativa, el trabajador no podrá ser desplazado.

Para todos los efectos establecidos en este artículo, se entiende por desplazamiento, todo aquel que lo sea de la localidad donde habitualmente presta sus servicios el trabajador/a.

Artículo 23.- Traslados y Desplazamientos de los Representantes de los Trabajadores

Los representantes legales de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos de Traslados o Desplazamientos.

Artículo 24.- De la Estabilidad de los Puestos de Trabajo

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 17 a 29 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Subrogación del personal

Artículo 17. Subrogación del personal.

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.*
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.*
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.*
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.*
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.*

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.*
- b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.*
- c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.*
- d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.*

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran

realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. *Agrupaciones de contratas:* En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. *Obligatoriedad:* La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12.- *En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.*

Artículo 18. Supuestos especiales de subrogación.

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

- a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:
- b.
$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{n.º aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

Clase de aeronave	Coefficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

- c. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.
- d. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuara con arreglo a la siguientes reglas:

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

- 3) *Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.*

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de perdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedara igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

- e. *Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.*

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

- f. *Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectara a dicha categoría/grupo profesionales.*

- g. *En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:*

- A. *Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de*

mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

h. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante, y representantes de los trabajadores.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.*
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.*
- c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.*
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.*
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.*

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social”.

Artículo 25.- Personal con Diversidad Funcional Adquirida

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la diversidad funcional del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una

dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

Este personal, tendrá derecho en igualdad de condiciones para ocupar las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la Empresa.

CAPÍTULO IV. Jornada, horarios, descansos, vacaciones y Horas extraordinarias

Artículo 26.- Jornada de Trabajo

La duración máxima de la jornada, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, será de cuarenta horas semanales.

La jornada de trabajo preferente será continuada en todos aquellos centros que las características de la prestación de los servicios lo permitan, o dividida, como máximo en tres períodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, en aquellos otros centros que así lo exijan.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, y en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas de descanso.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se redujese por disposición legal, la jornada máxima de trabajo, se tratará por la Comisión Paritaria del Convenio, la adaptación del mismo a dicha jornada legal.

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la Empresa estará obligada a cumplimentar lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a fin de ajustar la jornada del personal a la efectiva tras la reducción.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan, por lo que será necesaria la autorización del cliente.

Artículo 27.- Jornada Nocturna

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana.

Artículo 28.- Ampliación de la Jornada, Trabajadores a Tiempo Parcial

Las vacantes o puestos de nueva contratación que se produzcan en los centros de trabajo a tiempo parcial, serán ocupados preferentemente, hasta

ocupar su jornada, por aquellos trabajadores del mismo centro que vinieran prestando servicios con tal modalidad de contratación, salvo que estos renuncien a ello expresamente, o que las nuevas contrataciones sean realizadas con el mismo horario.

Artículo 29.- Horario

- a) Por la empresa se confeccionará el horario de trabajo en el cual se desarrollarán los servicios, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores.
- b) Aquellos trabajadores que durante la jornada tengan que desplazarse de un centro de trabajo a otro, el tiempo invertido en dicho desplazamiento, formará parte del tiempo efectivamente trabajado.
- c) En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores se trasladará dicho cuadro horario a las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 30.- Descansos

A) Descanso por bocadillo:

Los trabajadores con jornada continuada y completa tendrán derecho a 30 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores con jornada continuada y diaria entre 4 horas y jornada completa tendrán derecho a un descanso entre 15 y 30 minutos retribuidos de descanso diario para tomar el bocadillo, en proporción a la jornada efectiva que tengan asignada. Dicho periodo de descanso será aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

B) Descanso semanal:

El descanso semanal se ajustará a los siguientes criterios:

Trabajadores en régimen de jornada diurna: 42 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos el referido descanso con dos fines de semana al mes.

Trabajadores en régimen de jornada nocturna: 48 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos con dos fines de semana al mes.

Este descanso semanal afectará a los trabajadores que efectúen su jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales.

Artículo 31.- Vacaciones

1.- Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo (salvo para el personal afectado por la Disposición Transitoria Final Segunda del presente Convenio Colectivo), disfrutarán de un período de vacaciones anuales, cuya duración será de 34 días, todos ellos naturales, fraccionables en dos periodos, a petición del trabajador, que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones

percibidas por el trabajador.

2.– Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre y se efectuarán su pago antes de ser iniciado el disfrute. El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo, festivos o días de descanso del trabajador.

3.–Durante los tres primeros meses del año, Representante de los Trabajadores y Empresa (previamente consensuado con los trabajadores) elaborarán el calendario de vacaciones, teniendo en cuenta que deberán ser con carácter rotativo, y se expondrán en cada centro de trabajo, para que la plantilla tenga conocimiento del mismo y pueda, en su caso, hacer las reclamaciones oportunas. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Los supuestos previstos en el artículo 24 del presente Convenio, no afectarán al calendario vacacional establecido para el personal.

4.– Con una antelación mínima de 15 días, las empresas entregarán a cada trabajador escrito en el que ha de constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación al trabajo.

5.– Las situaciones de Incapacidad Temporal (IT), durante el período de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

- a) Si la Incapacidad Temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato a partir de la fecha del parte de alta médico, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.
- b) Si la Incapacidad Temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

6.– El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre de cada año, teniendo derecho a la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de Enero, calculándose por doceava partes.

7.– Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, tendrán derecho a acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

Artículo 32.- Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.– Horas Extraordinarias habituales supresión.

2.– Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.– Horas Extraordinarias necesarias por el servicio, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del Sector: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4.– El número de Horas Extraordinarias y Ordinarias no podrá ser superior a 60 horas al año.

5.– Las Horas Extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación, la negativa a la realización de las mismas no podrá llevar aparejada sanción alguna, salvo que se trate de las contempladas en el apartado 2 de este artículo.

6.– El cálculo del valor de las Horas Extraordinarias, se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: Retribuciones salariales totales anuales, es decir, salario base de convenio en cómputo anual, más complementos de puestos de trabajo (antigüedad, gratificaciones, toxicidad, peligrosidad, plus convenio, etc.), en cómputo anual, más complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias), en cómputo anual.

Divisor: Número de horas efectivas al año.

• Para los años **2022 y 2023**, será de 1.771 horas.

7.– Las horas extras podrán ser compensadas por días de descanso y a razón de dos horas (2 horas) por cada hora extra trabajada en días no festivos, y las horas festivas por cuatro horas (4 horas) por cada hora trabajada. Los citados días podrán ser acumulados al periodo vacacional.

CAPÍTULO V. Licencias y excedencias, dietas y transporte

Artículo 33.- Licencias

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes casos:

Lo prevenido en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la [Ley 39/1999 \(RCL1999,2800\)](#) de conciliación de la vida familiar y laboral, y la [ley 3/2007 de 22 de marzo](#) para la igualdad efectiva para mujeres y hombre y en especial todo lo relacionado con la licencia de

hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

1. 20 días naturales en caso de matrimonio o convivencia acreditada, que deberán estar debidamente inscrita en el Registro Oficial, pudiendo solicitar una licencia no retribuida a partir de los 20 días y hasta un total de 10 días más.
2. 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge o conviviente acreditado, hijo, padre o madre, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.
3. 10 días naturales por alumbramiento de la esposa o conviviente acreditado, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.
4. 5 días naturales por enfermedad grave o ingreso de cónyuge o conviviente acreditado, hijo, padre o madre, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.
5. 2 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos de ambos, hermanos, cuñados o nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dicha licencia (apartados 4 y 5) podrá ser efectiva ya sea durante el hecho causante o a posteriori, según sea solicitado por el trabajador.

6. 5 días naturales en caso de traslado fuera de la Isla, para revisión médica, reconocimiento o estudios de hijos padres o madres, cónyuge, conviviente acreditado o el propio trabajador, siempre que exista informe del Servicio Canario de Salud, de la imposibilidad de prestarse en la Isla.
7. 4 días naturales por fallecimiento de hermanos, suegros, abuelos, nietos o cuñados.
8. 1 día natural por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador, ampliable a una más si es fuera de la isla.
9. 2 días naturales por cambio del domicilio habitual.
10. 2 días naturales para la presentación a exámenes finales y obtención de títulos oficiales.
11. 1 día natural por fallecimiento de tíos e hijos políticos.
12. 1 día natural por fallecimiento de sobrinos.
13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
14. En caso de hospitalización de parientes de primer grado, esposa o conviviente acreditado, se concederá permiso para visita, siempre y

cuando el horario de visita del Centro Hospitalario en el que se halle dicho familiar, coincida con el horario laboral. Tal licenciase concederá por un horario establecido de dos horas diarias y por el tiempo de tres meses. Si la hospitalización superase el tiempo de referencia, la empresa podrá optar por el cambio de horario del trabajador, por el tiempo que dure la prolongación de la hospitalización, reingresando a su antiguo horario al acabarse tal proceso.

15. La mujer trabajadora por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida, a continuación de la suspensión por maternidad, con un período retribuido de 24 días naturales. En el supuesto de partos múltiples el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que los ambos trabajen.

16. Todo el personal que solicite disfrutar de 2 días hábiles de licencia retribuida para asuntos propios tendrá derecho al disfrute de los mismos en las fechas solicitadas sin tener que presentar ninguna justificación, de solicitarse deberá ser por escrito, y con los siguientes supuestos:

- a) En los centros con un sólo trabajador deberá solicitarse al menos con diez días de antelación.
- b) En los centros de dos o más trabajadores, deberá solicitarse con una antelación mínima de cinco días.

En este último supuesto, de coincidir en la solicitud del día por los trabajadores de un mismo Centro, sólo podrá beneficiarse de tal licencia el 50% de la plantilla o del turno de trabajo, de existir el mismo, y por orden de llegada de las peticiones formuladas.

- c) La referida licencia retribuida no podrá ser acumulada al período de disfrute de las vacaciones.
- d) La falta de respuesta a la petición formulada (Licencia de Asuntos Propios), se entenderá como positiva a todos los efectos.

17. En los supuestos señalados como licencias, en los apartados 2, 3, 7, 8, 9 y 11 de este artículo, las mismas serán efectivas desde el día en que se produzca el hecho causante, a excepción de que el trabajador haya iniciado su jornada laboral efectiva en el momento de producirse, en cuyo caso se iniciará a partir del siguiente día al que se produjeran los hechos.

Las empresas cesantes deberán notificar a la entrante las licencias concedidas.

18. Los trabajadores podrán disfrutar de licencia no retribuida, en una o varias veces, por un plazo que no sea inferior a tres días ni superior a

cuarenta y cinco días anuales, siempre que se soliciten para los números 2, 3, 4, 11 y 15 de este artículo y en caso de enfermedad de hijos menores que necesiten guardar cama en su domicilio. En el ejercicio de los derechos de este apartado, se entiende que para el disfrute de las mismas no podrán estar simultáneamente más del 10% de los trabajadores de una misma Empresa.

19. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
20. En los casos de nacimientos 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas.
21. Los trabajadores que tengan que acudir a consulta de médico especialista dispondrán del tiempo indispensable, debiendo de justificar la asistencia al mismo mediante el correspondiente justificante expedido al efecto.
22. En el supuesto de que el trabajador deba de acompañar a hijos menores, y/o familiares de hasta 2º grado de consanguinidad, y/o afinidad, con diversidad funcional, a consulta del facultativo de medicina general o especialista dispondrá de tres horas, éstas serán retribuidas siempre que se acredite documentalmente mediante parte médico facultativo de haber asistido a dicha consulta.

Artículo 34.- Excedencia

34.1. Excedencia voluntaria: Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con al menos un año de antigüedad en la empresa o centro de trabajo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Al término de excedencia la reincorporación será automática, ocupando el trabajador el mismo puesto de trabajo que tuviera antes de haber comenzado ésta.

El trabajador en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo, antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia. Debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será de forma automática.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, el/la trabajador/a tendrá el derecho a prorrogar la duración de la excedencia, sin que la duración total de la excedencia pueda exceder del límite máximo de cinco años. Para poder prorrogar la duración de la excedencia el trabajador deberá

comunicarlo a la empresa por escrito y con dos meses de antelación.

Disfrutando ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, a no ser que hubieran transcurrido como mínimo 3 años, contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Caso que durante la excedencia desaparezca el puesto de trabajo, porque el contratante de los servicios de limpieza lo realizará con su propio personal y sea de aplicación el artículo 24 de este convenio, el trabajador en situación de excedencia sólo tendrá derecho al reingreso previsto en el Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

34.2.– Excedencias especiales: Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la siguiente excedencia especial:

Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical, de ámbito Insular o superior, tendrán derecho al disfrute de excedencia. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objetivo de la excedencia.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por este artículo se efectuará en un plazo máximo de treinta días a partir de la solicitud de la reincorporación, la que se notificará por escrito a la empresa, con acompañamiento de la certificación del Sindicato.

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

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

La excedencia contemplada en apartado 34.4, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todas las situaciones de excedencia del presente artículo, darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

Artículo 35.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Artículo 35.1 Además de las causas legales de suspensión establecidas en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,

ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso, y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo en lo establecido en el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o de definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se

distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos se podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que pudieran haber tenido derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL1995,3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 35.2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/ adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 42.1.d) del estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo después del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del EE TT.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusividad al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea

disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del EE TT. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Cuando la empresa no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 del este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien la empresa, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligada a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por la empresa de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del EE TT., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 15, 19 y 20 del artículo 33 del presente convenio colectivo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia recogida en el artículo 34.3 del presente convenio colectivo, y de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o de reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el estatuto de los trabajadores.
- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad,

adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

CAPÍTULO VI. Retribuciones

Artículo36.-Normas generales

Las retribuciones del personal comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 26.

Artículo37.- Pago del Salario

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral por mensualidades vencidas, en las oficinas de la Empresa o en los distintos centros de trabajo, dentro de los tres primeros días laborables del mes siguiente al de su devengo, sin que se pueda retrasar más del día cinco de cada mes.

Dicho pago podrá efectuarlo el Empresario en moneda de curso legal o mediante cheque o transferencia a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes legales de los trabajadores. Siempre que se utilice cheque bancario, se concederá al trabajador una hora retribuida para hacer efectivos u importe, siempre que el trabajador trabaje la jornada completa y en horario de mañana.

El interés por mora en el pago del salario será lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del salario devengado, a partir del décimo día.

Artículo 38.- Salario Base

1.- El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

2. Cuando las empresas contraten a trabajador es a tiempo parcial, según establece las actuales normas legales en la materia, se especificará en el contrato en porcentaje de su salario de devengo, a razón de la jornada para la que ha sido contratado.

Ejemplo: (A razón de 40 horas semanales).

-Contrato de 20 horas semanales:	50%
---	------------

-Contrato de 24 horas semanales:	60%
-Contrato de 26 horas semanales:	65%
-Contrato de 28 horas semanales:	70%
-Contrato de 30 horas semanales:	75%

Artículo 39.- Complementos Personales

Antigüedad: El personal afectado por el presente convenio, percibirá como complemento de antigüedad, la cantidad que resulte de aplicar el 4 por 100 sobre el salario base que corresponda a cada categoría profesional de las que figuran en las tablas salariales Anexas por cada trienio de permanencia en la empresa.

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada trienio, computándose a razón de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Así mismo se tendrá en cuenta para su cálculo, el tiempo trabajado en el período de prueba y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Bolsa de Vacaciones: Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán una compensación económica regulada en las tablas salariales Anexas que constituye la Bolsa de Vacaciones y que serán abonadas por la empresa en el momento de iniciar el trabajador el período vacacional. El importe de ésta compensación será proporcional al tiempo trabajado, para aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año y para el personal no sujeto a jornada completa.

La denominada bolsa de vacaciones, no se complementará en situación de IT, en consecuencia, se pagará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado salvo en los casos de enfermedad profesional, accidente laboral, intervención quirúrgica, hospitalización, incapacidades derivadas del embarazo y en la primera baja por enfermedad común del año natural.

Artículo 40.- Dietas

Cuando los trabajadores tengan que realizar tareas fuera del servicio normal y del centro habitual de trabajo que exija la realización de desplazamientos y comidas o que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán por parte de la empresa las cantidades que realmente hayan gastado en tales menesteres, previa presentación de la factura o facturas correspondientes, o bien, a elección de la empresa las siguientes cantidades:

- Media dieta: se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado, siendo su importe **para el año 2022: la cantidad de 8,10 € y para el año 2023 la cantidad de 8,34 €.**

- Dieta completa: el trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, siendo su **importe para el**

año 2022 de 37,88€ y para el año 2023 de 39,01€.

No obstante, el coste de las dietas, nunca serán inferiores al gasto real soportado por el/la trabajador. Dichas cantidades se revisarán en la misma proporción que lo haga el convenio en los años venideros.

Artículo41.-Transporte

- a) Se reconoce como condición «ad personam» aquellas cantidades que por el concepto de plus de transporte que vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo. Para el cálculo del importe a percibir, se tendrá en cuenta el costo del billete de ida y vuelta hasta el centro de trabajo, en transporte público, colectivo, o solamente referido a los días efectivamente trabajados, con independencia de que el trabajador utilice medios de transporte públicos o su propio vehículo.
- b) Además de ello, las empresas se harán cargo de abonar a los trabajadores, el costo del servicio público cuando se le ordene asistir a centros de trabajo no habituales dentro de la jornada de trabajo.

Siempre que la hora de terminación de un trabajo y la de inicio del siguiente, el tiempo será inferior a una hora y la distancia superior a 500 metros se le abonará en su caso, el transporte público que haya de utilizar.

Artículo 42.-Plus de distancia y plus iguala

Plus distancia: El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un plus de distancia en la cuantía establecida en las tablas salarial es anexas no siendo abonado durante el mes del disfrute de las vacaciones. Dichas cantidades no son incompatibles con el percibo del plus de transporte establecido en el Artículo anterior, estando por tanto la suma de ambos conceptos sujetos a los límites, a efectos de integrar la base de cotización a la seguridad social, que para dichas cantidades se establece en el Artículo 23 del RD 2064/95, de 22 de diciembre por el que sea prueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. **El importe del referido plus de distancia fijado en las tablas salariales anexa, se refiere a la jornada máxima señalada en el artículo 26 del presente convenio colectivo, por lo que las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el mismo, en proporción a la jornada semanal contratada.**

Plus Iguala: El personal afectado por el presente convenio colectivo, percibirá un plus denominado iguala, en la cuantía establecida para cada uno de los años 2022 y 2023 y será abonado en su integridad siempre en vacaciones, aunque estas se disfruten fuera del año natural, garantizando en todo momento la percepción de dicho plus a cada una de las personas trabajadoras, aún en situación de I.T. Este plus es de distinta naturaleza que la bolsa de vacaciones. **El importe de dicho plus para los años 2022 y 2023 son los que figuran en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo. En cuanto a su cotización a la Seguridad Social será distribuido en los doce meses del año.**

Artículo43.- Complementos de Puesto de Trabajo

Plus de Nocturnidad: las horas de jornada ordinaria trabajadas durante el

período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonarán con un incremento en concepto de Plus de Nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario base de cada categoría profesional.

Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad: Los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonarán por el tiempo que duren las mismas, un incremento del salario base de cada categoría profesional vigente en cada momento en un 25 por 100.

La Dirección de la Empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijarán los puestos que consideren tóxicos, penosos o peligrosos. La falta de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respecto a la calificación del trabajo como tóxico, penoso o peligroso, se resolverá por la Comisión Paritaria, previo los asesoramientos que estime oportunos.

No obstante, para la fijación del plus que supone una compensación económica por un posible riesgo, por la realización de la actividad laboral en un puesto de trabajo que entrañe peligro, o en el que se manipulen sustancias tóxicas, se prestará atención a las actividades realizadas en centros sanitarios, en lugares de altura y en aquellas empresas en donde el personal propio lo tenga reconocido.

A los efectos del párrafo anterior, y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto de toxicidad, penosidad o peligrosidad, percibirán este plus, todos los trabajadores que presten servicios en los centros de aquellas empresas en donde el personal propio lo tenga reconocido.

Artículo 44.- Complementos de Vencimiento Periódico Superior al mes

Pagas extraordinarias: los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán como complementos de vencimiento periódicos superior al mes, en las fechas que a continuación se indican, cuatro pagas extraordinarias, cuya cuantía se establece en las Tablas Salariales anexas más antigüedad.

- A) Paga Extraordinaria de marzo: Se abonará el día 10 al 15 del mes de marzo de cada año.
- B) Paga extraordinaria de verano: se abonará del día 10 al 15 del mes de junio de cada año.
- C) Paga extraordinaria de septiembre: se abonará del día 10 al 15 del mes de septiembre de cada año.
- D) Paga extraordinaria de Navidad: se abonará del día 1 al 15 del mes de diciembre de cada año.

• Las pagas extraordinarias se devengarán en las siguientes fechas:

- A) Paga de marzo: del 1 de marzo al último día de febrero de cada año.
- B) Paga de verano: del 1 de junio al 31 de mayo de cada año.
- C) Paga de septiembre: del 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año.
- D) Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado computándose las fracciones de mes como unidad completa.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por accidente o Incapacidad Transitoria (IT), percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador, el importe de dichas pagas extras, se podrá prorratear en la nómina mensual.

Artículo 45.- Incapacidad Temporal

Los trabajadores en situación de IT percibirán de las empresas la diferencia económica existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del total de las retribuciones, entendiéndose por tales las siguientes: Salario base, antigüedad, plus de convenio, plus (tóxico, penoso y peligroso), Plus de nocturnidad, plus de equiparación, pagas extraordinarias, plus de distancia y plus transitorio, con el siguiente criterio:

- A) En los supuestos de IT derivada de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, así como la Maternidad, tendrán derecho al percibo del 100% a partir del primer día y con un tope de 12 mensualidades.
- B) En los supuestos de IT derivada de enfermedad común que requieran ingreso hospitalario o intervención quirúrgica y con un máximo de 18 mensualidades, tendrá derecho al percibo del 100%, debiendo los trabajadores acreditar dicha circunstancia en virtud del pertinente parte de ingreso hospitalario.
- C) Cuando se produzca la primera baja laboral por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, de los no recogidos en los apartados A y B del presente artículo, los trabajadores percibirán el 80% de todos los conceptos que el trabajador le correspondiera, a partir del día siguiente a los 30 días de baja.

En la segunda baja y sucesivas se estará a lo dispuesto legalmente, por lo que este beneficio sólo podrá ser disfrutado en la primera baja laboral por incapacidad temporal por enfermedad común del año, y no en las restantes del año natural, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

Sin perjuicio de lo expuesto durante los indicados procesos, el trabajador percibirá el 50% de todos los conceptos retributivos que le corresponderían de estar en activo, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

A los efectos del párrafo **C y D**, aun reconociéndose el papel intermediario de las empresas en el abono del pago delegado del complemento de I.T. al trabajador, los sindicatos firmantes y la representación de los trabajadores se comprometen expresamente a que, en el supuesto de que el importe de la prestación por IT mensual fuese superior a los porcentajes aquí establecidos sobre los conceptos retribuidos mensuales consolidados (salario base, plus de convenio, antigüedad, plus de distancia, plus de nocturnidad, plus toxicidad, penosidad y peligrosidad así como el plus de equiparación y plus

transitorio), las empresas abonen solo y exclusivamente los porcentajes pactados en este punto sobre los conceptos antes señalados. Las pagas extraordinarias se diferirán al vencimiento de cada una de ellas conforme a lo previsto en los párrafos siguientes:

- a) En el supuesto de que por decisión Administrativa o Judicial se considerase esta práctica lesiva para los intereses de los trabajadores, automáticamente, las empresas modificarán el sistema de abono de tal forma que la diferencia percibida de más sobre la retribución mensual que hubiera correspondido, sobre los porcentajes establecidos anteriormente durante el tiempo en el que permanezca en situación de IT por enfermedad común se regularizará en las pagas extraordinarias que resulten afectadas convocándose a la comisión negociadora del convenio colectivo, a efectos de modificar la redacción de este punto con el fin de que los trabajadores perciban el 100% del valor de las cuatro pagas extraordinarias al vencimiento del período del devengo de cada una de ellas.
 - b) Las cuatro pagas extraordinarias serán abonadas al 100 por cien de su valor al vencimiento del período de devengo de cada una de ellas, conforme a lo previsto en el punto a).
 - c) En ningún caso, las percepciones de un trabajador en situación de IT por enfermedad común, será superior a la que percibiría, durante el tiempo de permanencia en situación de baja laboral, en caso de encontrarse de activo en la empresa.
 - d) Durante el período de IT el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.
- D) Será obligatorio que todos los trabajadores de cualquier empresa regida por el presente Convenio, al comienzo de su contratación se le efectúe un reconocimiento médico completo y posteriormente cada año de servicio en la misma, en las condiciones establecidas en el Artículo 56 de este Convenio.

En relación a lo establecido en el artículo 130 de la Ley de Contratos del Sector Público a los efectos de valorar el coste del personal se tendrán en cuenta los costes salariales, de uniformidad y formación establecidos en el presente Convenio así como el porcentaje medio de absentismo del último año anterior a la subrogación de personal, a los efectos de dar traslado de los mismos a los órganos de contratación.

Artículo 46.- Plus de Convenio

El Plus de Convenio correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas. **El importe del referido plus de convenio fijado en las tablas salariales anexa, se refiere a la jornada máxima señalada en el artículo 26 del presente convenio colectivo, por lo que las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el mismo, en proporción a la jornada semanal contratada.**

CAPÍTULO VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 47.- Principios Generales

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 40 del vigente "Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales", o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

"Seguridad y salud en el trabajo Artículo 40. Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

- 1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.*

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

- 2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as,*

todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. *Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.*

- *Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.*

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- *Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.*

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. *Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.*

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o

para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- a. *El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*
- b. *Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.*
- c. *Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.*

CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario

Artículo 48.-Faltas

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 47 del vigente "Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales", o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

"Artículo 47. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.*
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.*
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.*
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.*
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.*
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.*
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.*
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.*
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.*

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.*
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.*

- c) *El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.*
- d) *La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.*
- e) *Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.*
- f) *La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.*
- g) *Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.*
- h) *El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.*
- i) *La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.*
- j) *La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.*
- k) *La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.*
- l) *La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.*
- m) *El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.*
- n) *Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.*

3. *Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:*

- a) *Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.*
- b) *La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.*
- c) *El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.*
- d) *Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.*

- e) *El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.*
- f) *Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.*
- g) *Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/ as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.*
- h) *El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.*
- i) *La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.*
- j) *La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.*
- k) *Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.*

l) Prendas de trabajo.

Primero: *Toda persona trabajadora vendrá obligada al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.*

Segundo: *La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:*

- a) *A estrenar por el trabajador (nunca será usada), será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.*
- b) *Ajustará bien al cuerpo del trabajador sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.*
- c) *Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, se ajustarán perfectamente por medio terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas, lo serán siempre hacia dentro de modo que queden lisas por fuera.*
- d) *Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y peligro de enganches.*
- e) *En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.*
- f) *Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.*

Tercero: *Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.*

Cuarto: *En base a las condiciones que se determinan, las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de los servicios de limpieza, o en caso*

contrario, a su compensación en metálico. Las empresas entregarán a cada persona trabajadora, dos mudas de ropa al año, a estrenar, compuestas por las prendas que se detallan a continuación:

- *Pantalón y camisa, o bata,*
- *Rebeca/chaqueta, o chubasquero, se entregará y utilizará cuando lo requiera la actividad a desarrollar en cada centro de trabajo*

Así mismo, se facilitará a cada persona trabajadora, también dos veces al año, calzado adecuado para la realización de los distintos trabajos, como también guantes de goma y otras prendas de protección donde se precisen. Las empresas deberán someterse a reuniones con el Comité de Empresa para la selección del color, calidad, etc. Las empresas reemplazarán automáticamente aquellas prendas rotas, deterioradas o con manchas que no pudieran eliminarse, siempre y cuando tales deterioros se hubieran producido en el desarrollo normal del trabajo, en otro caso, su importe sería de cuenta del trabajador”.

Artículo 49.- Sanciones

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 48 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 48. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- *Amonestación escrita.*
- *Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.*

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- *Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.*
- *Despido.*

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador”.

Artículo 50.- Procedimiento sancionador

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 49 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 49. Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción*

- entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.*
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.*
 - c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.*
 - d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.*

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios”.

Artículo51.-Prescripción

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 50 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 50. Prescripción.

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida”.

CAPÍTULOIX.Mejoras sociales

Artículo52.-Seguro de Accidentes e Incapacidad Laboral

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, concertarán un Seguro Colectivo de accidente a favor del trabajador o de la persona o personas por él asignadas en la correspondiente póliza. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

- A) Riesgos: Cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente

- absoluta, para todo trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez, derivado todo ello de enfermedad profesional o accidente excluyendo el de tráfico, siempre que éste no sea «in itinere».
- B) La cobertura será para el año 2022 20.726,57 € y para el año 2023 será de 21.348,36 €
- C) Los capitales asegurados serán revalorizados de acuerdo con la vigencia del convenio.
- D) Esta póliza a que se hace referencia, se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. EL cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro, sin que, por tanto, conserve derecho alguno a percibir el importe en su día garantizado.
- E) Las empresas están obligadas a entregar a cada trabajador copia del seguro concertado.
- F) Las empresas cumplirán las obligaciones contenidas en este artículo, con la presentación del riesgo a una compañía aseguradora, formalizar la póliza y abonar las cuotas correspondientes, sin que le quepa responsabilidad alguna por la aplicación o interpretación del contrato.

Artículo53.- Jubilación

1º.- La disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre establece la posibilidad de que los convenios colectivos, de acuerdo con las condiciones establecidas en la misma puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

2º.-En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato por jubilación obligatoria el hecho de que el trabajador cumpla la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Ampliación de jornada a los trabajadores a tiempo parcial.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación este apartado en caso de jubilación voluntaria del trabajador.

3º.-El trabajador, al llegar a su edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, o bien si decidiese jubilarse anticipadamente, disfrutará de un periodo vacacional anual retribuido, adicional al regulado en el artículo 31 del presente convenio, según la siguiente escala:

- Con más de 5 años de antigüedad: una mensualidad y media.
- Con más de 10 años de antigüedad: dos mensualidades y media.
- Con más de 15 años de antigüedad: tres mensualidades y media.

El importe de las mismas podrá abonarse con la liquidación y finiquito del trabajador si así lo deseara éste. Este derecho se entenderá contemplado en el artículo 24 a efectos de subrogación. En todo caso los períodos vacacionales descritos anteriormente serán independientes del período vacacional reflejado en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

3º.- Las cantidades arriba reflejadas se abonarán con independencia de la liquidación correspondiente a que tenga derecho el trabajador/a.

Artículo 54.- Ayuda por fallecimiento

Las empresas abonarán el importe de un salario mensual por fallecimiento del trabajador/a el cual se hará efectivo a sus derechos habientes.

Artículo 55.- Formación Profesional

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 41 a 45 del vigente "Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales", o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

"Artículo 41. Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmantes se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- *Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.*
- *Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.*
- *Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.*
- *Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.*
- *Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.*
- *Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.*
- *Contribuir con la formación profesional continua a propiciar*

el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.*
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.*
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.*
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.*
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.*
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.*
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.*
- Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.*

Artículo 42. Tiempo de formación.

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores:

«El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así

como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 43. Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Artículo 44. Comisión Paritaria Sectorial de formación.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, constituida al amparo de los Acuerdos Sectoriales de Formación, se considera subsistente hasta su finalización teniendo establecido su Reglamento en base al mismo, así como cuando se haga efectivo, la firma de un nuevo Acuerdo Sectorial de Formación y la constitución de una nueva Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que se realizará en los términos que fijen los firmantes del presente Convenio Sectorial.

Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:

Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes.

Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas del Sector de Limpieza de

Edificios y Locales que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores afectados.

Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

Respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Mediar en las discrepancias en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales ocurridas en relación al derecho de los trabajadores y trabajadoras a al acceso a la formación.

Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Otras actividades en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del RD 395/2007, de 23 de marzo.

Artículo 45. Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del R.D. 395/2007.

En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus ámbitos”.

Artículo 56.- De los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales

1.– Las Empresas reconocen a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como interlocutores básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

2.– Los Representantes de los Trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

a) Cada uno de los Delegados de Personal o Miembro del Comité de Empresa, dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones, cuya cuantía se especifica a continuación:

• Empresas hasta 100 trabajadores:	20 horas
• Empresas de 101 trabajadores hasta 500:	30 horas
• Empresas de más de 500 trabajadores:	40 horas

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente, o anualmente entre los distintos Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La petición de acumulación será formulada a la empresa por el Sindicato al que pertenezca el trabajador que ha de quedar liberado y, deberá contener el correspondiente acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con la conformidad de los representantes que hayan procedido a ceder sus horas.

b) Con cargo a la reserva de horas establecidas, los representantes sindicales en la empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa al responsable inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y en caso de ser necesaria la situación, ésta, de ser posible, se efectuará convenientemente.

c) No se computará dentro del máximo de horas establecido en este convenio, las que se produzcan con motivo de la designación de alguno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones, llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

d) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas

retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

3.– Horas de Asambleas: Los/as trabajadores/as de una misma Empresa o Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

Las asambleas podrán ser convocadas por los Delegados de Personal, Comités de Empresas o de Centros, Secciones Sindicales.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo par a la realización de dichas asambleas, con el siguiente criterio:

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo par a la realización de dichas asambleas, con el siguiente criterio:

A) – Podrán celebrarse asambleas cada tres meses, con el siguiente crédito horario:

- Si son convocadas dentro de la jornada laboral, el tiempo de duración de la misma será de una (1) hora.
- Si son convocadas fuera de la jornada laboral, el tiempo de duración de la misma será de dos (2) horas.

B) – Este crédito horario no surtirá efecto (apartado anterior) cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación del Convenio Colectivo del Sector.

C) – Las horas de negociación que mantengan los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical), así como las comisiones de trabajo, con las empresas sobre temas que afecten al colectivo de un centro de trabajo, no serán computadas como horas sindicales. Si estas reuniones se extendiesen a las horas de descanso, les serán restadas de la jornada laboral manteniendo el carácter retributivo; en tanto en cuanto, y en dicha situación dichas reuniones sean requeridas por parte de la empresa.

4.– Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos, tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse al amparo de dicha Ley, por los trabajadores afiliados a los Sindicatos más representativos o con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical que atendiendo a la plantilla de la Empresa corresponde, es el siguiente:

• De 100 a 250 trabajadores	1
• De 251 hasta 500 trabajadores	2
• Más de 500 trabajadores	3

5.- Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y tendrán también, el mismo crédito de horas mensuales.

Las personas, individualmente consideradas, que a la firma del presente ostentaran la condición de Delegado Sindical, conforme a lo previsto en el anterior artículo 64 del Convenio Colectivo, mantendrán su condición por lo que reste de mandato, aún cuando no se dieran, desde la firma del presente las condiciones para ver sido designados como tales.

Artículo 57.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales que, ostente representatividad en el colectivo de trabajadores, se descontará por la Empresa de la nómina mensual el importe de la Cuota Sindical, correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que expresará con claridad, la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las detracciones anteriormente mencionadas, salvo indicación contraria, entregando talón o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la Central Sindical de la que se trate.

Las empresas vendrán obligadas a remitir a los sindicatos los listados de sus afiliados cuyo descuento se realiza a través de la nómina y el justificante de ingreso bancario de las referidas cuotas sindicales el listado de afiliados se entregarán por meses vencidos.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

Equiparación Salarial de los Trabajadores/as Adscritos a los Servicios de Limpieza de los Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Canario de Salud (en adelante SCS).

1. A los efectos de esta disposición final primera y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto en toxicidad, penosidad o peligrosidad, no percibirán este plus los trabajadores que presten servicios en los centros sanitarios públicos del SCS, en donde el personal propio del mismo no lo tenga reconocido. Se exceptúan aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio lo vinieran percibiendo a título individual.
2. Las condiciones pactadas en esta disposición final primera forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.
3. Las empresas concesionarias de las contrataciones para la limpieza de los Centros Sanitarios Públicos del SCS abonarán a todos los trabajadores adscritos a dicho servicio, en concepto de «Plus de Equiparación», la diferencia existente, en cada momento, entre las retribuciones anuales fijadas por este convenio y las aprobadas oficialmente para el personal de la plantilla del Servicio Canario de Salud, para el mismo año de referencia, calculando para ello el bruto anual de cada categoría, y todo ello conforme a las siguientes reglas:

A.– Conceptos a efecto del cálculo.

Dada la complejidad, retributiva del SCS, ambas partes acuerdan que los conceptos salariales de dicho Servicio, que deben figurar para el cálculo de la equiparación, y que son generales para todos los trabajadores del grupo E, serán: Salario base, antigüedad, complemento de destino, productividad fija, acuerdo sindical, plus de residencia, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre ordenación retributiva del personal estatutario de los grupos C, D y E del SCS de fecha 25 de mayo de 2005, y pagas extras.

A los trabajadores de las empresas de limpieza que presten jornada en el turno de noche en los centros de pendientes del SCS, no se les computará el complemento de nocturnidad para el cálculo del Plus de Equiparación.

En cuanto al Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, su percepción será garantizada a aquellos trabajadores que lo vinieran disfrutando antes y hasta el 31 de diciembre de 2005, y su cuantía será equivalente al 25% del salario base mensual vigente en cada momento, en once pagas anuales (excluido el periodo vacacional). Y denominándose el citado Plus, a los efectos de conceptos retributivos en la nómina como: » Plus Garantía Ad Personam».

Tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa, sin que dicho plus pueda ser compensado ni absorbido por el de Equiparación, todo ello con efectos de 1 de enero de 2009.

No obstante, serán compensadas y absorbidas en cualquier caso con el plus de equiparación las diferencias que hubieran podido resultar de la aplicación

de la indicada fórmula en el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2005 y el 31 de diciembre de 2006, ambos inclusive.

Dicha compensación y absorción no afectará a los importes referidos al plus de nocturnidad, al de transporte regulado en el Artículo 41 del presente convenio, y a las horas extraordinarias y festivos, devengados en ese mismo periodo, que serán incluidos en el Plus Transitorio correspondiente a los años 2015 y 2016, así como en la nómina mensual en que se devenguen tales conceptos, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo o sus posibles prorrogas.

Para el supuesto del que el SCS variase de cualquier forma, de manera oficial, los conceptos retributivos estipulados, o se cree algún concepto general nuevo para todos los trabajadores del grupo E, que supere el incremento anual pactado en las tablas salariales del SCS, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo no superior de 30 días a los efectos de negociar la aplicación de dichos incrementos.

B.– Categorías que se equiparan.

Observando que no existen equivalencias en las denominaciones de categorías profesionales, se acuerda que la categoría profesional de «Limpiadora» o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta, que figura en la Tablas Retributivas del SCS, será equiparada para todas las categorías que figuran en este convenio en el Capítulo II y que son las siguientes: Peón, Limpiador/a, Peón Especialista, Especialista, Conductor, y Conductor– Limpiador.

El resto de categorías de los **Grupos I, II y III** del mismo y que son los siguientes: **administrativo, Auxiliar Administrativo**, Encargado General, Supervisor, Encargado de Grupo y Responsable de Equipo; serán equiparados con las retribuciones de la categoría profesional del SCS del «Celador encargado de turno», o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta.

C.– Importe y revisión anual.

1.–Las Empresas concesionarias de las contratas para la limpieza de los Centros Sanitarios dependientes de la Seguridad Social o Servicio Canario de Salud, abonarán a los trabajadores adscritos a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, sin que en ningún caso las retribuciones en cómputo anual del personal de las citadas contratas pueda ser superior a las de aquélla, con las únicas excepciones del Plus de Garantía «Ad Personam» (este último, exclusivamente a partir del 1.01.2009), del plus de nocturnidad, del de transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y de las horas extraordinarias y festivos, excepciones que no podrán ser en forma alguna compensadas o absorbidas con el Plus de Equiparación.

2.– El abono de la diferencia resultante, se efectuará mediante su prorrateo en dieciséis pagas, es decir, en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias, de marzo, verano, septiembre y navidad, figurando en nómina en concepto de Plus de Equiparación. Su cuantía mensual y en cada

paga extraordinaria, para las distintas categorías profesionales que se relacionan, serán las siguientes, en el bien entendido que las indicadas lo son para el personal a jornada completa, siendo reducidas para el personal a tiempo parcial a prorrata de su jornada ordinaria de trabajo.

PLUS DE EQUIPARACION:

Año: 2022:

ISLA DE TENERIFE:

CATEGORIA PROFESIONAL	PLUS EQUIPARACION X 16
Jefe de Servicio	173,04 €
Titulado Grado Superior	173,04 €
Titulado Grado Medio	221,17 €
Administrativo	266,84 €
Auxiliar Administrativo	317,19 €
Cobrador	365,57 €
Ordenanza	365,57 €
Encargado/a General	269,31 €
Supervisor/a	284,29 €
Encargado/a de Grupo	313,91 €
Responsable de Equipo	326,34 €
Conductor/a Limpiador/a	247,09 €
Conductor/a	247,09 €
Especialista	261,35 €
Peón/a Especialista	271,21 €
Limpiador/a	291,71 €
Peón/a	291,71 €

ISLAS DE LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO

CATEGORIA PROFESIONAL	PLUS EQUIPARACION X 16
Jefe de Servicio	269,86 €
Titulado Grado Superior	269,86 €
Titulado grado Medio	317,98 €
Administrativo	363,65 €
Auxiliar Administrativo	414,71 €
Cobrador	462,39 €
Ordenanza	462,39 €
Encargado/a General	366,13 €
Supervisor/a	381,10 €
Encargado/a de Grupo	410,72 €
Responsable de Equipo	423,16 €
Conductor/a Limpiador/a	343,90 €
Conductor/a	343,90 €
Especialista	358,17 €
Peón/a Especialista	368,03 €
Limpiador/a	388,53 €
Peón/a	388,53 €

3.– Los trabajadores sujetos a la equiparación que se regula en esta disposición, no devengarán el complemento de Antigüedad en las condiciones Establecidas en el Artículo 42 del presente Convenio, en su lugar, percibirán por cada trienio

el mismo importe que perciben los trabajadores de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, fijado actualmente en las siguientes cantidades:

ISLA DE TENERIFE AÑO 2022:

1

CATEGORIA PROFESIONAL	TRIENIOS X 16
Jefe de servicio	15,30 €
Titulado grado Superior	15,30 €
Titulado grado Medio	15,30 €
Administrativo	15,30 €
Auxiliar Administrativo	15,30 €
Cobrador	15,30 €
Ordenanza	15,30 €
Encargado/a General	15,30 €
Supervisor/a	15,30 €
Encargado/a de Grupo	15,30 €
Responsable de Equipo	15,30 €
Conductor/a Limpiador/a	15,30 €
Conductor/a	15,30 €
Especialista	15,30 €
Peón/a Especialista	15,30 €
Limpiador/a	15,30 €
Peón/a	15,30 €

ISLAS DE LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO

CATEGORIA PROFESIONAL	TRIENIOS X 16
Jefe de servicio	24,82 €
Titulado grado Superior	24,82 €
Titulado grado Medio	24,82 €
Administrativo	24,82 €
Auxiliar Administrativo	24,82 €
Cobrador	24,82 €
Ordenanza	24,82 €
Encargado/a General	24,82 €
Supervisor/a	24,82 €
Encargado/a de Grupo	24,82 €
Responsable de Equipo	24,82 €
Conductor/a Limpiador/a	24,82 €
Conductor/a	24,82 €
Especialista	24,82 €
Peón/a Especialista	24,82 €
Limpiador/a	24,82 €
Peón/a	24,82 €

IMPORTE CORRESPONDIENTE A LOS TRIENIOS:

Los trabajadores sujetos a la equiparación perciben por cada trienio el mismo importe que perciben los trabajadores de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social.

En este sentido, para las categorías de **Administrativo**, **Auxiliar Administrativo**,

Encargado General, Supervisor, Encargado de Grupo y Responsable de Equipo, se acuerda mantener los importes firmados en las tablas correspondientes al año 2014 durante los años 2015 y 2016, firmándose dichas tablas en este acto.

Con el fin de mantener la condición más beneficiosa para el trabajador, dicho importe se mantendrá igualmente para los años 2017 y 2018 y se reflejará en las tablas del Plus de Equiparación que se firmen para dichos años. **A partir de 2019 el importe será el publicado en la Instrucción que publique el SCS en las Retribuciones Básicas.**

PLUS TRANSITORIO. REINTEGRO IMPORTE DEJADO DE PERCIBIR COMO CONSECUENCIA DE LA SUPRESIÓN DE LA PAGA EXTRA DE DICIEMBRE DEL AÑO 2012 AL PERSONAL DEL SCS:

En el RDL 20/2012 de 13 de julio de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad, en su Artículo 2. Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público, se establecía lo siguiente: “En el año 2012, el personal del sector público definido en el artículo 22. Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, verá reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes”.

En base a esto, se suprime en el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre al personal adscrito al Servicio Canario de Salud.

Conforme a lo establecido en la Cláusula Adicional Primera. Equiparación Salarial de los trabajadores/as adscritos a los Servicios de Limpieza de los Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Canario de Salud (SCS) del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, dicha medida se aplicó al personal de limpieza adscrito dichos centros, equiparando su retribución a la del personal del SCS una vez deducida la paga, firmándose una tabla con un Plus de Equiparación reducido para el año 2012.

A partir del año 2015, con la concesión de créditos extraordinarios en los Presupuestos del Estado, se comienza a reintegrar el importe de la paga extraordinaria del mes de diciembre del año 2012 al personal del SCS, habiendo estos percibido a la fecha del presente el 100% del importe descontado en el año 2012.

Esta devolución de cantidades se ha realizado a través de una retribución de carácter extraordinario por los importes dejados de percibir como consecuencia de la supresión de dicha paga al personal a que se refiere el artículo 4 de la Ley 8/2012, de 27 de diciembre; esto, con carácter nominativo, al personal al que no se le abonó dicha paga extraordinaria en el año 2012.

En base a esto, y garantizando la equiparación salarial del personal de limpieza adscrito a los centros del Servicio Canario de Salud establecida en el Convenio Colectivo de aplicación, se establece un **Plus Transitorio** a través del cual se reintegrará el importe deducido del plus de equiparación como consecuencia de la supresión de la paga extra de diciembre 2012.

REGULACIÓN DEL PLUS TRANSITORIO:

- Se abonará a todos los trabajadores que prestaban servicios en el año 2012 en los centros adscritos al SCSy a los cuales se les aplicó la tabla salarial del plus de equiparación firmada con la reducción para dicho año 2012.

- En caso de que haya habido cambio de empresa adjudicataria respecto a la cual prestaba servicios en el año 2012 en alguno de los centros, será la empresa que realizó el descuento efectivo de dicho importe la que abonará las cantidades detraídas a los trabajadores como aplicación del Plus de Equiparación del año 2012.
- El importe a reintegrar es de 834,89 € bruto para un trabajador a jornada completa que haya trabajado durante todo el ejercicio 2012. Se aplicará el factor de reducción que proceda en cada caso en función de la jornada y de los días trabajados.
- Se abonará la cantidad adeudada antes del 30.04.2019.

DIFERENCIAS SALARIALES AÑOS 2015 Y 2016:

Los trabajadores adscritos a los centros pertenecientes al Servicio Canario de Salud, han percibido durante los años 2015 y 2016 las Tablas Salariales y Tablas del Plus de Equiparación aprobadas para el año 2014.

A día de hoy se firman las Tablas Salariales y Tablas del Plus de Equiparación para los años 2015 y 2016, así como un Plus Transitorio para los años 2015 y 2016 a través del cual se realiza el reintegro del importe detraído en el año 2012 del Plus de Equiparación como consecuencia de la supresión de la paga extra de diciembre al personal del SCS.

Como consecuencia de la aplicación de dichas tablas, para aquellos trabajadores que no hayan trabajado en el año 2012 o en aquellos centros donde haya habido un cambio de empresa adjudicataria respecto a la cual prestaba servicios en el año 2012, se origina una diferencia a favor de las empresas, que le son adeudadas por los trabajadores.

En estos casos, las empresas y la Representación Legal de los Trabajadores se reunirán antes del 30/04/2019 con el objetivo de definir una fórmula para la devolución de los importes adeudados a las empresas por parte de los trabajadores que estén en activo.

AÑO 2015

TABLA CONV. LIMP. TFE AÑO 2015

	12		11		1		4		1	
	S. BASE x12	P. CONV. x12	P. DIST. x11	B. VAC x11	P. EXTRA x4	P. IGUALA x1	TOTAL ANUAL			
Encargado General	717,28	94,71	140,78	180,92	712,31	140,78	14.463,40			
Supervisor	705,14	94,69	138,72	180,92	700,26	138,63	14.244,47			
Encargado Grupo	681,20	94,62	134,63	180,92	676,48	134,63	13.812,24			
Responsable de Equipo	671,14	94,60	132,94	180,92	666,48	132,94	13.631,00			
Conductor-Limpiador	688,21	94,64	135,85	180,92	683,43	135,85	13.939,04			
Especialista/Conductor	676,66	94,62	133,87	180,92	671,97	133,87	13.730,60			
Peón Especialista	668,68	94,59	132,53	180,92	664,05	132,53	13.586,72			
Peón/Limpiador	652,09	94,55	129,71	180,92	647,57	129,71	13.287,40			

SERVICIO CANARIO DE SALUD TENERIFE - 2015

	12		12		12		12		2	
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	TOTAL ANUAL			
Encargado General	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	17.785,78			
Supervisor	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	17.785,78			
Encargado Grupo	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	17.785,78			
Responsable de Equipo	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	17.785,78			
Conductor-Limpiador	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	16.964,74			
Especialista/Conductor	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	16.964,74			
Peón Especialista	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	16.964,74			
Peón/Limpiador	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	16.964,74			

PLUS EQUIP. 2015 Tenerife (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
207,65	417,45
221,33	417,45
248,35	417,45
259,67	417,45
189,11	417,45
202,13	417,45
211,13	417,45
229,83	417,45

SERVICIO CANARIO DE SALUD ISLAS MENORES - 2015

	12		12		12		12		2	
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	TOTAL ANUAL			
Encargado General	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	19.152,46			
Supervisor	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	19.152,46			
Encargado Grupo	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	19.152,46			
Responsable de Equipo	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	19.152,46			
Conductor-Limpiador	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	18.331,42			
Especialista/Conductor	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	18.331,42			
Peón Especialista	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	18.331,42			
Peón/Limpiador	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	18.331,42			

PLUS EQUIP. 2015 Islas Menores (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
293,07	417,45
306,75	417,45
333,76	417,45
345,09	417,45
274,52	417,45
287,55	417,45
296,54	417,45
315,25	417,45

TRIENIOS - 2015

	TRIENIOS TENERIFE	TRIENIOS ISLAS MENORES
Encargado General	20,84	33,69
Supervisor	20,84	33,69
Encargado Grupo	20,84	33,69
Responsable de Equipo	20,84	33,69
Conductor-Limpiador	13,47	24,97
Especialista/Conductor	13,47	24,97
Peón Especialista	13,47	24,97
Peón/Limpiador	13,47	24,97

DIFERENCIAS SALARIALES PERCIBIDAS (cálculos teóricos - ejemplo)

DIF. IMPORTES ABONADOS TENERIFE - 2015

	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2015	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	18.119,86	17.785,78	- 334,08	417,45
Supervisor	18.119,84	17.785,78	- 334,06	417,45
Encargado Grupo	18.119,77	17.785,78	- 333,99	417,45
Responsable de Equipo	18.119,69	17.785,78	- 333,91	417,45
Conductor-Limpiador	17.298,70	16.964,74	- 333,96	417,45
Especialista/Conductor	17.298,75	16.964,74	- 334,01	417,45
Peón Especialista	17.298,64	16.964,74	- 333,90	417,45
Peón/Limpiador	17.298,63	16.964,74	- 333,89	417,45

DIF. IMPORTES ABONADOS ISLAS MENORES - 2015

	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2015	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	19.486,58	19.152,46	- 334,12	417,45
Supervisor	19.486,56	19.152,46	- 334,10	417,45
Encargado Grupo	19.486,49	19.152,46	- 334,03	417,45
Responsable de Equipo	19.486,41	19.152,46	- 333,95	417,45
Conductor-Limpiador	18.665,42	18.331,42	- 334,00	417,45
Especialista/Conductor	18.665,47	18.331,42	- 334,05	417,45
Peón Especialista	18.665,36	18.331,42	- 333,94	417,45
Peón/Limpiador	18.665,35	18.331,42	- 333,93	417,45

AÑO 2016

TABLA CONV. LIMP. TFE AÑO 2016

	12	12	11	1	4	1	
	S. BASE x12	P. CONV. x12	P. DIST. x11	B. VAC x1	P. EXTRA x4	P. IGUALA x1	TOTAL ANUAL
Encargado General	726,24	95,87	142,57	183,18	721,21	142,57	14.644,18
Supervisor	713,95	95,85	140,48	183,18	709,00	140,48	14.422,54
Encargado Grupo	689,71	95,78	136,34	183,18	684,92	136,34	13.984,82
Responsable de Equipo	679,52	95,76	134,62	183,18	674,80	134,62	13.801,18
Conductor-Limpiador	696,80	95,80	137,57	183,18	691,96	137,57	14.113,06
Especialista/Conductor	685,11	95,78	135,57	183,18	680,36	135,57	13.902,14
Peón Especialista	677,03	95,75	134,21	183,18	672,34	134,21	13.756,42
Peón/Limpiador	660,23	95,71	131,36	183,18	655,66	131,36	13.453,42

SERVICIO CANARIO DE SALUD TENERIFE - 2016

	12	12	12	12	12	2	
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	TOTAL ANUAL
Encargado General	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Supervisor	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Encargado Grupo	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Responsable de Equipo	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Conductor-Limpiador	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39
Especialista/Conductor	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39
Peón Especialista	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39
Peón/Limpiador	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39

PLUS EQUIP. 2016 Tenerife (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
207,47	417,45
221,32	417,45
248,68	417,45
260,15	417,45
188,83	417,45
202,02	417,45
211,12	417,45
230,06	417,45

SERVICIO CANARIO DE SALUD ISLAS MENORES - 2016

	12	12	12	12	12	2	
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	TOTAL ANUAL
Encargado General	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Supervisor	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Encargado Grupo	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Responsable de Equipo	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Conductor-Limpiador	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73
Especialista/Conductor	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73
Peón Especialista	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73
Peón/Limpiador	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73

PLUS EQUIP. 2016 Islas Menores (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
293,74	417,45
307,59	417,45
334,95	417,45
346,43	417,45
275,10	417,45
288,29	417,45
297,39	417,45
316,33	417,45

TRIENIOS - 2016

	TRIENIOS TENERIFE	TRIENIOS ISLAS MENORES
Encargado General	20,84	33,69
Supervisor	20,84	33,69
Encargado Grupo	20,84	33,69
Responsable de Equipo	20,84	33,69
Conductor-Limpiador	13,61	25,11
Especialista/Conductor	13,61	25,11
Peón Especialista	13,61	25,11
Peón/Limpiador	13,61	25,11

DIFERENCIAS SALARIALES PERCIBIDAS (cálculos teóricos - ejemplo)

DIF. IMPORTES ABONADOS TENERIFE - 2016				
	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2016	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	18.119,86	17.963,64	- 156,22	417,45
Supervisor	18.119,84	17.963,64	- 156,20	417,45
Encargado Grupo	18.119,77	17.963,64	- 156,13	417,45
Responsable de Equipo	18.119,69	17.963,64	- 156,05	417,45
Conductor-Limpiador	17.298,70	17.134,39	- 164,31	417,45
Especialista/Conductor	17.298,75	17.134,39	- 164,36	417,45
Peón Especialista	17.298,64	17.134,39	- 164,25	417,45
Peón/Limpiador	17.298,63	17.134,39	- 164,24	417,45

DIF. IMPORTES ABONADOS ISLAS MENORES - 2016				
	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2016	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	19.486,58	19.343,98	- 142,60	417,45
Supervisor	19.486,56	19.343,98	- 142,58	417,45
Encargado Grupo	19.486,49	19.343,98	- 142,51	417,45
Responsable de Equipo	19.486,41	19.343,98	- 142,43	417,45
Conductor-Limpiador	18.665,42	18.514,73	- 150,69	417,45
Especialista/Conductor	18.665,47	18.514,73	- 150,74	417,45
Peón Especialista	18.665,36	18.514,73	- 150,63	417,45
Peón/Limpiador	18.665,35	18.514,73	- 150,62	417,45

7.- Este Plus Transitorio no será computable de ninguna forma para el cálculo del Plus de Equiparación establecido en la disposición final primera.

El importe del Plus de Equiparación del 2020 será calculado por la Comisión Paritaria cuando se publiquen las tablas salariales del Servicio Canario de Salud, sin retratarse más de un mes desde la fecha de su publicación.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

De las Universidades

1.-La Empresa concesionaria de la contrata para los servicios de limpieza de los Centros dependientes de la Universidad de La Laguna, aplicarán las siguientes normas:

a) Durante la vigencia del presente Convenio, los periodos vacacionales deberán disfrutarse dentro del siguiente:

1. Vacaciones anuales: Durante los meses de julio, agosto y septiembre, con carácter preferente se disfrutarán durante el mes de agosto y por un período de 30 días.
2. Semana Santa: Se establece dos turnos:

- Primero: 7 días.
- Segundo: 7 días.

Los referidos días se actualizarán en razón de los regulados en el convenio colectivo del personal laboral de la Universidad.

3.- Navidad:

Se establece dos turnos:

- Primero: del 23 de diciembre al 29 de diciembre, ambos inclusive.
- Segundo: del 30 de diciembre al 5 de enero, ambos inclusive.

A todos los efectos tendrá la consideración de días no laborales los días 24 y 31 de diciembre.

- b).Además de los días señalados anteriormente, serán días no laborables.
- El día de la apertura de curso para el personal que no tenga festividad en el Centro.
 - Para el grupo STAFF, se elaborará un calendario, entre Empresa y Comité de Empresa, para fijar a cada trabajador la festividad de Centro.
 - Santo Tomás de Aquino (un día de Asuntos Propios).
 - Lunes de Carnaval y los días del Patrón de cada Centro del conjunto universitario, todo ello con independencia de los días regulados en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial de Canarias.

DISPOSICION FINAL TERCERA

Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros y organismos dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión que en el año 2021, inicie el estudio que analice la posibilidad de introducir para el próximo Convenio la equiparación salarial del personal que presta servicios en todos los centros dependientes de la Comunidad Autónoma.

DISPOSICION FINAL CUARTA

Acuerdo sobre solución de conflictos:

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 de este Convenio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen acordar que resolverán sus discrepancias de acuerdo con lo establecido por el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución Conflictos de Trabajo o los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Agotada esta vía sin acuerdo, las partes podrán acudir a la Jurisdicción Laboral o Administrativa.

ANEXO I. Tabla salarial año 2022

ANEXO II. Tabla salarial año 2023

ANEXO III. Recibo finiquito

ANEXO IV. Recibo de liquidación por cambio de titularidad en los servicios de limpieza

ANEXO V. Plan de Igualdad

ANEXOIII. Recibo finiquito

En el día de la fecha, recibo de la Empresa..... la cantidad de....., euros (...) liquidado y finiquitado de todos los derechos sociales y comprendidos los débitos adeudados durante la vigencia del Contrato de Trabajo, dado así por terminada en el día de hoy la relación laboral y causando baja con fecha..... de.... de..., por:

El desglose de la cantidad percibida que no da derecho a reclamación posterior, corresponde a los siguientes conceptos:

Y para que conste y en prueba de conformidad, firma el presente documento en....., a..... de..... de..... extendiéndose por duplicado en un sólo efecto.

FIRMA DEL TRABAJADOR/A

ANEXO IV. Recibo de liquidación por cambio de titularidad en los servicios de limpieza

D/DÑA....., trabajador/a de la Empresa....., que presta sus servicios desde el día..... de..... de..... en el Centro de Trabajo de.....y con una jornada de.....horas diarias, prestada de.....declara haber recibido en el día de la fecha la cantidad de..... euros (...) como saldo y liquidación de todos los débitos y devengos adeudados por dicha Empresa hasta el día de..... de... en que causó baja por terminación de la contrata de limpieza, sin que le quede reclamar nada más, para pasar a la Empresa....., nueva adjudicataria de los servicios.

El desglose de la cantidad percibida que no da derecho a reclamación posterior, corresponde a los siguientes conceptos:

Y para que conste y en prueba de conformidad, firma el presente documento en.....a.....de.....de.....extendiéndose por duplicado a un sólo efecto.

ANEXO V. Plan de Igualdad

I.– Resultados del diagnóstico.

Del diagnóstico efectuado, se desprenden las siguientes conclusiones:

A) Que el porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores/as del sector, no es inferior al 50% del total.

B) Que debido a que las empresas se rigen a todos los efectos por el Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, de ámbito provincial, no existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres por el desempeño de categorías profesionales similares.

C) Que en la Normativa Convencional, existen facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar, que mejoran las previstas en la Normativa Nacional.

D) Que las mujeres están presentes en todos los ámbitos de responsabilidad de la empresa.

E) Que la mayor parte de los trabajadores/as del sector tiene carácter fijo, a excepción de personal que se encuentra sustituyendo bajas por Incapacidad Temporal, excedencias o casos especiales, siendo el resto de contratación temporal meramente residual.

F) Que la formación dada hasta la fecha en materia de prevención de riesgos laborales ha tenido en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres, teniendo una especial consideración con las trabajadoras embarazadas.

Con independencia de lo anterior, se considera por parte de la empresa que se deben realizar las siguientes mejoras:

- 1) Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.
- 2) Acciones de Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa.
- 3) Realizar un protocolo de actuación para posibles situaciones de acoso sexual, transmitiendo al personal el mismo.
- 4) Estudio de necesidades formativas de mujeres.
- 5) Estudio de posibles medidas que favorezcan la integración de la vida familiar y laboral.
- 6) Fomento de la participación de la plantilla en todo lo relativo al plan de igualdad.

7) Colaboración con la parte social con la finalidad de incluir en el Convenio medidas tendentes tanto a la igualdad real entre hombres y mujeres como de medidas que intenten conseguir una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

II.– Objetivos del plan.

Como primer objetivo del mismo está la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos de las empresas del Sector.

Siendo también objetivos del presente plan:

- Cumplir lo establecido en la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo \(RCL2007, 586\)](#)

- Optimizar la gestión de los recursos humanos.

- Atender a las directrices y recomendaciones de los sindicatos sobre la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Estableciéndose para la consecución total de lo anterior una serie de objetivos:

- Comunicación a la plantilla del presente plan.

- Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.

- Reducir los desequilibrios detectados.

- Prevenir posibles desequilibrios futuros.

- Compromiso empresarial para recoger en el Convenio Colectivo, cláusulas dirigidas a detectar y corregir situaciones de desigualdad, así como la utilización de un lenguaje no sexista en el mismo.

- Fijación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral o sexual. III.– Estrategias y prácticas: acciones.

a) Acciones Implantadas.

- Protocolo de actuación al conocer la empresa el embarazo de una trabajadora, adecuando su puesto de trabajo.

- Uso de lenguaje e imágenes no sexista en toda la comunicación interna y externa de la empresa.

d) Acciones a implantar.

PRINCIPIOS EMPRESARIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar la igualdad de oportunidades y de Trato como principio de la empresa. • Prohibición Explícita de cualquier discriminación por sexo.
---------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto al principio de igualdad en el trabajo.
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Dar preferencia en igualdad de condiciones a la contratación de personas del sexo menos presente en la empresa.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar las necesidades formativas desde una Perspectiva de género. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en la formación.
PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. • Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en los procesos selectivos de promoción.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar medidas que favorezcan la Conciliación de la vida familiar y laboral.
POLÍTICA SALARIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad retributiva por trabajos equivalentes
ACOSO SEXUAL Y/O MORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, con especificación de procesos y actuaciones
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Empresas - Comités de Empresa/Delegados de Personal para apoyar la inclusión en el Convenio Colectivo de medidas que favorezcan el cumplimiento de la Ley de Igualdad

IV.– Sistema de evaluación y seguimiento.

a) El Comité permanente de Igualdad será el responsable de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, contando en todo momento para ello con el respaldo que se le pueda dar desde las Empresas del Sector, reuniéndose las veces que considere necesario.

Con independencia de dichas reuniones y con carácter anual se procederá a una evaluación general de la situación en la que se encuentra el Plan de Igualdad y su grado de cumplimiento.

b) Fijación de Responsabilidades en la realización del seguimiento del Plan de Igualdad. Comité Permanente de Igualdad:

- Informar a la plantilla de la puesta en marcha de los sistemas de seguimiento.
- Desarrollar las medidas necesarias para llevar a cabo las tareas de

seguimiento. c) El seguimiento del plan de igualdad tendrá como objetivos los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Analizar la necesidad de continuar con las acciones emprendidas.
- Valorar la necesidad de iniciar acciones nuevas.

V.– Calendario de actuaciones.

El plazo a desarrollar las acciones comprendería desde la firma del presente hasta el treinta y uno de diciembre del año 2020. En caso de una prórroga del contrato este plan seguiría con las acciones periódicas anuales establecidas en el mismo. Calendario.

Acciones previstas:

- Formación: Trimestral.
- Visitas a Empresas con la finalidad de detectar posibles desigualdades: Permanentes.
- Información a las Empresas de la necesidad de elaboración de un protocolo para supuestos de acoso moral o sexual: a realizar máximo en el primer trimestre del año 2014.

VI.– Presupuesto.

a) Debido a la dificultad de fijar unas cantidades y cuantificar los posibles costes que se deriven de la aplicación del presente plan, no se procede a cuantificar en el mismo un presupuesto para la realización del plan de igualdad.

b) Por parte de las Empresas del Sector se pondrán en contacto con diversos organismos tanto estatales como autonómicos, para ver si era posible percibir de los mismos algún tipo de subvención para la puesta en marcha del plan de igualdad, siendo en todos los casos negativa la respuesta.

VII.– Participación de la representación legal de los trabajadores.

Por la parte social se ha previsto que la representación legal de los trabajadores existente en las Empresas del Sector, participen de forma activa en el desarrollo del plan. Habiendo colaborado también en la elaboración del presente plan de igualdad.

Considerando a los representantes legales de los trabajadores como piedra angular para el funcionamiento del presente plan debido a la especial relación que los mismos tienen con los trabajadores y trabajadoras de las Empresas.

VIII.– Composición del comité permanente de igualdad del sector.

Con la finalidad de realizar una labor de control más eficaz y un seguimiento efectivo del presente plan de igualdad, se crea un Comité Permanente de Igualdad, cuyos miembros serán los mismos que los establecidos en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, para la Comisión Paritaria del mismo.

El Comité Permanente de Igualdad, que coincidirá con la composición de la Comisión Paritaria, se sujetará en cuanto a su organización y funcionamiento a lo establecido en el Convenio para la organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Todos los presentes acuerdan que sirve la presente como actas de constitución del Comité Permanente de Igualdad, así como acta de aprobación del presente plan de igualdad.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022(3,00%)								
CATEGORIA	Salario base	plus conveni	plus distanci	bolsa vacaci	igual x 1	pagas extra	total año	
GRUPO I	Jefe de servicio	856,10 €	103,22 €	167,69 €	196,82 €	294,32 €	885,62 €	17.390,09 €
	Titulado grado Superior	856,10 €	103,22 €	167,69 €	196,82 €	294,32 €	885,62 €	17.390,09 €
	Titulado grado Medio	814,26 €	103,11 €	160,38 €	196,82 €	281,40 €	842,31 €	16.620,12 €
GRUPO II	Administrativo	772,29 €	103,02 €	153,65 €	196,82 €	269,35 €	807,34 €	15.889,38 €
	Auxiliar administrativo	730,11 €	102,70 €	145,93 €	196,82 €	255,68 €	755,27 €	15.072,48 €
	Cobrador	688,41 €	102,81 €	138,78 €	196,82 €	242,97 €	712,16 €	14.309,65 €
	Ordenanza	688,41 €	102,81 €	138,78 €	196,82 €	242,97 €	712,16 €	14.309,65 €
GRUPO III	Encargado General	772,29 €	103,01 €	153,18 €	196,82 €	268,60 €	798,94 €	15.849,81 €
	Supervisor	759,22 €	102,99 €	150,94 €	196,82 €	264,60 €	785,41 €	15.609,92 €
	Encargado de Grupo	733,45 €	102,91 €	146,49 €	196,82 €	256,70 €	758,74 €	15.136,16 €
	Responsable de Equipo	722,61 €	102,89 €	144,64 €	196,82 €	253,41 €	747,53 €	14.937,41 €
	Conductor Limpiador	740,99 €	102,93 €	147,81 €	196,82 €	259,04 €	766,54 €	15.274,96 €
GRUPO IV	Conductor	728,56 €	102,91 €	145,66 €	196,82 €	255,23 €	753,69 €	15.046,68 €
	Especialista	728,56 €	102,91 €	145,66 €	196,82 €	255,23 €	753,69 €	15.046,68 €
	Peón Especialista	719,96 €	102,88 €	144,20 €	196,82 €	252,62 €	744,80 €	14.888,96 €
	Limpiador	702,10 €	102,84 €	141,14 €	196,82 €	247,17 €	726,33 €	14.561,01 €
	Peón	702,10 €	102,84 €	141,14 €	196,82 €	247,17 €	726,33 €	14.561,01 €

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023(3,00%)							
CATEGORIA	Salario base	plus conveni	plus distanci	bolsa vacacion	igual a x 1	pagas extra	total año
GRUPO I							
Jefe de servicio	866,37 €	105,54 €	171,46 €	201,25 €	431,36 €	932,52 €	17.911,79 €
Titulado grado Superior	866,37 €	105,54 €	171,46 €	201,25 €	431,36 €	932,52 €	17.911,79 €
Titulado grado Medio	824,03 €	105,43 €	163,99 €	201,25 €	412,39 €	886,91 €	17.118,73 €
GRUPO II							
Administrativo	781,56 €	105,34 €	157,10 €	201,25 €	394,58 €	849,84 €	16.366,06 €
Auxiliar administrativo	738,87 €	105,01 €	149,21 €	201,25 €	374,48 €	795,27 €	15.524,65 €
Cobrador	696,67 €	105,13 €	141,90 €	201,25 €	355,76 €	749,87 €	14.738,94 €
Ordenanza	696,67 €	105,13 €	141,90 €	201,25 €	355,76 €	749,87 €	14.738,94 €
GRUPO III							
Encargado General	781,56 €	105,32 €	156,63 €	201,25 €	393,51 €	841,24 €	16.325,30 €
Supervisor	768,33 €	105,30 €	154,33 €	201,25 €	387,63 €	827,00 €	16.078,22 €
Encargado de Grupo	742,25 €	105,23 €	149,79 €	201,25 €	376,00 €	798,92 €	15.590,25 €
Responsable de Equipo	731,28 €	105,20 €	147,90 €	201,25 €	371,14 €	787,11 €	15.385,53 €
GRUPO IV							
Conductor Limpiador	749,88 €	105,25 €	151,14 €	201,25 €	379,43 €	807,13 €	15.733,21 €
Conductor	737,30 €	105,23 €	148,94 €	201,25 €	373,82 €	793,60 €	15.498,08 €
Especialista	737,30 €	105,23 €	148,94 €	201,25 €	373,82 €	793,60 €	15.498,08 €
Peón Especialista	728,60 €	105,19 €	147,45 €	201,25 €	369,97 €	784,24 €	15.335,63 €
Limpiador	710,52 €	105,15 €	144,32 €	201,25 €	361,94 €	764,78 €	14.997,85 €
Peón	710,52 €	105,15 €	144,32 €	201,25 €	361,94 €	764,78 €	14.997,85 €

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

CABILDO INSULAR DE TENERIFE

Área de Presidencia, Administración y Servicio Público,
Planificación Territorial y Patrimonio Histórico

Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital

Servicio Administrativo de Planificación y Organización de Recursos Humanos

ANUNCIO

5007

178144

La Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital de este Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, dictó el día 7 de septiembre de 2023, la siguiente Resolución:

“RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN INSULAR DE RECURSOS HUMANOS, SERVICIO PÚBLICO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, POR LA QUE SE ACUMULAN LAS PLAZAS DE AGENTE DE MEDIO AMBIENTE OFERTADAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE LA CORPORACIÓN DE 2022 Y 2023, A LAS CUATRO (4) PLAZAS DE AGENTE DE MEDIO AMBIENTE CONVOCADAS, POR RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN INSULAR DE RECURSOS HUMANOS Y ASESORÍA JURÍDICA DE 23 DE DICIEMBRE DE 2022, PARA SU COBERTURA POR FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA, POR EL TURNO DE ACCESO LIBRE Y/O POR EL TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA, EN EJECUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE 2020 Y 2021.

Vista la convocatoria pública para la cobertura por funcionarios/as de carrera, mediante el sistema de concurso-oposición, de cuatro (4) plazas de Agente de Medio Ambiente, correspondiente a la **Oferta de Empleo Público de 2020 y 2021**, vacantes en la Plantilla de personal funcionario de la Corporación, aprobada por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de 23 de diciembre de 2022 con sometimiento a la legislación vigente y al procedimiento selectivo que se detalla en las Bases que se aprobaron en la misma resolución, y teniendo en cuenta los siguientes antecedentes y consideraciones jurídicas.

ANTECEDENTES

I.- La citada convocatoria pública para la cobertura por funcionarios/as de carrera, de cuatro (4) plazas de Agente de Medio Ambiente, en ejecución de la Oferta de Empleo Público de 2020 y 2021, aprobada por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de 23 de diciembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm.157, de 28 de diciembre de 2022, y, un extracto de la misma en el Boletín Oficial del Estado, nº 5, de 6 de enero de 2023, iniciándose con esta última publicación el plazo de presentación de solicitudes, que transcurrió entre el 9 de enero al 6 de febrero de 2023.

Durante el plazo presentación de presentación de solicitudes se han presentado ciento setenta y siete (177) solicitudes de participación, sin que a la fecha de la presente resolución se haya aprobado la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

II.- Que las plazas convocadas son las ofertadas en el Anexo I de las siguientes ofertas de empleo público de la Corporación Insular, en los turnos que se indican:

1. La Oferta de Empleo Público de 2020 aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular de fecha 22 de diciembre de 2020, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 157 de 30 de diciembre de 2020; posteriormente modificada por Acuerdo de 21 de diciembre de 2021, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 155 de 27 de diciembre de 2021, se ofertan, entre otras, las siguientes plazas vacantes en la Plantilla de Personal funcionario, para su cobertura por funcionarios/as de carrera:

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA CONVOCADA	TOTAL PLAZAS CONVOCADAS POR TURNOS:	
	ACCESO LIBRE:	PROMOCIÓN INTERNA:
AGENTE DE MEDIO AMBIENTE.	2	1

2. La Oferta de Empleo Público de 2021 aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular de fecha 21 de diciembre de 2021, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 155 de 27 de diciembre de 2021; posteriormente modificada por Acuerdos del Consejo de Gobierno Insular de fechas 24 de mayo de 2021 y 19 de julio de 2022; publicados en el Boletín Oficial de la Provincia nº 63 de 27 de mayo de 2022 y Boletín Oficial de la Provincia nº 90 de 27 de julio de 2022, respectivamente, y donde se oferta, entre otras, una plazas vacante en la Plantilla de Personal funcionario para su cobertura por funcionarios/as de carrera de:

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA CONVOCADA	TOTAL PLAZAS CONVOCADAS POR TURNOS:	
	ACCESO LIBRE:	PROMOCIÓN INTERNA:
AGENTE DE MEDIO AMBIENTE.	1	0

III.- Que, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife de fecha 29 de noviembre de 2022, se aprueba la **Oferta de Empleo Público del Cabildo Insular de Tenerife del 2022**, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 147 de 7 de diciembre de 2022, donde se ofertan, en la tasa ordinaria, entre otras, **seis (6)** plazas de Agente de Medio Ambiente, por el turno de acceso libre.

IV.- Que, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife de fecha 20 de junio de 2023, se aprueba la **Oferta de Empleo Público del Cabildo Insular de Tenerife del 2023**, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 83 de 10 de julio de 2023, donde se ofertan en el Anexo III (PLAZAS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS (Ley 31/2022 Art. 20.Tres.4 h), **dieciséis (16)** plazas de Agente de Medio Ambiente en el turno de acceso libre.

Así pues, y a modo de resumen, el total de plazas ofertadas por el turno de acceso libre y por el turno de promoción interna, dentro de la tasa de reposición en las Ofertas de Empleo Público (OEP) de 2020, 2021, 2022 y 2023, son las siguientes:

OEP	NÚMERO PLAZAS OFERTADAS POR TURNOS		OBSERVACIONES
	ACCESO LIBRE:	PROMOCIÓN INTERNA:	
2020	2	1	Convocadas por Resolución 23/12/2022.
2021	1		
2022	6		Pendientes de convocar (22 plazas).
2023	16		
TOTAL	26		

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Que, por Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular de fecha 9 de diciembre de 2022, se aprueban las Reglas Genéricas que regirán las bases específicas de las convocatorias públicas para el ingreso, por el turno de acceso libre y/o promoción interna, como funcionario de carrera, en las Escalas, Subescalas, Clases y categorías en las que se encuadran las plazas de personal funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, con efectos a la fecha de su aprobación; y, se derogan las Reglas Genéricas hasta ese momento vigentes que regían las bases específicas para el ingreso como funcionario de carrera del turno de Acceso libre, así como las Reglas Genéricas hasta ese momento vigentes que regían las bases específicas para el ingreso como funcionario de carrera del turno de promoción interna.

Segunda.- Que, en ejecución de las Ofertas de Empleo Público (OEP) 2022 y 2023 se hace necesario una nueva convocatoria para la cobertura de las veintidós (22) plazas de Agente de Medio Ambiente, que se llevaría a cabo siguiendo el mismo procedimiento de selección previsto en la convocatoria pública para la cobertura de las cuatro (4) plazas de Agente de Medio Ambiente en ejecución de la OEP 2020 y 2021, ya que en ambos casos, han de aplicar las normas y el procedimiento común previstos en las Reglas Genéricas citadas en el párrafo anterior, así como con los mismos requisitos de participación y el mismo sistema selectivo a realizar por los aspirantes, y el mismo órgano competente, para la convocatoria y resolución de los procesos. Por todos estos motivos se considera procedente, **por economía procesal, eficacia y eficiencia, la acumulación de la convocatoria y el proceso selectivo de estas 22 plazas** (en ejecución de las Ofertas de Empleo Público (OEP) 2022 y 2023), **junto con las 4 plazas ya convocadas en ejecución de la OEP de 2020 y 2021, como se describe en el antecedente I**, particularmente junto con las plazas convocadas por el turno de acceso libre.

Proceder en sentido contrario nos llevaría a convocar varios procesos selectivos, correspondiente a la Oferta de Empleo Público del año 2022 (6 plazas de Agente de Medio Ambiente) y 2023 (16 plazas de Agente de Medio Ambiente) supondría un mayor coste económico, de tiempo y de esfuerzo por parte de la administración y de los aspirantes lo que conllevaría a una merma en el principio de eficacia y eficiencia en la selección del personal para la cobertura definitiva de las plazas; es por ello que se considera conveniente proceder a la acumulación de plazas no convocadas (total 22) a las ya convocadas por el turno de acceso libre dada la "íntima conexión" o "identidad sustancial" entre ellas, resolviendo todo el proceso en un único proceso selectivo y con una única resolución final que dé cobertura definitiva a todas las plazas de Agente de Medio Ambiente a que se hace referencia en el antecedente II de la presente Resolución.

Tercera.- El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), establece en su artículo 53 lo siguiente:

“Artículo 53. Principios éticos. 1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.(...//...)8. Actuarán de acuerdo con los **principios de eficacia, economía y eficiencia**, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.”

Asimismo, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible en su afán de garantizar un entorno económico eficiente señala en su artículo 32 relativo a la sostenibilidad presupuestaria de la Administraciones Públicas lo siguiente:

“1. Todas las Administraciones Públicas deben contribuir al logro de la sostenibilidad presupuestaria de las finanzas públicas, entendida como la capacidad para financiar los compromisos de gasto presentes y futuros.(...//...)”

3. Las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos, los contratos y los convenios de colaboración y cualquier otra actuación de las Administraciones Públicas deberán valorar sus repercusiones y efectos, de forma que se garantice la sostenibilidad presupuestaria.

4. Todo gasto se evaluará atendiendo a los principios de eficiencia y simplificación de los servicios prestados, incentivando la productividad del sector público. (...)”

Por su parte, la Ley 39/2015 de 1 de octubre, Reguladora del Procedimiento Administrativo Común, prevé en su artículo 57 la acumulación, por el órgano que inicie o tramite un procedimiento, a otros procedimientos con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión y siempre que sea el mismo órgano el que deba tramitar y resolver dicho procedimiento, requisitos ambos que concurren en la acumulación objeto de esta Resolución.

El mismo texto legal, y respecto al principio de eficiencia, señala el artículo 129.6 la necesidad de evitar, por aplicación del mismo, cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar en su aplicación, la gestión de los recursos públicos, fin que persigue esta acumulación de ofertas de empleo público respecto de la plaza de Agente de Medio Ambiente.

Abundando en lo anterior, hacer mención a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 29 de Octubre de 1999, que al hilo del ejercicio de la potestad organizatoria, realiza una notable concreción del principio de eficacia y su trascendencia en las decisiones de carácter organizativo manifestándose de la siguiente manera: *“En primer lugar, debe aclararse que la decisión de la Administración tiene necesariamente que valorar las repercusiones económicas del proyecto, de tal forma que los costes económicos que impliquen una u otra solución normativa serán uno de los factores relevantes a la hora de elegir la solución más oportuna. Se trata de una exigencia del principio general de eficacia, de acuerdo con el cual debe actuar la Administración (artículo 103 CE) y al que está sometida en el ejercicio de la potestad reglamentaria. No se concibe que un acto o disposición de la Administración pueda ser respetuoso con dicho principio si no se tiene en cuenta la repercusión que pueda tener en el gasto público.”*

Cuarta.- Que la acumulación de plazas no supone perjuicio alguno para quienes presentaron solicitud de participación en el plazo que ha transcurrido entre el 9 de enero al 6 de febrero de 2023, puesto que se tendrán por válidas y se conservarán aquellas solicitudes presentadas por los aspirantes en dicho periodo; tampoco perjudicará esta acumulación a quien sin haber presentado solicitud de participación en aquel momento, cumple los requisitos de acceso a la plaza y desea participar en el proceso selectivo, ya que podrán hacerlo constar cumplimentando debidamente la nueva solicitud de participación en el plazo previsto legalmente que se iniciará con la publicación, en el Boletín Oficial del Estado, del anuncio correspondiente, una vez publicada la presente Resolución en el Boletín Oficial de esta Provincia.

Quinta.- El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, habilita a las Administraciones Públicas a *“... rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.”*

Sexta.- Que de conformidad con lo previsto en art. 16.1 b) y la Disposición Adicional Segunda B) 1 del Texto Refundido del Reglamento Orgánico de este Cabildo Insular, así como con lo previsto en el Decreto de la Presidenta de esta Corporación Insular número 4097 de 28 de julio de 2023, de determinación de la Estructura y Organización de la Corporación y el Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular de 5 de julio de 2023, de nombramientos de órganos directivos de esta Administración Insular, corresponde a la Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital, la competencia para aprobar la presente Resolución.

En virtud de lo expuesto anteriormente, por la presente **RESUELVO**:

PRIMERO.- Acumular, las convocatorias públicas de las plazas de Agente de Medio Ambiente ofertadas en las Ofertas de Empleo Público de 2022 (6 plazas), y 2023 (16 plazas) con las cuatro (4) plazas de Agente de Medio Ambiente, para la cobertura por funcionarios/as de carrera, por el turno de acceso libre/promoción interna, en ejecución de la Oferta de Empleo Público de 2020 y 2021, aprobada por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de 23 de diciembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm.157, de 28 de diciembre de 2022, y, un extracto de la misma en el Boletín Oficial del Estado, nº 5, de 6 de enero de 2023.

Contra este punto no cabe recurso alguno.

SEGUNDO.- Modificar la base primera de las que rigen la convocatoria pública para la cobertura por funcionarios/as de carrera, de cuatro (4) plazas de Agente de Medio Ambiente en ejecución de la Oferta de Empleo Público de 2020 y 2021, aprobada por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de 23 de diciembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm.157, de 28 de diciembre de 2022, y, un extracto de la misma en el Boletín Oficial del Estado, nº 5, de 6 de enero de 2023, en el sentido que se expone a continuación:

DONDE DICE:

“BASES QUE REGIRÁN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS PARA EL INGRESO POR FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA, POR EL TURNO DE ACCESO LIBRE Y/O PROMOCIÓN INTERNA, EN LAS PLAZAS DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE TENERIFE DESCRITAS EN EL OBJETO DE ESTAS BASES.

PRIMERA: OBJETO.- Las convocatorias públicas para el ingreso, por funcionarios/as de carrera, por el **TURNO DE ACCESO LIBRE Y/O DE PROMOCIÓN INTERNA** en las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en las que se encuadran las plazas de **PERSONAL FUNCIONARIO** del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife que se indican a continuación, en ejecución de las Ofertas de empleo público de...//..., 2020 y 2021, en los turnos y convocatorias que se indican:

...//...

Convocatoria acumulada por el TURNO ACCESO LIBRE Y PROMOCIÓN INTERNA:		
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA CONVOCADA	Número de plazas ofertadas ACCESO LIBRE	Número de plazas ofertadas PROMOCIÓN INTERNA
AGENTE DE MEDIO AMBIENTE.	3	1 (*2)

(*2) Si quedase sin cubrir la plaza ofertada al turno de promoción interna se acumulará al turno de acceso libre.

...//...”

DEBE DECIR:

“BASES QUE REGIRÁN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS PARA EL INGRESO POR FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA, POR EL TURNO DE ACCESO LIBRE Y/O PROMOCIÓN INTERNA, EN LAS PLAZAS DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE TENERIFE DESCRITAS EN EL OBJETO DE ESTAS BASES.

PRIMERA: OBJETO.- Las convocatorias públicas para el ingreso, por funcionarios/as de carrera, por el **TURNO DE ACCESO LIBRE Y/O DE PROMOCIÓN INTERNA** en las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en las que se encuadran las plazas de **PERSONAL FUNCIONARIO** del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife que se indican a continuación, en ejecución de las Ofertas de empleo público de...//..., 2020, 2021, 2022 y 2023 en los turnos y convocatorias que se indican:

...//...

Convocatoria acumulada por el TURNO ACCESO LIBRE Y PROMOCIÓN INTERNA:		
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA CONVOCADA	Número de plazas ofertadas ACCESO LIBRE	Número de plazas ofertadas PROMOCIÓN INTERNA
AGENTE DE MEDIO AMBIENTE.	25	1 (*2)

(*2) Si quedase sin cubrir la plaza ofertada al turno de promoción interna se acumulará al turno de acceso libre.

...//...”

TERCERO.- Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, y posteriormente un extracto de la misma en el Boletín Oficial del Estado, concediendo a los aspirantes un plazo de presentación de solicitudes de participación de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado; indicando que se tendrán por válidas y podrán ser modificadas, las solicitudes ya presentadas por los aspirantes en el plazo que transcurrió entre el 9 de enero al 6 de febrero de 2023.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, ante la Excm. Sra. Presidenta de la Corporación, cuya resolución agotará la vía administrativa.”

En Santa Cruz de Tenerife, a once de septiembre de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO INSULAR DEL ÁREA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIO PÚBLICO, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y PATRIMONIO HISTÓRICO VP 2º, José Miguel Ruano León, documento firmado electrónicamente.

**Área de Presidencia, Administración y Servicio Público,
Planificación Territorial y Patrimonio Histórico**

Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital

Servicio Administrativo de Planificación y Organización de Recursos Humanos

ANUNCIO

5008

178649

La Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital de este Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, dictó el día 11 de septiembre de 2023, la siguiente Resolución:

“RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN INSULAR DE RECURSOS HUMANOS, SERVICIO PÚBLICO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL POR LA QUE SE RECTIFICA LA RESOLUCIÓN DE LA MISMA DIRECCIÓN INSULAR, DE FECHA 14 DE JULIO DE 2023, POR LA QUE SE MODIFICA EL TRIBUNAL CALIFICADOR DE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA COBERTURA, POR FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA, DE DOS PLAZAS DE TÉCNICO/A DE ACTIVIDADES TURÍSTICAS, DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE TENERIFE, SUJETA AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN.

En relación con la convocatoria pública para la cobertura de **dos plazas de Técnico/a de Actividades Turísticas** de la Plantilla de Personal Funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, sujeta al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración aprobada por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de 27 de octubre de 2022, y teniendo en cuenta los siguientes antecedentes y consideraciones jurídicas,

ANTECEDENTES

I.- Por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de fecha 26 de junio de 2023, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife de nº 80 de 3 de julio de 2023, se designa el Tribunal Calificador de la referida convocatoria pública, donde consta entre otros:

- Doña María Constanza Macías Aránega, Jefa de Unidad Técnica del Servicio Técnico de Turismo de esta Corporación, como Presidenta Suplente.

II.- Con fecha 7 de julio de 2023, se recibe en este Servicio escrito de Doña Constanza Macías Aránega, comunicando que está incurso en una de las causas de abstención, tener amistad manifiesta con aspirantes admitidos en el proceso.

III.- Por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital, de fecha 14 de julio de 2023, se modificó la designación del Tribunal Calificador de la referida convocatoria en el sentido de designar a Doña Natalia

Sabrina Manzanares Díaz como Presidenta Suplente, en sustitución de Doña María Constanza Macías Aránega. Advertido error material en dicha designación puesto que Doña Natalia Sabrina Manzanares Díaz ya formaba parte del referido Tribunal en calidad de Secretaria Titular, se ve necesario rectificar la citada resolución.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- La Base Séptima de las que rigen la convocatoria establece que el Tribunal Calificador será designado por resolución del órgano competente en materia de personal, ajustándose a los principios de imparcialidad y profesionalidad y estará constituido, por funcionarios/as de carrera, y en el caso de la plaza de Técnico de Grado Medio (a extinguir) también por personal laboral, de cualquiera de las Administraciones Públicas pertenecientes a un grupo de igual o superior nivel de titulación al exigido para el acceso a las plazas convocadas.

La designación nominativa de los integrantes del Tribunal, tanto titulares como suplentes, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Anuncios de las Oficinas de Asistencia en materia de Registro de la Corporación Insular y en la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife. Asimismo, señala que los componentes del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurrieren las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público. Igualmente, tendrán que abstenerse de actuar y podrán ser recusados cuando hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria según lo dispuesto en el art. 13.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

SEGUNDA.- El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, habilita a las Administraciones Públicas a "... rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos."

TERCERA.- Que, a la vista de los antecedentes expuestos procede la rectificación de la modificación del referido Tribunal Calificador en el sentido siguiente:

- Designación de **Doña Elena María Fagundo Trujillo**, Jefa del Servicio Administrativo de Turismo de esta Corporación como **Presidenta Suplente**, en sustitución de Doña Natalia Sabrina Manzanares Díaz.

CUARTA.- De conformidad con lo previsto en art. 16.1 b) y la Disposición Adicional Segunda B) 1 del Texto Refundido del Reglamento Orgánico de este Cabildo Insular, así como con lo previsto en el Decreto de la Presidenta de esta Corporación Insular número 4097, de 28 de julio de 2023, de modificación de la Estructura y Organización de la Corporación para el mandato 2023/27 y el Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular de 5 de julio de 2023, de nombramientos de órganos directivos de esta Administración Insular, corresponde a la Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital, la competencia para aprobar la presente Resolución.

En virtud de lo anteriormente expuesto, por el presente **RESUELVO**:

PRIMERO.- Rectificar la Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos, Servicio Público y Transformación Digital de fecha 14 de julio de 2023, por la que se modifica la designación del Tribunal Calificador de la convocatoria pública para la cobertura de **dos plazas de Técnico/a de Actividades Turísticas**, sujetas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, en el siguiente sentido:

Donde dice:

“.../...”

PRESIDENTE/A: Titular: DON ANTONIO LUIS PERAZA PÉREZ-HIDALGO,
Responsable de Unidad del Servicio Técnico de Turismo de esta Corporación.

Suplente: DOÑA NATALIA SABRINA MANZANARES DÍAZ, *Jefa de Sección del Servicio Administrativo de Turismo de esta Corporación...//...”*

Debe decir:

“.../...”

PRESIDENTE/A: Titular: DON ANTONIO LUIS PERAZA PÉREZ-HIDALGO,
Responsable de Unidad del Servicio Técnico de Turismo de esta Corporación.

Suplente: DOÑA ELENA MARÍA FAGUNDO TRUJILLO, *Jefa del Servicio Administrativo de Turismo de esta Corporación...//...”*

Quedando el Tribunal Calificador finalmente integrado por los siguientes miembros:

PRESIDENTE/A: Titular: DON ANTONIO LUIS PERAZA PÉREZ-HIDALGO,
Responsable de Unidad del Servicio Técnico de Turismo de esta Corporación.

Suplente: DOÑA ELENA MARÍA FAGUNDO TRUJILLO, *Jefa del Servicio Administrativo de Turismo de esta Corporación.*

VOCALES: Titular: DOÑA MARÍA ISABEL ARROCHA ABREU, *Jefa de Unidad Técnica del Servicio Técnico de Turismo de esta Corporación.*

Suplente: DOÑA TRINIDAD VALVERDE CORBACHO, *Técnica de Grado Medio del Servicio Administrativo de Patrimonio Histórico de esta Corporación.*

Titular: DON JOSÉ ENRIQUE QUINTERO MARTÍN, *Jefe de Unidad Técnica del Servicio Técnico de Turismo de esta Corporación.*

Suplente: DOÑA ISABEL MARÍA HERNÁNDEZ LÓPEZ, *Jefa de Unidad Técnica del Servicio Administrativo de Cooperación Municipal y Vivienda de esta Corporación.*

Titular: DOÑA ELISA MARÍA PADRÓN ZAMORA, Jefa de Unidad Técnica del Servicio Técnico de Turismo de esta Corporación.

Suplente: DON CARLOS LABRADOR MARRERO, Jefe de Unidad Técnica del Servicio Técnico de Planificación Territorial y Proyectos Estratégicos de esta Corporación.

Titular: DON JUAN ENCISO HIGUERAS, Enfermero del Trabajo del Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de esta Corporación.

Suplente: DOÑA MARÍA ROSA CEBRIÁN DOMÍNGUEZ, Jefa de Unidad Técnica del Servicio Técnico de Gestión Ambiental de esta Corporación.

SECRETARIO/A: Titular: DOÑA NATALIA SABRINA MANZANARES DÍAZ, Jefa de Sección del Servicio Administrativo de Turismo de esta Corporación.

Suplente: DOÑA GLORIA MARÍA FLORES TARIFE, Responsable de Unidad del Servicio Administrativo de Turismo de esta Corporación.

SEGUNDO.- Comuníquese a los interesados/as la publicación de la presente Resolución, haciendo referencia al deber de abstención y derecho de recusación según lo previsto en los arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y en el art. 13.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

TERCERO.- Se proceda a la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Cabildo Insular de Tenerife.

Contra la presente resolución se podrá interponer el RECURSO DE ALZADA ante la Presidenta de la Corporación, en el plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de su fecha de publicación, cuya resolución agotará la vía administrativa, a efectos de la interposición de recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en Santa Cruz de Tenerife, sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.”

En Santa Cruz de Tenerife, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO INSULAR DEL ÁREA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIO PÚBLICO, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y PATRIMONIO HISTÓRICO VP 2º, José Miguel Ruano León, documento firmado electrónicamente.

Área de la Presidenta: Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos**Servicio Administrativo****ANUNCIO**

5009

178148

El Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el 20 de junio de 2023, acordó aprobar las bases para la concesión de subvenciones destinadas a los Ayuntamientos de la isla de Tenerife para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica, y dicho órgano llevó a cabo una corrección del texto de las bases números 10 y 16 en sesión ordinaria de 6 de septiembre de 2023, quedando las bases reguladoras del procedimiento con el contenido literal que se detalla a continuación:

BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DESTINADAS A AYUNTAMIENTOS DE LA ISLA DE TENERIFE PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS DE RECUPERACIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICO-DEMOCRÁTICA.**1. OBJETO, FINALIDAD Y COMPATIBILIDAD DE LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS.**

1. Las presentes bases reguladoras tienen por objeto regular la concesión de subvenciones destinadas a los ayuntamientos de la isla de Tenerife, en régimen de concurrencia competitiva, según lo establecido en el artículo 22 de la ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante LGS), para la realización de proyectos de memoria histórico-democrática, es decir, dirigidos a la recuperación, salvaguarda y difusión de la memoria democrática, de acuerdo con el objeto y finalidad establecidos por la Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática, así como la recuperación de la memoria histórica en relación con las víctimas de Tenerife de la Guerra Civil y la posterior dictadura franquista, en aplicación de la Ley 5/2018, de 14 de diciembre, de memoria histórica de Canarias y de reconocimiento y reparación moral de las víctimas canarias de la guerra civil y la dictadura franquista, y conforme al objeto y finalidad fijados en esta Ley.

1.2. Los proyectos para los que se solicite subvención deberán referirse a una o varias de las siguientes actuaciones:

- a) Investigaciones e iniciativas para conocer y documentar la verdad.
- b) Iniciativas de reconocimiento y conmemoración de hechos y personas, esto incluye, la puesta en valor de los lugares de la memoria mediante la instalación de elementos testimoniales en reconocimiento de edificios, lugares y espacios geográficos vinculados a la memoria histórica, por haber ocurrido en ellos algún tipo de actuación o acontecimiento en el período comprendido entre el estallido de la guerra civil y el fin de la dictadura.
- c) Publicaciones y producciones audiovisuales.
- d) Programas dirigidos a la juventud, sean educativos, de formación o de transmisión de la memoria histórica.
- e) Campañas de sensibilización y difusión.

f) La retirada de los elementos contrarios a la memoria histórico - democrática, a los que hacen referencia el artículo 35 y siguientes de la Ley 20/2022, de 19 de octubre, y artículo 12 y siguientes de la Ley 5/2018, de 14 de diciembre.

g) Otros que vayan dirigidos a la recuperación, salvaguarda y difusión de la memoria democrática, y a la recuperación de la memoria histórica en relación con las víctimas de Tenerife de la Guerra Civil y la posterior dictadura franquista, conforme a lo previsto al respecto en la Ley 20/2022, de 19 de octubre, y a la Ley 5/2018, de 14 de diciembre.

1.3 Todos los proyectos deberán ser acordes a las recomendaciones y protocolos internacionales atendiendo a los principios de verdad, justicia y reparación establecidos en la Resolución 60/147 aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas del 16 de diciembre de 2005.

1.4 La obtención de la presente subvención es compatible con la percepción de otras ayudas para el desarrollo de la actividad subvencionada, siempre y cuando el importe de las subvenciones percibidas no supere el coste de la actividad a desarrollar.

En caso de que se produzca un exceso de subvenciones percibidas respecto al coste total de la actividad, y el beneficiario no proceda de acuerdo con lo regulado en el artículo 34.1 del RLGS, siendo la administración la que advierta tal circunstancia, se exigirá el reintegro del importe total del exceso, hasta el límite de la subvención otorgada.

2. BENEFICIARIOS.

Podrán acogerse a las subvenciones de la presente convocatoria los Ayuntamientos de la isla de Tenerife, de manera individual o sus entidades públicas dependientes, quedando excluidas expresamente las empresas públicas y otros entes y asociaciones municipales.

3. PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN Y CRÉDITO PRESUPUESTARIO.

Las presentes subvenciones se concederán por el procedimiento de **concurrentia competitiva**, procedimiento por el cual la concesión de las subvenciones se realiza mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración previamente fijados en las presentes bases reguladoras y en la convocatoria, y adjudicar, con el límite de 10.000,00 € por proyecto y beneficiario, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los citados criterios.

El procedimiento de concesión se iniciará de oficio mediante convocatoria pública aprobada por el órgano competente y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

La dotación económica de las presentes subvenciones será la que, en cada caso, se establezca en la convocatoria, y se realizará con cargo a la aplicación presupuestaria **23-0101-9200-46240** del presente ejercicio presupuestario.

La concesión de las subvenciones estará condicionada a la disponibilidad presupuestaria, y en todo caso, hasta agotarse el crédito destinado a la convocatoria.

En función de las disponibilidades presupuestarias, el importe de la convocatoria podrá ser ampliado, y su aplicación a la concesión de las subvenciones no requerirá de una nueva convocatoria. En este supuesto, la resolución de ampliación se deberá publicar con la declaración de créditos disponibles y la distribución definitiva, respectivamente, con carácter previo a la resolución de concesión en los mismos medios que la convocatoria, sin que la publicidad implique la apertura de plazo para presentar nuevas solicitudes, ni el inicio de nuevo cómputo de plazo para resolver.

Conforme a lo establecido en el art. 58 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante RLGS), la cuantía máxima destinada a esta línea de subvención (que se establecerá en la convocatoria correspondiente) podrá incrementarse con los créditos de la propia aplicación presupuestaria y los existentes a nivel de vinculación jurídica hasta un 50% de la dotación prevista inicialmente. La efectividad de la citada cuantía adicional queda condicionada a la disponibilidad de crédito como consecuencia de las circunstancias previstas en el citado artículo 58.

4. GASTOS SUBVENCIONABLES Y PERÍODO DE EJECUCIÓN DE LAS ACTUACIONES SUBVENCIONADAS.

1. Atendiendo al objeto de las subvenciones reguladas en estas bases, los Ayuntamientos beneficiarios podrán subcontratar la realización de la actividad subvencionada en su totalidad. La subcontratación estará sometida al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 29 de la LGS, y a los trámites y procedimientos previstos en la Ley de Contratos del Sector Público y reglamentación de desarrollo.

Asimismo, conforme el Reglamento de Control Interno del Cabildo Insular, en el caso de obras, suministros o servicios de importe superior a 5.000€, se exigirá la solicitud de tres ofertas por parte de los servicios contratantes.

2. Se consideran gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y sean realizados en el período de ejecución del proyecto.

A este respecto, el **período de ejecución** de los proyectos presentados será aquel que se determine en la correspondiente convocatoria.

Se considerará gasto realizado subvencionable el que haya sido ejecutado, en todo caso, dentro del período subvencionado. En cuanto al **abono** de los gastos, se permite que estos sean pagados en un máximo de **3 meses después de la fecha de finalización del proyecto subvencionado**.

En ningún caso el coste de dichos gastos podrá ser superior al valor del mercado.

Se consideran **gastos subvencionables los siguientes gastos**, siempre que su realización tenga por objeto la ejecución de un proyecto cuya finalidad se corresponda con el objeto de la presente subvención, y se registrarán por lo dispuesto en el artículo 31 LGS:

- A. Gastos laborales (nóminas, Seguridad Social, etc.) del personal contratado para la ejecución del proyecto.
- B. Los honorarios de profesionales y empresas contratadas para la solicitud redacción, ejecución y justificación del proyecto.
- C. Gastos en materiales y herramientas necesarios para la ejecución del proyecto. A estos efectos no se considerarán gastos de inversión, y por lo tanto sí serán subvencionables, aquellos gastos en bienes, materiales y herramientas que no tengan carácter fungible, es decir, aquel cuyo uso no lo hace desaparecer o deteriorarse por su uso y cuyo precio unitario no supere los 200,00 € (IGIC excluido).
- D. Gasto en empresas de transporte necesarios para trasladar a los participantes de las actividades.
- E. Gastos en alquiler de instalaciones técnicas, maquinaria y demás elementos necesarios para la ejecución del proyecto.
- F. Gastos de publicidad, propaganda, papelería, cartelería, folletos y difusión del proyecto (máximo 10% del importe concedido).
- G. Cualquier otro gasto que, sin tener el carácter de gastos de inversión, resulten necesarios para la ejecución del proyecto o actividad.

No se consideran gastos subvencionables los relativos a la adquisición de material inventariable, mobiliario, inmovilizado, equipos informáticos, infraestructuras, equipamientos, y en general, **cualquier gasto que deba tener la naturaleza de gasto de inversión.**

3. No serán gastos subvencionables los que no correspondan a la actividad subvencionada, así como los que expresamente se indican como tal en el artículo 31.7 de la LGS.

5. SOLICITUDES, DOCUMENTACIÓN Y PLAZO DE PRESENTACIÓN.

Las **solicitudes** deberán presentarse en el plazo máximo de **30 días hábiles siguientes** a la **publicación** de la **convocatoria** en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

Las solicitudes debidamente cumplimentadas **deberán presentarse en el registro electrónico** del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife de manera telemática, y en impreso normalizado de solicitud, elaborado específicamente por el Cabildo Insular, que estará disponible en la sede electrónica del Cabildo Insular de Tenerife en <https://sede.tenerife.es>, para lo que deberá tenerse en cuenta:

- a) En la sección de «Trámites y Servicios» de la sede electrónica, podrá acceder a los trámites y procedimientos a disposición de los ciudadanos. Utilizando el buscador podrá encontrar el procedimiento de subvención cuya solicitud quiere presentar.
- b) Utilizando el botón de «Tramitar por Internet», se accede automáticamente al área personal y se inicia el proceso de tramitación.

c) Para poder iniciar la tramitación de la subvención, la persona solicitante podrá identificarse por cualquier medio reconocido en el sistema cl@ve. Para más información acceder a <https://sede.tenerife.es/es/datos-de-la-sede/tramitaren-linea>.

d) Una vez cumplimentada la solicitud y aportados los documentos requeridos, deberá presentarse en el Registro electrónico a través de la sede electrónica. Las solicitudes, debidamente cumplimentadas, así como la documentación que debe acompañar a la misma, serán remitidas de forma automatizada al Área de Gobierno del Presidente.

e) En el momento en el que concluya la presentación de su solicitud por Internet, recibirá de forma automática un recibo acreditativo firmado electrónicamente por el Registro Electrónico.

Las solicitudes recibidas por otras vías no serán admitidas, debiendo proceder a su subsanación aportando las mismas por la vía descrita anteriormente, en tal caso la fecha de presentación será en la que se presente vía telemática.

Cada Ayuntamiento podrá presentar una o varias solicitudes para proyectos distintos, debiendo indicar el orden de prelación de los mismos en dicho caso ya que, cuando se presenten varios proyectos por un mismo ayuntamiento se valorará el que haya indicado como prioritario y, únicamente en caso de existir crédito sobrante en la convocatoria una vez valorados los proyectos prioritarios, se valorarán los demás proyectos presentados por este en una segunda y, en su caso, siguientes vueltas de valoración, en las que se aplicarán los mismos criterios de valoración. No obstante, en caso de que el crédito sobrante sea suficiente para otorgar subvención a todos los segundos proyectos no será necesario aplicar los criterios de valoración y será suficiente con verificar que el proyecto cumple con los requisitos mínimos establecidos para resultar beneficiario.

Lo indicado también se aplicará en caso de presentación de proyecto por un ayuntamiento y un ente dependiente del mismo.

La solicitud irá acompañada de la siguiente **documentación**:

I. PROYECTO en el que se describa la actuación a realizar, que deberá contener obligatoriamente:

A.- Memoria resumen del proyecto, el contenido de esta memoria será el previsto en el **Anexo I** de las presentes bases, debiendo rellenarse la totalidad de campos que aparecen en dicho anexo, donde se incluirá un **cronograma** de la actuación.

B.- Proyecto detallado, con una extensión máxima de 30 páginas, letra Arial 11, interlineado 1,15, sin que compute en dicho máximo la portada ni los anexos, y con el siguiente contenido mínimo:

Calidad y justificación del proyecto:

Objetivos.

Justificación de la necesidad de la actuación.

Ámbito sobre el que se pretende intervenir.

Viabilidad del proyecto:

Actividades a desarrollar.

Personas destinatarias de las actividades.

Organización y metodología.

Temporalización y cronograma.

Recursos necesarios para la realización del proyecto: humanos, materiales y financieros.

Perspectiva de género.

Incidencia del proyecto en la sociedad

Identificación clara de los resultados específicos esperados.

Potenciales beneficiarios del resultado de las actuaciones a desarrollar desde la perspectiva de la recuperación, salvaguarda y difusión de la memoria democrática.

Identificación del interés social y cultural del proyecto.

Medidas de difusión y divulgación propuestas.

Población municipal:

Número de habitantes del municipio conforme al padrón municipal a 1 de enero de 2022.

Los solicitantes deben tener en cuenta que el contenido de los documentos A y B deben coincidir, sin perjuicio de que se amplíe la información en el documento B.

C.- Un presupuesto detallado de la actuación a realizar, con indicación expresa de las diferentes partidas de gastos a acometer, así como los ingresos previsibles con los que se prevé financiar el proyecto, incluido, en su caso, el % de financiación propia que pudiera llegar a asumir cada solicitante.

La falta de presentación de alguno de los documentos indicados en las letras A a C será subsanable en los términos previstos en la Base 6.

Cualquier otra documentación presentada por parte de los solicitantes diferente a la mencionada en las letras A a C anteriores no será tenida en consideración a la hora de valorar la correspondiente solicitud.

II. DECLARACIÓN RESPONSABLE conforme Anexo II firmada por el Alcalde como órgano de representación del correspondiente ayuntamiento o persona en quien delegue, debiendo incorporar en este caso Decreto de delegación.

En caso de que el solicitante no presente la documentación completa y presente un nuevo registro con la misma, se considerará como fecha de registro de entrada la de la última presentación de documentación relativa a dicha solicitud. Esto se entiende sin perjuicio del trámite de subsanación previsto en la base siguiente.

6. SUBSANACIÓN DE SOLICITUDES.

1. Si la solicitud o la documentación que debe acompañarla no reunieran los datos de identificación, adolecieran de algún error o fueran incompletas, se requerirá al Ayuntamiento solicitante, de acuerdo con lo establecido en los artículos 23.5 LGSP y 66, 68.1 y 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones

Públicas (LPAC en adelante), para que, en un plazo máximo e improrrogable de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos a través de la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife (<https://sede.tenerife.es>), con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución dictada en los términos previstos en el artículo 21.1 de la citada ley.

2. No se admitirá como subsanación de errores, la presentación de documentación alguna que pudiera implicar la modificación y/o ampliación total o parcial del proyecto presentado.

7. VALORACIÓN DE LOS PROYECTOS.

1. La valoración de cada solicitud alcanzará como máximo 20 puntos y se efectuará con arreglo a los criterios objetivos que se indican a continuación:

1. Calidad y justificación del proyecto	
<p>Se valorará la claridad expositiva y pertinencia general de acuerdo al siguiente desglose:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos: (máx. 2 puntos) 2. Fundamentación de la necesidad del proyecto: (máx. 2 puntos) 3. Pertinencia (grado de ajuste general del proyecto en la adecuación al ámbito sobre el que se pretende intervenir): (máx. 1 punto) 	5
2. Viabilidad del proyecto (grado de posibilidad de puesta en marcha, desarrollo y continuidad del proyecto)	
<p>Se valorará la relación lógica, coherencia y adecuación entre los elementos del proyecto (actividades, personas destinatarias, organización, metodología, recursos necesarios, perspectiva de género), de acuerdo al siguiente desglose:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades y personas destinatarias de las mismas: máx. 2 puntos. 2. Organización y metodología: máx. 1 punto. 3. Temporalización y cronograma: máx. 1 punto. 4. Recursos necesarios para la realización del proyecto (humanos, materiales y financieros): máx. 1 punto. 5. Perspectiva de género: máx. 1 punto. 	6
3. Incidencia del proyecto en la sociedad	
<p>Para asignar la puntuación correspondiente a este criterio se efectuará una valoración motivada de los siguientes parámetros:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que estén claramente especificados los resultados esperados: máx 1 punto. 2. Los potenciales beneficiarios: máx. 1 punto. 3. El interés social y cultural del proyecto: máx. 1 punto. 4. El alcance de las medidas de difusión y divulgación propuestas: máx. 1 punto. 	4

4. Cofinanciación del proyecto por parte del ayuntamiento solicitante	
Cofinanciación del proyecto por parte del ayuntamiento solicitante: máx. 2 puntos.	2
5. Criterio poblacional	
Número de habitantes del municipio, conforme a los siguientes parámetros (de acuerdo al Padrón municipal a 1 de enero de 2023):	
<ol style="list-style-type: none"> 1. A Ayuntamientos de la isla de Tenerife de población inferior a 20.000 habitantes: 3 puntos. 2. A Ayuntamientos de la isla de Tenerife de población entre 20.000 y 40.000 habitantes: 2 puntos. 3. A Ayuntamientos de la isla de Tenerife de población superior a 40.000 habitantes: 1 punto. 	3
TOTAL	20

La valoración se realizará de acuerdo con lo indicado en la base 9ª. Los proyectos deberán obtener una puntuación mínima de 10 puntos para resultar beneficiarios.

8. CRITERIOS PARA DETERMINAR EL IMPORTE DE LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS.

Para la determinación del importe de la ayuda que corresponda a cada proyecto, se dividirá el importe total de la convocatoria entre la suma total de puntos de todas las solicitudes que hayan superado la valoración de 10 puntos, conforme al baremo recogido en la base 7 de la presente convocatoria, y con el límite máximo de 10.000,00 € por beneficiario.

En este sentido, en caso de no poder atender íntegramente un proyecto concreto por resultar del prorrateo una cantidad inferior a la solicitada, se requerirá al solicitante afectado la modificación del proyecto inicialmente presentado, procediendo en ese caso el mismo a la **reformulación de su solicitud** en los términos establecidos en el artículo 27 de la LGS, con el objeto de que ajuste sus compromisos y condiciones a la subvención otorgable. En caso de no contestar en plazo se mantendrá el contenido de la solicitud inicial.

En el caso de que dicho proyecto tras la modificación no resultase viable, previa apreciación por el órgano colegiado, este será descartado.

A los efectos de lo previsto en el artículo 32.2 del RLGS, se considerará que el importe concedido en concepto de subvención se trata de un importe cierto y sin referencia a un

porcentaje o fracción del coste total, por lo que se entenderá que queda de cuenta del beneficiario la diferencia de financiación necesaria para la total ejecución de la actividad subvencionada, debiendo ser reintegrada en tal caso la financiación pública únicamente por el importe que rebasara el coste total de dicha actividad.

La cantidad concedida no podrá superar, en ningún caso, el importe solicitado para cada programa o actividad, con independencia de la puntuación obtenida.

Cuando la cuantía total de la convocatoria sea suficiente para otorgar subvenciones a todos los solicitantes que hayan presentado único proyecto o, en caso de varios proyectos, para los proyectos determinados por los solicitantes como prioritarios, no será necesario aplicar los criterios de valoración, procediéndose a otorgar las subvenciones con la comprobación de que los proyectos cumplen los requisitos mínimos establecidos.

9. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO: ÓRGANOS COMPETENTES Y TRÁMITES.

La **instrucción** del procedimiento corresponde a la **Jefatura del Servicio Administrativo de Coordinación y Apoyo al Presidente**, que realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe pronunciarse la resolución.

El órgano instructor examinará la documentación relativa a los requisitos para ser admitido en la convocatoria. En caso de no adjuntar la documentación exigida, se procederá a solicitar su subsanación.

La **valoración** de los **proyectos** presentados, de conformidad con los criterios establecidos en las presentes Bases, corresponderá **al Comité de Evaluación**.

A estos efectos el Comité de Evaluación podrá solicitar la emisión de informes o propuesta de valoración a otros Servicios o Unidades del Cabildos con conocimientos en la materia, así como a profesionales o expertos de reconocido prestigio, todo ello para garantizar el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Tras la evaluación de las solicitudes presentadas, el Comité de Valoración emitirá un informe en el que se concretará el resultado de la evaluación practicada, y cuyo contenido será el siguiente:

- Relación de solicitantes.
- Resultado de la valoración desglosada por criterios.
- Importe que propone otorgar a cada solicitante.

El resultado de la valoración practicada se realizará mediante detalle de la puntuación obtenida en cada uno de los criterios y motivación relativa al total de la puntuación obtenida, atendiendo al conjunto de criterios.

El **Comité de Evaluación** tendrá la siguiente composición:

Presidente:

- Titular: El Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente o persona en quien delegue
- Vocales:
 - Titular: Un Técnico/a de Administración Especial y/o General del Servicio Administrativo de Patrimonio Histórico
 - Titular: Un Técnico de Administración General y/o Especial adscrito al ámbito de Planificación del Territorio.
 - Titular: Un Técnico/a de Administración Especial y/o General del Servicio Administrativo de Igualdad y Prevención de Violencia de Género.
- Secretaría:
 - Titular: Jefatura del Servicio Administrativo de Coordinación y Apoyo al Presidente o persona en quien delegue

El órgano instructor, a la vista de la documentación obrante en el expediente y de los trámites realizados, emitirá la propuesta de resolución provisional y/o definitiva, según proceda, de acuerdo con el artículo 24 de la LGS y el artículo 17 de la Ordenanza General de Subvenciones del Cabildo Insular de Tenerife.

Como motivación de dicha propuesta podrá ser suficiente la remisión al informe del **Comité de Evaluación**.

En el caso de presentación incompleta o inexacta de la documentación se requerirá su subsanación por plazo de 10 días hábiles.

Podrá prescindirse del trámite de propuesta de resolución provisional cuando en el procedimiento no se tengan en cuenta otros hechos, alegaciones y/o pruebas que las aportadas por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución tendrá carácter definitivo, notificándose a los interesados.

En caso contrario la propuesta de resolución provisional se notificará a los interesados a efectos de que realicen las alegaciones que estimen oportunas.

Las propuestas de resolución provisional y/o definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto frente al Cabildo Insular de Tenerife.

Con carácter previo al otorgamiento de la subvención será necesaria la previa y expresa aceptación por el beneficiario.

10.- RESOLUCIÓN DEL OTORGAMIENTO DE LAS SUBVENCIONES.

El **órgano competente para resolver el otorgamiento de subvenciones será el Consejero Insular del Área de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico**, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento

Orgánico de la Corporación, así como en las Bases de Ejecución del Presupuesto para el presente ejercicio económico.

El acto de concesión de la subvención, que deberá motivarse en los términos establecidos en el artículo 35 de la LPACAP deberá expresar:

- Relación de solicitantes a los que se concede la subvención, así como la desestimación del resto de solicitudes.
- El objeto, el plazo de realización y el importe subvencionado.
- La forma de abono de la subvención.
- Cualquier otra obligación que se estime conveniente.

El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento de concesión de subvención será de **seis meses**, sin perjuicio de las excepciones que a dicho plazo establezca la normativa vigente.

Los interesados podrán entender desestimadas sus pretensiones por silencio administrativo, si transcurrido el plazo máximo señalado en el párrafo anterior, no se ha dictado y notificado resolución expresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.1 de la LPACAP.

Contra la resolución de concesión podrá interponerse RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, dentro del plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente al de su fecha de publicación, sin perjuicio de dirigir a esta Cabildo Insular el REQUERIMIENTO PREVIO establecido en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, así como de la interposición de cualquier otro recurso que estime procedente.

11.- MEDIOS DE NOTIFICACIÓN, PUBLICIDAD DE LAS SUBVENCIONES Y PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN POR LOS INTERESADOS.

La comunicación a los solicitantes durante el procedimiento (subsanción, propuestas de acuerdo -provisional y/o definitiva-, acto de otorgamiento, instrucción y resolución de recursos, etc.) se llevará a cabo, en los términos previstos en el apartado b) del artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante su publicación en el Tablón de anuncios disponible en la sede electrónica <https://sede.tenerife.es/es/servicios-de-la-sede/tablon-anuncios>

Asimismo, a efectos de la presentación de la documentación por los interesados en cada fase del procedimiento deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

La presentación de la documentación se realizará a través de la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife (<https://sede.tenerife.es>), accediendo al «Área Personal», apartado «Mis expedientes»

- Para acceder al «Área Personal», deberán identificarse por cualquier medio reconocido por el sistema cl@ve.
- Una vez se haya accedido, se podrán consultar todos los expedientes en los que se tiene la condición de interesado. Para localizar el expediente en el que se quiere aportar la documentación, los usuarios disponen de un mecanismo de búsqueda.
- Localizado el expediente, accedemos al mismo pulsando en el botón «Acceder al expediente» y una vez dentro nos mostrará toda la información relativa a dicho expediente.
- Para la presentación de la documentación se debe pulsar el botón «Iniciar aportación».
- Cumplimentada la solicitud y aportados los documentos requeridos, deberá presentarse en el Registro electrónico. En el momento en el que concluya la presentación de su solicitud por Internet, recibirá de forma automática un recibo acreditativo firmado electrónicamente por el Registro Electrónico.

En cuanto a la publicidad de las subvenciones concedidas se realizará de conformidad con las previsiones del artículo 18 de la LGS.

Los **beneficiarios** estarán **obligados a dar difusión** de la subvención recibida mediante la publicación de la misma en sus **perfiles de redes sociales, en caso de tenerlas, y sede electrónica municipal**. Así como, en aquellas publicaciones, libros, revistas u otros trabajos que resulten del proyecto subvencionado deberá hacerse mención a la financiación recibida, debiendo mostrarse el logo del Cabildo junto con el del respectivo Ayuntamiento.

Las medidas de difusión que cada Ayuntamiento genere, tales como notas de prensa, comunicados, y demás, que conlleve dar a conocer la actuación que se va a realizar o realizada, deberá especificar claramente que se trata de una actuación financiada por el Cabildo de Tenerife, el porcentaje que se trate y que formará la justificación de la subvención.

En este sentido, el Ayuntamiento notificará a esta Corporación, con la suficiente antelación para poder hacer efectiva su participación, en los actos protocolarios de inicio de las actuaciones, inauguraciones u otros eventos de carácter oficial que organice.

12.- PAGO Y GARANTÍAS.

El pago de estas subvenciones se realizará, mediante transferencia bancaria, en un único **pago anticipado**, sin que sea necesaria la constitución de garantía debido al carácter social de su objeto.

Conforme al artículo 34.5 de la LGS, no podrá realizarse el pago de la subvención en tanto la entidad beneficiaria no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudora por resolución de procedencia de reintegro. A tal efecto, con carácter previo al pago se deberá aportar declaración responsable relativa a esta circunstancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24.6 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

13.- JUSTIFICACIÓN.

Para la justificación de estas ayudas ante el órgano instructor del procedimiento, **las entidades beneficiarias tendrán un plazo de TRES (3) MESES, contados a partir del día siguiente a la finalización del periodo de ejecución;** para presentar la **documentación justificativa** que se indica a continuación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ordenanza General de Subvenciones del Cabildo Insular de Tenerife, la justificación habrá de comprender, en todo caso, la documentación que a continuación se detalla:

1.- Certificado del/la Secretario/a o Interventor/a del Ayuntamiento o entidad pública dependiente en el que se acrediten los siguientes extremos: a) Cumplimiento de la finalidad objeto de la subvención y resto de obligaciones, tales como las de publicidad, así como principales resultados obtenidos, b) Gastos ejecutados, debiendo indicar la totalidad de gastos asumidos con los fondos otorgados, así como los asumidos con los fondos propios que se comprometió a aportar. C) Subvenciones recibidas para la misma finalidad, d) ingresos específicos obtenidos del desarrollo de la actividad, en su caso.

2.- Memoria de la actividad realizada y los resultados obtenidos, debidamente firmada por el representante de la entidad. En la misma, deberá dejarse constancia de las medidas de difusión adoptadas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Transcurrido el plazo otorgado para presentar la documentación justificativa, sin haberse presentado la misma ante el órgano competente, se requerirá a la entidad beneficiaria para que en el plazo máximo e improrrogable de quince días hábiles presente la documentación. La presentación de la justificación en el plazo adicional establecido en este apartado no eximirá la entidad beneficiaria de las sanciones que correspondan, conforme a la Ley General de Subvenciones. La falta de presentación de la justificación, transcurrido este nuevo plazo, llevará aparejado el inicio del procedimiento de reintegro.

La justificación de las subvenciones requerirá la aprobación de dicha justificación por el órgano concedente, previa comprobación e informe de conformidad del órgano instructor.

La ejecución y justificación de la actividad realizada deberá ajustarse a lo establecido en el presupuesto y la resolución de concesión, no pudiendo compensarse unos conceptos con otros. No obstante, lo presupuestado para cada tipo de gasto podrá incrementarse o disminuirse hasta un 40% de lo previsto inicialmente.

Las entidades beneficiarias de la subvención están obligadas a conservar, durante un plazo de 4 años los justificantes de la realización de la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, así como la aplicación de los fondos percibidos. El citado plazo computará a partir del momento en que finalice el periodo establecido para presentar la citada justificación por parte de la entidad beneficiaria.

14. OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS.

Los beneficiarios de las subvenciones deberán cumplir las obligaciones previstas en el art. 14 de la LGS:

- a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.
- b) Justificar ante el órgano concedente el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- d) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.
- e) Acreditar que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias (Estatad, Canaria y Cabildo) y frente a la Seguridad Social.
- f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por las bases reguladoras de las subvenciones, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.
- g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
- h) Adoptar las medidas de difusión contenidas en el la Base 11.
- i) Proceder al reintegro de los fondos percibidos más el interés de demora devengado desde el momento del abono de la subvención hasta el momento en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los supuestos previstos en el artículo 37 de la LGS.
- j) Recabar cuantas licencias, autorizaciones y demás requisitos exigibles que el planeamiento y las normas vigentes impongan a los servicios, en su caso, a realizar.
- k) Obtener los permisos necesarios de publicación y todos los referidos a derechos de imagen en aquellos casos en que se trate de audiovisuales o de material sujeto a normativa vigente en materia de Protección de Datos y de Protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen. En todo caso, deberá hacerse constar tanto la aceptación de la difusión pública como la negativa a dicha difusión.

15. INCUMPLIMIENTO Y REINTEGRO.

La falta de justificación de la actividad subvencionada conllevará la obligación de reintegro de la misma, y ello sin perjuicio de los intereses de demora que le liquiden y de las sanciones que pudieran imponerse.

Si como resultado de la comprobación de la justificación aportada se dedujera que el coste subvencionable ha sido inferior a la subvención concedida y abonada procederá el reintegro por el importe que rebase del coste total final del proyecto. Asimismo, procederá el reintegro en los casos previstos en el artículo 37 de la LGS.

Cuando el cumplimiento por el beneficiario se aproxime de modo significativo al cumplimiento total (considerando como tal un grado de cumplimiento superior al 60% del importe concedido) y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada por la diferencia entre lo ejecutado hasta el momento y el proyecto inicial, reducido en un 10%. Si el cumplimiento no alcanza el 60% procederá el reintegro íntegro de los fondos percibidos.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, así como la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención, en los supuestos contemplados en la LGS, así como lo contemplado en la Ordenanza General de Subvenciones del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

Con carácter general, serán aplicables las condiciones y el procedimiento del reintegro previsto en el Capítulo II, del Título II de la LGS, teniendo en cuenta que la referencias que en la misma se realiza a la Intervención General del Estado se entiende referida a la Intervención General del Cabildo Insular de Tenerife.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes, el beneficiario podrá proceder a la devolución voluntaria de las cantidades indebidamente percibidas antes de ser requerido al efecto por la Administración.

La cantidad adeudada deberá ser ingresada en la cuenta corriente que facilite el Cabildo Insular de Tenerife, haciendo constar en el ingreso el nombre de la entidad beneficiaria y la línea de subvención. El referido ingreso habrá de comunicarse al Servicio Administrativo de Coordinación y Apoyo al Presidente mediante la remisión de copia del documento acreditativo del ingreso.

La comunicación de la devolución voluntaria efectuada se podrá realizar a través de los mismos medios que los indicados en la Base 6 relativa a la presentación de escritos de subsanación.

En el caso de la devolución voluntaria, la Administración calculará los intereses de demora de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 de la LGS y hasta el momento en que se produjo la devolución efectiva por parte de beneficiario.

16. MODIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE CONCESIÓN.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, y en todo caso la obtención concurrente de otras aportaciones fuera de los casos permitidos en

estas bases, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la actividad a realizar conforme a la modificación solicitada esté comprendida dentro de las actividades y/o conceptos subvencionables previstas en la Base 1.
- b) Que la modificación no cause perjuicio a terceros o afecte al principio de concurrencia.
- c) Que los nuevos elementos o circunstancias que motivan la modificación, de haber concurrido en la concesión inicial, no hubiesen determinado la denegación de la subvención o ayuda concedida.

Las modificaciones relativas a los plazos de realización de la actividad o de justificación deberán ser solicitadas con **30 días naturales antes del vencimiento** de dichos plazos.

En caso contrario, la Administración podrá modificar dichos plazos únicamente cuando el Acuerdo se adopte con anterioridad a la finalización del plazo inicialmente concedido.

Será competencia del Consejero Insular del Área de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico resolver las cuestiones relativas a la interpretación de las bases y resolver las dudas que suscite la aplicación de las presentes bases.

17. CONTROL FINANCIERO.

Los beneficiarios de las subvenciones tendrán la obligación de someterse a las actuaciones de control de la Intervención General del Cabildo Insular de Tenerife.

Los beneficiarios de la subvención estarán obligados a prestar colaboración y facilitar cuanta información sea requerida en el ejercicio de dichas funciones de control, en cuyo ejercicio los órganos citados tendrán las facultades definidas en el artículo 46 de la LGS, así como en los artículos 29 y 32 del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local.

El control financiero de las subvenciones otorgadas con cargo a los presupuestos del Cabildo Insular de Tenerife se ejercerá conforme a lo establecido en el Título III de la LGS, por la Intervención General de la Corporación, sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Audiencia de Cuentas de Canarias y al Tribunal de Cuentas.

18. REGIMEN SANCIONADOR.

La comisión de infracciones en materia de subvenciones y la imposición de las correspondientes sanciones se registrará por lo dispuesto en el Título IV de la LGS.

No obstante, en relación a la competencia para la incoación del procedimiento sancionador, así como para el nombramiento de instructor y secretario, se estará a lo previsto en el Reglamento Orgánico del Cabildo Insular de Tenerife.

19. RÉGIMEN JURÍDICO.

Las presentes subvenciones se regirán por lo previsto en las presentes bases, y en lo no dispuesto en ellas, se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS); en el Reglamento de dicha Ley, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio (RLGS), en la Ordenanza General de Subvenciones del Cabildo insular de Tenerife vigente, publicada en el BOP nº 6 de 14 de enero de 2005 y posteriormente modificada por el Pleno de esta Corporación Insular en sesión de 9 de julio de 2021 y publicada en el B.O.P. nº 107 de 6 de septiembre de 2021, y demás disposiciones de rango legal o reglamentario que pudieran resultar de aplicación.

Contra las presentes Bases se podrá interponer potestativamente RECURSO POTESTATIVO DE REPOSICION ante el Consejo de Gobierno Insular, en el plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de su publicación, o directamente RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en Santa Cruz de Tenerife, dentro del plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente al de la fecha de su publicación, sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que estime procedente.

La presentación del recurso potestativo de reposición se realizará a través de la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife a través del procedimiento denominado "Recurso administrativo potestativo de reposición".

En caso de interponerse el recurso en vía administrativa, no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

En el supuesto de que se trate de Administraciones Públicas, contra las presentes Bases, procederá la interposición de RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, dentro del plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente al de su fecha de publicación, sin perjuicio de dirigir a esta Cabildo Insular el REQUERIMIENTO PREVIO establecido en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, así como de la interposición de cualquier otro recurso que estime procedente.

ANEXO I

Datos de la entidad solicitante

Número de documento CIF

Denominación

Datos del representante de la entidad solicitante

Número de documento

Nombre

Primer Apellido

Segundo Apellido

Teléfonos

Correo electrónico

Persona de contacto

Nombre

Apellidos

Teléfono

Correo electrónico

Datos del proyecto

Título del Proyecto	
Breve resumen del proyecto, incluyendo el ámbito en el que se va a intervenir (máx. 300 caracteres)	
Objetivos del proyecto (máx. 300 caracteres)	
Necesidad y pertinencia del proyecto	
Viabilidad del proyecto: Actividades a desarrollar, personas destinatarias de las mismas, organización y metodología, temporalización y cronograma, recursos necesarios para la realización del proyecto, perspectiva de género (máx. 300 caracteres)	
Incidencia del proyecto en la sociedad: Resultados esperados, potenciales beneficiarios del resultado, interés social y cultural del proyecto, medidas de difusión y divulgación propuestas (máx. 300 caracteres)	
Número de habitantes del municipio (conforme al Padrón municipal a 1 de enero de 2023)	

ANEXO II**Declaración responsable**

D. _____ con DNI _____ en representación de la entidad _____ con CIF _____ domiciliada en _____, en virtud de (nombramiento/delegación) _____, Declara bajo su expresa responsabilidad:

- Que cumple con los requisitos establecidos en las Bases Regulatoras para obtener la condición de beneficiario.
- Que son ciertos y completos todos los datos de la presente solicitud, así como toda la documentación que presenta (la falsedad en un documento público es un delito, de acuerdo con el artículo 392 del Código Penal).
- Que se compromete a cumplir las condiciones especificadas en la normativa aplicable, la cual conoce en su integridad.
- Que se halla al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Que no se halla inhabilitada para recibir ayudas o subvenciones del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.
- Que no se halla incurso en ninguna de las circunstancias contempladas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para obtener la condición de beneficiario de la presente subvención.

Santa Cruz de Tenerife, a ocho de septiembre de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIO PÚBLICO, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y PATRIMONIO HISTÓRICO (por delegación de la Presidencia del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife), José Miguel Ruano León, documento firmado electrónicamente.

INSTITUTO INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIO SANITARIA (IASS)**Gerencia****ANUNCIO****5010****178011**

Mediante Decreto de la Presidencia del IASS número D000002357, de fecha 07 de septiembre de 2023, se designa a los miembros del Tribunal Calificador de la convocatoria pública para la cobertura con carácter fijo, de **CINCUENTA Y CUATRO (54) PLAZAS DE AUXILIAR DE ENFERMERÍA, GRUPO C2**, mediante el sistema de concurso, por el turno de acceso libre, vacantes en la plantilla de Personal Laboral del Organismo Autónomo IASS, derivadas del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, con el siguiente tenor literal:

*“Visto lo dispuesto en el Decreto de la Presidencia nº 1104 y 1194, de fecha 20 y 29 de diciembre de 2022, por el que se procede a convocar públicamente la cobertura de, **CINCUENTA Y CUATRO (54) PLAZAS DE AUXILIAR DE ENFERMERÍA, GRUPO C2**, vacantes en la Plantilla del Personal Laboral del Organismo Autónomo IASS, derivadas del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso y, teniendo en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el punto 1 de la Base Sexta de las específicas que rige la citada Convocatoria, corresponde a la Presidencia la designación de los miembros titulares y suplentes del Tribunal Seleccionador.*

Por lo expuesto, **DISPONGO:**

PRIMERO: Designar a los miembros que formarán parte del Tribunal Calificador a que se refiere la Convocatoria Pública de fecha 20 y 29 de diciembre de 2022 antes citada, conforme al detalle siguiente:

TITULARES	SUPLENTES
Presidenta: D ^a . M ^a Nieves Pérez Marichal, Jefa del Servicio de Personal y Recursos Humanos	Presidente: D. Lorenzo José Ramírez Rivera, Interventor Delegado
Vocales:	Vocales:
1. D. Miguel Ángel Plasencia Pérez, Jefe del Servicio de Relaciones Laborales y Organización	1. D ^a . Olga M ^a Barrera Castañeda, Responsable de Unidad de la Intervención Delegada
2. D ^a . Isabel M ^a Pérez Pérez, Jefa de Sección del Servicio de Relaciones Laborales y Organización.	2. D ^a . M ^a Begoña González Jorge, Jefa del Servicio Administrativo de Violencia de Género
3. D ^a . Virginia Domínguez de León, Responsable de Unidad del Servicio de Relaciones Laborales y Organización	3. D. Miguel Becerra Domínguez, Jefe del Servicio Económico Financiero
4. D. Juan Luis Martín Hernández, Auxiliar de Enfermería, Hospital Febles Campos, designado a propuesta del Comité de Empresa Único.	4. D. Juan Luis González Melián, Auxiliar de Distribución, Hospital Febles Campos, designado a propuesta del Comité de Empresa Único.
Secretario: D. Pedro V. Álvarez Simón, Jefe del Servicio Administrativo de Presidencia, que actuará con voz pero sin voto	Secretario: D. Juan Lorenzo Hernández, Director U.O. Planificación, que actuará con voz pero sin voto

SEGUNDO: Conforme a lo previsto en la Base Sexta el Órgano de Selección podrá nombrar asesores técnicos especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando así con voz pero sin voto, tal como se establece el artículo 74.2 de la Ley 2/1987, de 30 de Marzo.

TERCERO: Disponer la publicación de la designación nominativa de los integrantes del Tribunal, tanto titular como suplente, en el Boletín Oficial de la Provincia, y posteriormente en los tabloneros de anuncios y página web del O.A. IASS, conforme estable el punto 2 de la Base Sexta de las específicas”.

En Santa Cruz de Tenerife, a once de septiembre de dos mil veintitrés.

LA GERENTE DEL ORGANISMO AUTÓNOMO I.A.S.S., Yazmina León Martínez, documento firmado electrónicamente.

CABILDO INSULAR DE LA GOMERA**Área de Recursos Humanos****ANUNCIO**

5011

178957

Expediente: 2085/2023

Resolución del Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente N° 2023-0854, de fecha 12/08/2023, relativa a la Aprobación de la Relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos en la convocatoria pública, para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de 1 plaza de Ordenanza-Conductor, sujeta al proceso extraordinario de estabilización de larga duración y designación del Tribunal Calificador.

"En relación con la convocatoria pública para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de UNA plaza de ORDENANZA-CONDUCTOR de la Plantilla de Personal Funcionario, sujeta al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, aprobada por Decreto del Presidente n.º 2023-0454, de fecha 13/03/2023, cuyas bases específicas fueron aprobadas por acuerdo del Consejo de Gobierno insular, en sesión ordinaria celebrada el 3 de marzo de 2023, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm. 30, de 10 de marzo de 2023.

ANTECEDENTES

Visto que en el Boletín Oficial del Estado n.º 79, de 3 de abril de 2023, se publica extracto de la convocatoria, abriéndose con este el plazo de presentación de instancias de participación, por veinte días naturales, que abarcó desde el 04/04/2023 hasta el 24/04/2023, ambos inclusive.

Dado que por Resolución del Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente n° 2023-0795, de fecha 22/08/2023, publicada en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, núm. 104, de fecha 28/08/2023, se aprobó la relación provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, señalándose un plazo de subsanación de diez días hábiles, que transcurrió entre el 29 de agosto hasta el 11 de septiembre de 2023, ambos inclusive.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Que de conformidad con la Base Quinta de las que rigen la convocatoria se establece que finalizado el plazo de subsanación, el órgano competente en materia de personal dictará resolución por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as. Igualmente en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal. Dicha resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y contendrá, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y también se hará pública mediante anuncio en el Tablón de Anuncios de la Corporación Insular a través de la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de La Gomera (<https://sede.lagomera.es>). A título informativo, se publicarán igualmente en la web en la Corporación, sección de Empleo Público.

Segunda.- De conformidad con la Base Séptima de las que la convocatoria, en cuanto a la designación, composición y actuación del Tribunal Calificador, éste será designado por Resolución del órgano competente en materia de personal, ajustándose a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

Estará compuesto por funcionarios/as de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas y deberán pertenecer a un grupo de igual o superior nivel de titulación al exigido para el acceso a la plaza convocada. El número de sus miembros será de cinco, procurándose atender a la paridad entre hombres y mujeres.

Tercera.- Que de conformidad con las competencias conferidas al Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente en materia de Organización y Gestión del Personal, por Decreto del Presidente de la Corporación n.º 2023-1413, de fecha 29/06/2023, entre las que se encuentran *a) En materia de pruebas selectivas para el acceso a cualquier plaza de plantilla de funcionarios y de personal laboral, bien con carácter permanente, interino o temporal: - realización de todos los trámites procedimentales posteriores a la aprobación de la convocatoria de bases de provisión de puestos de trabajo; propuesta de los miembros de los Tribunales de elección..*”, le corresponde la competencia de aprobar la presente Resolución.

En virtud de lo anteriormente expuesto:

PRIMERO.- Aprobar la relación **DEFINITIVA** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de **UNA plaza de Ordenanza-Conductor** de la Plantilla de Personal Funcionario, sujeta al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, aprobada por Decreto del Presidente de la Corporación n.º 2023-0454, de fecha 13/03/2023, según se indica a continuación:

N.º REGISTRO	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	ADMITIDO
2023-E-RE-2281	***2891**	PADILLA HERNÁNDEZ, ABERBEQUERE XERACH	SI

SEGUNDO.- Designar nominativamente los/as miembros del Tribunal Calificador de la convocatoria pública para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de **una plaza de Ordenanza-Conductor** de la Plantilla de Personal Funcionario, sujeta al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, el cual estará compuesto por los/as siguientes empleados públicos:

Presidenta:

Titular: D^a Eloísa Gil Peñate, Funcionaria de carrera de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional

Suplente: D. Juan Francisco Pérez Díaz, funcionario de la Administración Pública de la CCAA, en el cuerpo superior Facultativo, escala de técnicos Facultativos Superiores

Vocal 1:

Titular: D^a María Ascención Darías Herrera, Jefa de Servicio de Política Territorial en el Cabildo Insular de La Gomera.

Suplente: Agustín Santiago Arteada Armas, Jefe de Negociado de Transportes del Cabildo Insular de La Gomera.

Vocal 2:

Titular: D^a Teresita María Barroso Herrera, Jefa de Sección de Recursos Presupuestarios y Patrimonio del Cabildo Insular de La Gomera.

Suplente: D^a Begoña Hernández Martín, Técnico de Administración General en el Ayuntamiento de Alajeró.

Vocal 3:

Titular: D. Antonio Padrón Jerez, Técnico de Administración General del Consejo Insular de Aguas de La Gomera.

Suplente: D^a Susana Amaro Abreu, Técnico de Administración General en el Ayuntamiento de Vallehermoso.

Vocal 4:

Titular: D^a María Isabel Pérez Gutiérrez, Técnico de Administración General del Ayuntamiento de Valle Gran Rey.

Suplente: D. Antonio José Vera Mesa, Técnico de Administración Especial, subescala técnica, en el Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera.

Secretario:

Titular: D. Agapito Curbelo Sanz, Jefe de Sección de Educación, Cultura y Deportes en el Cabildo Insular de La Gomera.

Suplente: D. Manuel Lorenzo Padrón Barrera, Jefe de Sección de Régimen Interior del Cabildo Insular de La Gomera.

TERCERO.- Notificar a los Miembros del Tribunal haciendo referencia al deber de abstención y derecho de recusación según lo previsto en el art. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, y en el art. 13.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado

CUARTO.- El Tribunal Calificador se constituirá el día 25 de septiembre de 2023, a las 09:00 horas, en Oficina de Secretaría ubicada en la Planta baja del Edificio Consistorial (C/ Profesor Armas Fernández, nº 2, San Sebastián de La Gomera) y posteriormente se procederá a la valoración de los méritos de los aspirantes a cubrir una plaza de Ordenanza-Conductor del proceso de estabilización de larga duración.

QUINTO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, anuncio de la presente resolución, así como en el Tablón de Anuncios de la Corporación Insular a través de la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de La Gomera (<https://sede.lagomera.es>). A título informativo, se publicarán igualmente en la web en la Corporación, sección de Empleo Público.

La resolución surtirá sus efectos a partir de la fecha de la firma electrónica.

Contra la presente resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el Presidente de la Corporación, en el plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de su fecha de publicación, cuya resolución agotará la vía administrativa, a efectos de la interposición de recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en Santa Cruz de Tenerife, sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente."

San Sebastián de La Gomera, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Casimiro Curbelo Curbelo, documento firmado electrónicamente.

Área de Presidencia

ANUNCIO

5012

178957

Expediente: 4004/2022

Resolución del Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente N° 2023-0853, de fecha 12/09/2023, relativa a la Aprobación de la Relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos en la convocatoria pública, para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de 4 plazas de Técnico de Administración General, sujetas al proceso extraordinario de estabilización de larga duración y designación del Tribunal Calificador.

"En relación con la convocatoria pública para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de CUATRO plazas de TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL de la Plantilla de Personal Funcionario, sujetas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, aprobada por Decreto del Presidente n.º 2023-0454, de fecha 13/03/2023, cuyas bases específicas fueron aprobadas por acuerdo del Consejo de Gobierno insular, en sesión ordinaria celebrada el 3 de marzo de 2023, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm. 30, de 10 de marzo de 2023.

ANTECEDENTES

Visto que en el Boletín Oficial del Estado n.º 79, de 3 de abril de 2023, se publica extracto de la convocatoria, abriéndose con este el plazo de presentación de instancias de participación, por veinte días naturales, que abarcó desde el 04/04/2023 hasta el 24/04/2023, ambos inclusive.

Dado que por Resolución del Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente n° 2023-0792, de fecha 21/08/2023, publicada en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, núm. 104, de fecha 28/08/2023, se aprobó la relación provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, señalándose un plazo de subsanación de diez días hábiles, que transcurrió entre el 29 de agosto hasta el 11 de septiembre de 2023, ambos inclusive.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Que de conformidad con la Base Quinta de las que rigen la convocatoria se establece que finalizado el plazo de subsanación, el órgano competente en materia de personal dictará resolución por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as. Igualmente en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal. Dicha resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y contendrá, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y también se hará pública mediante anuncio en el Tablón de Anuncios de la Corporación Insular a través de la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de La Gomera (<https://sede.lagomera.es>). A título informativo, se publicarán igualmente en la web en la Corporación, sección de Empleo Público.

Segunda.- De conformidad con la Base Séptima de las que la convocatoria, en cuanto a la designación, composición y actuación del Tribunal Calificador, éste será designado por Resolución del órgano competente en materia de personal, ajustándose a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

Estará compuesto por funcionarios/as de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas y deberán pertenecer a un grupo de igual o superior nivel de titulación al exigido

para el acceso a la plaza convocada. El número de sus miembros será de cinco, procurándose atender a la paridad entre hombres y mujeres.

Tercera.- Que de conformidad con las competencias conferidas al Director Insular de Coordinación y Apoyo al Presidente en materia de Organización y Gestión del Personal, por Decreto del Presidente de la Corporación n.º 2023-1413, de fecha 29/06/2023, entre las que se encuentran *a) En materia de pruebas selectivas para el acceso a cualquier plaza de plantilla de funcionarios y de personal laboral, bien con carácter permanente, interino o temporal: - realización de todos los trámites procedimentales posteriores a la aprobación de la convocatoria de bases de provisión de puestos de trabajo; propuesta de los miembros de los Tribunales de elección..*”, le corresponde la competencia de aprobar la presente Resolución.

En virtud de lo anteriormente expuesto:

PRIMERO.- Aprobar la relación **DEFINITIVA** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de **cuatro plazas de Técnico de Administración General** de la Plantilla de Personal Funcionario, sujetas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, aprobada por Decreto del Presidente de la Corporación n.º 2023-0454, de fecha 13/03/2023, según se indica a continuación:

N.º REGISTRO	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	ADMITIDO/A
2023-E-RE-2151	***3070**	ALEJANDRA VELÁZQUEZ GONZÁLEZ	SI
2023-E-RE-2227	***2940**	NISAMAR HERRERA ARTEAGA	SI
2023-E-RE-2278	***3040**	CARMEN DOLORES PADRÓN ARTEAGA	SI
2023-E-RE-2296	***2957**	TARSIS HERRERA DARIAS	SI
2023-E-RE-2298	***2893**	DESIREÉ CHINEA HERNÁNDEZ	SI
2023-E-RE-2298	***6963**	ESPERANZA GARZÓN HUERTAS	SI
2023-E-RE-2376 2023-E-RE-2492	***9862**	VICTORIA MARÍA ADRIÁN ALONSO	SI
2023-E-RE-2502	***8628**	FRANCISCO RAMÓN SANTOS CHINEA	SI
2023-E-RE-2509	***8536**	BITTOR AGIRREURRETA MURCIA	SI

SEGUNDO.- Designar nominativamente los/as miembros del Tribunal Calificador de la convocatoria pública para la cobertura, por funcionarios/as de carrera de **cuatro plazas de Técnico de Administración General** de la Plantilla de Personal Funcionario, sujetas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, el cual estará compuesto por los/as siguientes empleados públicos:

Presidenta:

Titular: D^a Eloísa Gil Peñate, Funcionaria de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional

Suplente: D. Juan Francisco Pérez Díaz, funcionario de la Administración Pública de la CCAA, en el cuerpo superior Facultativo, escala de técnicos Facultativos Superiores

Vocal 1:

Titular: D^a María Ascención Darías Herrera, Jefa de Servicio de Política Territorial en el Cabildo Insular de La Gomera.

Suplente: D. Pedro Francisco Jaubert Lorenzo, Interventor del Cabildo Insular de La Palma.

Vocal 2:

Titular: D^a Teresita María Barroso Herrera, Jefa de Sección de Recursos Presupuestarios y Patrimonio del Cabildo Insular de La Gomera.

Suplente: D^a Begoña Hernández Martín, Técnico de Administración General en el Ayuntamiento de Alajeró.

Vocal 3:

Titular: D. Antonio Padrón Jerez, Técnico de Administración General del Consejo Insular de Aguas de La Gomera.

Suplente: D^a Susana Amaro Abreu, Técnico de Administración General en el Ayuntamiento de Vallehermoso.

Vocal 4:

Titular: D^a María Isabel Pérez Gutiérrez, Técnico de Administración General del Ayuntamiento de Valle Gran Rey.

Suplente: D. Antonio José Vera Mesa, Técnico de Administración Especial, subescala técnica, en el Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera.

Secretario:

Titular: D. Agapito Curbelo Sanz, Jefe de Sección de Educación, Cultura y Deportes en el Cabildo Insular de La Gomera.

Suplente: D. Manuel Fernández Pérez, Ingeniero Industrial del Cabildo Insular de La Gomera.

TERCERO.- Notificar a los Miembros del Tribunal haciendo referencia al deber de abstención y derecho de recusación según lo previsto en el art. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, y en el art. 13.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado

CUARTO.- El Tribunal Calificador se constituirá el día 25 de septiembre de 2023, a las 10:00 horas, en la Oficina de Secretaría, planta baja del Edificio Consistorial (C/ Profesor Armas Fernández, nº 2, San Sebastián de La Gomera), para posteriormente proceder a la valoración de los méritos de los/as aspirantes a cubrir las cuatro plazas de Técnico de Administración General, del proceso de estabilización de larga duración.

QUINTO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, anuncio de la presente resolución, así como en el Tablón de Anuncios de la Corporación Insular a través de la sede electrónica del Excmo. Cabildo Insular de La Gomera (<https://sede.lagomera.es>). A título informativo, se publicarán igualmente en la web en la Corporación, sección de Empleo Público.

La resolución surtirá sus efectos a partir de la fecha de la firma electrónica.

Contra la presente resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el Presidente de la Corporación, en el plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de su fecha de publicación, cuya resolución agotará la vía administrativa, a efectos de la interposición de recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en Santa Cruz de Tenerife, sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente".

San Sebastián de La Gomera, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Casimiro Curbelo Curbelo, documento firmado electrónicamente.

CABILDO INSULAR DE LA PALMA**Servicio de Contratación****ANUNCIO DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS****5013****178982**

En cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Gobierno del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, adoptado en la Sesión Ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2023, y en consonancia con lo dispuesto en el art. 61.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, se hace pública la delegación del citado Consejo de Gobierno, con relación al expediente que a continuación se detalla:

Órgano delegado	Expediente	Competencia delegada
Miembro Corporativo Titular del Área de Agricultura, Ganadería, Pesca y Soberanía Alimentaria del Excmo. Cabildo Insular de La Palma	“SUMINISTRO DE EQUIPAMIENTO PARA EL LABORATORIO DE AGROBIOLOGÍA JUAN JOSÉ BRAVO RODRÍGUEZ DEL EXCMO. CABILDO DE LA PALMA” (EXP. 35/2023/CNT)	Delegar las restantes competencias de contratación relacionadas con el expediente (incluida la facultad para adjudicar el contrato, las prerrogativas para interpretarlo, resolver las dudas que ofrezca su cumplimiento, modificarlo por razones de interés público, declarar la responsabilidad imputable al contratista a raíz de la ejecución del mismo, suspender dicha ejecución, acordar la resolución del contrato y determinar los efectos de ésta, con sujeción a la normativa aplicable, así como las facultades de inspección de las actividades desarrolladas por la persona contratista durante la ejecución del contrato, de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del art. 190 LCSP).

Santa Cruz de La Palma, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Javier Rodríguez Fernández, documento firmado electrónicamente.

SANTA CRUZ DE TENERIFE**Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos****ANUNCIO****5014****178446**Expediente nº.- **3755/2022/RH**

El Sr. Director General de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, mediante Resolución dictada con fecha 8 de septiembre de 2023, dispuso lo que a continuación literalmente se transcribe:

ASUNTO: EXPEDIENTE **3755/2022/RH** RELATIVO A PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA, MEDIANTE FUNCIONARIO/A DE CARRERA DE UNA PLAZA DE DELINEANTE DE LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA TÉCNICA, CLASE DE TÉCNICOS/AS AUXILIARES, GRUPO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL C, SUBGRUPO C1, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, EN VIRTUD DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª/8ª DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO)

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

“ANTECEDENTES DE HECHO

I.- La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 15 de diciembre de 2022, aprobó la convocatoria y las Bases que han de regir en el procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionario/a de carrera de una plaza de Delineante, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de clasificación profesional C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), cuyo texto fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 154, de fecha 23 de diciembre de 2022.

II.- La Dirección General de Recursos Humanos, mediante providencia de fecha 7 de septiembre de 2023, ha propuesto al Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos la designación nominal del Tribunal Calificador del procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera, una plaza de Delineante, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de clasificación profesional C, Subgrupo C1.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- La Base Sexta de las que rigen el referido procedimiento selectivo referente al Tribunal Calificador, dispone:

“1.- Designación y composición:

El Tribunal Calificador será designado por la Dirección General de Recursos Humanos, conforme al régimen de atribuciones vigente, y estará constituido, de conformidad con el artículo 11 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, por funcionarios/as de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, donde se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres, ajustándose a los principios de imparcialidad y profesionalidad, como se indica a continuación:

- Un/a Presidente/a que posea un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada.*
- Cuatro Vocales: Todos/as ellos/as deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada.*
- Un/a Secretario/a que posea nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada, y que actuará con voz, pero sin voto.*

El Tribunal quedará integrado, además, por los/as suplentes respectivos/as, que serán designados/as simultáneamente con los/as titulares.

2. Publicación de la designación: La designación nominativa de los/as integrantes del Tribunal, tanto titulares como suplentes, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

Con carácter meramente informativo y subordinado a lo publicado en el Boletín Oficial expuesto, la Resolución comprensiva de la citada designación se hará pública, además de por el medio indicado, a través del Tablón de Edictos Corporativo y la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.”

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

DISPONGO:

PRIMERO.- Designar al Tribunal Calificador del proceso selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de una plaza de Delineante, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de clasificación profesional C, Subgrupo CI, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), que estará integrado por los/as siguientes funcionarios/as de carrera de este Ayuntamiento, que poseen los requisitos establecidos en la Base Sexta de las que rigen dicho procedimiento selectivo:

Presidente/a:

Titular: Elena María González González, Viceinterventora de la Intervención General Municipal.

Suplente: Alejandro Rodríguez Fernández-Oliva, Interventor de la Intervención General.

Vocal 1:

Titular: Carmen Nieves Martín Esquivel, Jefa de la Sección del Servicio de Patrimonio.

Suplente: José Jesús Rodríguez Brito, Inspector de la Vía Pública del Servicio de Patrimonio.

Vocal 2:

Titular: Regina María González Moral, Jefa de la Sección del Servicio Técnico de Proyectos Urbanos, Infraestructuras y Obras.

Suplente: Pedro José González Sánchez, Jefe del Servicio de Técnico de Proyectos Urbanos, Infraestructuras y Obras.

Vocal 3:

Titular: Patricia Royo Irazo, Gestora Administrativo del Servicio de Tesorería y Gestión Financiera.

Suplente: Antonio Angel González Hernández, Gestor Administrativo del Servicio de Gestión Tributaria.

Vocal 4:

Titular: Inmaculada Concepción Suárez Pérez, Gestora Administrativa del Servicio de Administración Interna y Soporte a Presidencia y Distritos.

Suplente: Elena Beatriz Camacho Bermúdez, Técnica de Gestión del Servicio de Fiscalización.

Secretario/a:

Titular: María Soledad García Ramos, Gestora Administrativa del Servicio de Patrimonio.

Suplente: Candelaria Esperanza Garrancho Ballester, Gestora Administrativa del Servicio de Atención Social.

SEGUNDO. - Su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de Anuncios Corporativo y en la página web municipal.

TERCERO. - La presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida, potestativamente, en reposición ante la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La interposición de dicho recurso, impide recurrir la misma en vía contencioso administrativa, hasta que recaiga la resolución de aquél, o su desestimación por silencio, la cual se entenderá producida si no se notifica su resolución en plazo de un mes desde su interposición. En tales supuestos, queda expedita la vía contencioso administrativa pudiendo interponerse recurso contencioso administrativo en plazo de dos meses desde el siguiente a aquél en que se notifique la resolución expresa, o se produzca la desestimación por silencio del de reposición.

El recurso contencioso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia, asimismo, podrá interponerse cuantos otros crea oportunos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Santa Cruz de Tenerife, a once de septiembre de dos mil veintitrés.

EN FUNCIONES DE JEFA DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, María José González Aguirre, documento firmado electrónicamente.

Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos

ANUNCIO

5015

Expediente nº.- [3723/2022/RH](#)

178448

El Sr. Director General de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, mediante Resolución dictada con fecha 11 de septiembre de 2023, dispuso lo que a continuación literalmente se transcribe:

“EXPEDIENTE 3723/2022/RH RELATIVO A PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA, MEDIANTE FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA DE DOS PLAZAS DE TÉCNICO/A PROGRAMADOR/A DE LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA TÉCNICA, CLASE DE TÉCNICOS/AS AUXILIARES, GRUPO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL C, SUBGRUPO C1, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, EN VIRTUD DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª/8ª DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO).

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 17 de diciembre de 2022, aprobó la convocatoria y las Bases que han de regir en el procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de **dos plazas de Técnico/a Programador/a**, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de clasificación profesional C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), cuyo texto fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 157, de fecha 28 de diciembre de 2022.

II.- La Dirección General de Recursos Humanos, mediante providencia de fecha 7 de septiembre de 2023, ha propuesto al Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos la designación nominal del Tribunal Calificador del procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera, de dos plazas de Técnico/a Programador/a, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de clasificación profesional C, Subgrupo C1.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- La Base Sexta de las que rigen el referido procedimiento selectivo referente al Tribunal Calificador, dispone:

“1.- Designación y composición:

El Tribunal Calificador será designado por la Dirección General de Recursos Humanos, conforme al régimen de atribuciones vigente, y estará constituido, de conformidad con el artículo 11 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, por funcionarios/as de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, donde se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres, ajustándose a los principios de imparcialidad y profesionalidad, como se indica a continuación:

- *Un/a Presidente/a que posea un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada.*
- *Cuatro Vocales: Todos/as ellos/as deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada.*
- *Un/a Secretario/a que posea nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada, y que actuará con voz, pero sin voto.*

El Tribunal quedará integrado, además, por los/as suplentes respectivos/as, que serán designados/as simultáneamente con los/as titulares.

2. Publicación de la designación: La designación nominativa de los/as integrantes del Tribunal, tanto titulares como suplentes, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

Con carácter meramente informativo y subordinado a lo publicado en el Boletín Oficial expuesto, la Resolución comprensiva de la citada designación se hará pública, además de por el medio indicado, a través del Tablón de Edictos Corporativo y la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.”

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

DISPONGO:

PRIMERO.- Designar al Tribunal Calificador del proceso selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de **dos plazas de Técnico/a Programador/a**, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as Auxiliares, Grupo de clasificación profesional C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), que estará integrado por los/as siguientes funcionarios/as de carrera de este Ayuntamiento, que poseen los requisitos establecidos en la Base Sexta de las que rigen dicho procedimiento selectivo:

Presidente/a:

Titular: Laura Martín Tirado, Jefa de Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos.

Suplente: Henry Francisco Cabrera, Economista del Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

Vocal 1:

Titular: María del Pilar Rodríguez Amador, Jefa del Servicio de Gestión Presupuestaria.

Suplente: Antonio Marsol Ventura, Jefe de Sección del Servicio Técnico de Administración Electrónica y Tecnología.

Vocal 2:

Titular: Clara Yaiza Marrero Torralva, Jefa de Negociado del Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

Suplente: Antonia María Reverón Reverón, Jefa del Servicio de Tesorería y Gestión Financiera.

Vocal 3:

Titular: Ana Cristina Rodríguez Perera, Gestora Administrativa del Servicio de Gestión Tributaria.

Suplente: María José Díaz Díaz-Llanos Clavijo, Jefa del Servicio Administrativo de Tecnología.

Vocal 4:

Titular: María Soledad García Ramos, Gestora Administrativa del Servicio de Patrimonio.

Suplente: Dolores Gregoria Delgado Miranda, Gestora Administrativa del Servicio de Administración Interna y Soporte a Presidencia y Distritos.

Secretario/a:

Titular: María José González Aguirre, Jefa de Sección del Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos.

Suplente: Lucía Dorta Alom, Jefa de Sección del Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos.

SEGUNDO.- Su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de Anuncios Corporativo y en la página web municipal.

TERCERO.- La presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida, potestativamente, en reposición ante la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La interposición de dicho recurso, impide recurrir la misma en vía contencioso administrativa, hasta que recaiga la resolución de aquél, o su desestimación por silencio, la cual se entenderá producida si no se notifica su resolución en plazo de un mes desde su interposición. En tales supuestos, queda expedita la vía contencioso administrativa pudiendo interponerse recurso contencioso administrativo en plazo de dos meses desde el siguiente a aquél en que se notifique la resolución expresa, o se produzca la desestimación por silencio del de reposición.

El recurso contencioso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia, asimismo, podrá interponerse cuantos otros crea oportunos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Santa Cruz de Tenerife, a once de septiembre de dos mil veintitrés.

EN FUNCIONES DE JEFA DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, María José González Aguirre, documento firmado electrónicamente.

Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos**ANUNCIO****5016****178447**Expediente nº.- **3720/2022/RH**

El Sr. Director General de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, mediante Resolución dictada con fecha 7 de septiembre de 2023, dispuso lo que a continuación literalmente se transcribe:

“ASUNTO: EXPEDIENTE 3720/2022/RH RELATIVO A PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA, MEDIANTE FUNCIONARIO/A DE CARRERA DE UNA PLAZA DE TÉCNICO/A MEDIO/A DE RECAUDACIÓN DE LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA TÉCNICA, CLASE DE TÉCNICOS/AS MEDIOS/AS, GRUPO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A, SUBGRUPO A2, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, EN VIRTUD DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª/8ª DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO).

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 19 de diciembre de 2022, aprobó la convocatoria y las Bases que han de regir en el procedimiento selectivo procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de **una plaza de Técnico/a Medio de Recaudación**, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Técnicos/as Medios, Grupo de clasificación profesional A, Subgrupo A2, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), cuyo texto fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 157, de fecha 28 de diciembre de 2022.

II.- La Dirección General de Recursos Humanos, mediante providencia de fecha 7 de septiembre de 2023, ha propuesto al Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos la designación nominal del Tribunal Calificador del procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera, de una plaza de Técnico/a Medio de Recaudación, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Técnicos/as Medios, Grupo de clasificación profesional A, Subgrupo A2.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- La Base Sexta de las que rigen el referido procedimiento selectivo referente al Tribunal Calificador, dispone:

“1.- Designación y composición:

El Tribunal Calificador será designado por la Dirección General de Recursos Humanos, conforme al régimen de atribuciones vigente, y estará constituido, de conformidad con el artículo 11 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, por funcionarios/as de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, donde se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres, ajustándose a los principios de imparcialidad y profesionalidad, como se indica a continuación:

- Un/a Presidente/a que posea un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada.*
- Cuatro Vocales: Todos/as ellos/as deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada.*
- Un/a Secretario/a que posea nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada, y que actuará con voz, pero sin voto.*

El Tribunal quedará integrado, además, por los/as suplentes respectivos/as, que serán designados/as simultáneamente con los/as titulares.

2. Publicación de la designación: La designación nominativa de los/as integrantes del Tribunal, tanto titulares como suplentes, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

Con carácter meramente informativo y subordinado a lo publicado en el Boletín Oficial expuesto, la Resolución comprensiva de la citada designación se hará pública, además de por el medio indicado, a través del Tablón de Edictos Corporativo y la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.”

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

DISPONGO:

PRIMERO.- Designar al Tribunal Calificador del proceso selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de **una plaza de Técnico/a Medio de Recaudación**, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Técnicos/as Medios, Grupo de clasificación profesional A, Subgrupo A2, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), que estará integrado por los/as siguientes funcionarios/as de carrera de este Ayuntamiento, que poseen los requisitos establecidos en la Base Sexta de las que rigen dicho procedimiento selectivo:

Presidente/a:

Titular: Carolina Rodríguez Delgado de Molina, Jefa del Servicio de Recaudación.

Suplente: María del Pilar Rodríguez Amador, Jefa del Servicio de Gestión Presupuestaria.

Vocal 1:

Titular: Eva María Ginoris Castañeda, Jefa de Sección del Servicio de Gestión Tributaria.

Suplente: Ignacio González Palenzuela y Gallego, Jefe de Sección del Servicio de Gestión Tributaria.

Vocal 2:

Titular: José Gerardo Viera Álvarez, Jefe de Sección del Servicio de Gestión Tributaria.

Suplente: Antonia María Reverón Reverón, Jefa del Servicio de Tesorería y Gestión Financiera.

Vocal 3:

Titular: María Belén Farrona de Arcos, Jefa del Servicio de Gestión Tributaria.

Suplente: Consuelo López de Vergara Hetzer, Jefa de la Oficina Municipal de Información al Consumidor del Servicio de Atención a la Ciudadanía y Demarcación Territorial.

Vocal 4:

Titular: María José Hernández García, Jefa de Sección del Servicio de Tesorería y Gestión Financiera.

Suplente: María José Díaz Díaz-Llanos Clavijo, Jefa del Servicio Administrativo de Tecnología.

Secretario/a:

Titular: Gustavo Adolfo Bello Campos, Jefe de Sección del Servicio de Recaudación.

Suplente: María Elena Almenara Febles, de Sección del Servicio de Fiscalización.

SEGUNDO.- Su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de Anuncios Corporativo y en la página web municipal.

TERCERO.- La presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida, potestativamente, en reposición ante la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La interposición de dicho recurso, impide recurrir la misma en vía contencioso administrativa, hasta que recaiga la resolución de aquél, o su desestimación por silencio, la cual se entenderá producida si no se notifica su resolución en plazo de un mes desde su interposición. En tales supuestos, queda expedita la vía contencioso administrativa pudiendo interponerse recurso contencioso administrativo en plazo de dos meses desde el siguiente a aquél en que se notifique la resolución expresa, o se produzca la desestimación por silencio del de reposición.

El recurso contencioso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia, asimismo, podrá interponerse cuantos otros crea oportunos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Santa Cruz de Tenerife, a ocho de septiembre de dos mil veintitrés.

EN FUNCIONES DE JEFA DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, María José González Aguirre, documento firmado electrónicamente.

Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos

ANUNCIO

5017

178642

Expediente nº.- **3771/2022/RH**

La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 4 de septiembre de 2023, dispuso lo que a continuación literalmente se transcribe:

“ASUNTO: EXPEDIENTE 3771/2022/RH RELATIVO A PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA, MEDIANTE PERSONAL LABORAL FIJO DE SIETE PLAZAS DE PROFESOR/A MÚSICO/A DE LA PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO, GRUPO III, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EN VIRTUD DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª/8ª DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO).

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 15 de diciembre de 2022, aprobó la convocatoria y las Bases que han de regir en el procedimiento selectivo para la cobertura, mediante personal laboral fijo, de **siete plazas de Profesor/a Músico/a, de la Plantilla de Personal Laboral**, Grupo III, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), cuyo texto fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 154, de fecha 23 de diciembre de 2022.

II.- Conforme dispone la Base Cuarta de las que rigen el proceso selectivo, para la presentación de instancias solicitando tomar parte en el procedimiento, se confirió un plazo de veinte días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado nº 164, de 11 de julio de 2023, desde el día 12 de julio hasta el día 8 de agosto de 2023, ambos inclusive.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Requisitos de participación y documentación que deberá adjuntarse a la instancia.-

Los requisitos que deben reunir los/as interesados/as para participar en esta convocatoria están determinados en la Base Tercera de las que rigen el procedimiento selectivo, asimismo, los documentos que deben acompañar a la instancia solicitando tomar parte en el mismo se encuentran establecidos en la Base Cuarta.

II.- Admisión de aspirantes y subsanación.-

La Base Quinta de las que rigen este proceso selectivo dispone:

“Para ser admitido/a en la convocatoria pública será necesario que los/as aspirantes manifiesten que reúnen todas las condiciones exigidas en la convocatoria y presenten la documentación requerida, conforme se establece en la Base Cuarta.

Concluido el plazo de presentación de solicitudes, la Concejalía Delegada en materia de Recursos Humanos dictará Resolución en el plazo máximo de un (1) mes aprobando la relación provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, especificando de estos/as últimos/as la causa de inadmisión a fin de que puedan subsanarla, si fuera susceptible de ello.

Los/as aspirantes excluidos/as, así como los/as omitidos/as, dispondrán de un plazo de DIEZ (10) DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución mencionada en el Boletín Oficial de la Provincia, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión de la relación mencionada. Los/as aspirantes comprobarán si figuran en la relación de admitidos/as y que sus nombres y demás datos constan correctamente. Quienes no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos/as, serán definitivamente excluidos/as.”

El apartado 3 de la Base Cuarta dispone: *“Se deberá abonar, o en su caso, acreditar documentalmente su exención como se expone en esta base, en el plazo de presentación de instancias, sin que sea susceptible de ingreso, en el plazo de subsanación, de conformidad con el artículo 26.1 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.”*

III.- Competencia.-

Es competente para la resolución del presente expediente la Concejalía Delegada en materia de Recursos Humanos, en virtud de las Delegaciones vigentes.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

DISPONGO:

PRIMERO.- Aprobar la siguiente lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo para la cobertura, mediante personal laboral fijo, de **siete plazas de Profesor/a Músico/a, de la Plantilla de Personal Laboral**, Grupo III, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público):

ADMITIDOS/AS:

APELLIDOS		NOMBRE	D.N.I.
ACOSTA	LLANOS	AITOR	***1355**
BARRIOS	CONDE	BEATRIZ MARIA	***4382**
BERCIAL	RUIZ	ALBERTO	***4537**
BRAJIN	GONZALEZ	MIGUEL	***1272**

BRITO	MEDINA	IVAN	***1097**
CHELV I	OLMO	ANTONIO	***3240**
GONZALEZ	FLORES	PEDRO	***8895**
GONZALEZ	GONZALEZ	FERNANDO ANSELMO	***0646**
GONZALEZ	VARGAS	NIDIA MARIA	***2230**
HERRERA	MESA	JUAN ANTONIO	***1495**
MACHADO	PEREZ	ROBERTO	***0821**
PEREZ	GONZALEZ	MARCOS	***5058**
PEREZ	HERNANDEZ	JAVIER	***9457**
RODRIGUEZ	FARIÑA	SUSANA	***8576**
SUAREZ	GONZALEZ	JOSE JUAN	***4456**
SUAREZ	HERNANDEZ	ALEJANDRO	***0847**
WALO	SANTOS	MARIA ANGELES	***0292**

EXCLUIDOS/AS

Ninguno/a.-

SEGUNDO.- Se establece un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife del presente Decreto, a fin de que los/as interesados puedan, en su caso, alegar la omisión en ambas listas, justificándolo documentalmente, solicitando su admisión definitiva.

Podrán asimismo solicitar la corrección de los errores en la transcripción de los datos con que figuran en las listas, si los hubiere habido. Quienes no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser admitidos/as, en dicho plazo, serán definitivamente excluidos/as.

TERCERO.- La publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de Anuncios Corporativo y en la página web de este Ayuntamiento.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Santa Cruz de Tenerife, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

EN FUNCIONES DE JEFA DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, María José González Aguirre, documento firmado electrónicamente.

Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas**ANUNCIO****5018****178893**Expediente nº. - **986/2023/OAF**

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de septiembre de 2023 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

PRIMER ASUNTO URGENTE.- BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA DESTINADA A LA COBERTURA DEL PUESTO DIRECTIVO DE “DIRECTOR/A GERENTE DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS”, POR EL PROCEDIMIENTO DE LIBRE DESIGNACIÓN, Y CONVOCATORIA, A EFECTOS DE APROBACIÓN.

Visto el siguiente informe propuesta del Técnico Superior de Gestión Administrativa en el Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y del Presidente del citado Organismo Autónomo somete a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- El Presidente del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas (OAFAR) ha dictado, con fecha 5 de septiembre de 2023, Providencia en cuya virtud se dispone que se lleven a cabo las actuaciones administrativas oportunas encaminadas a realizar la convocatoria para la provisión del cargo directivo denominado Director/a Gerente del OAFAR, atendiendo a la circunstancia de que el mismo quedará vacante a partir del día 5 de octubre de 2023.

II.- Conforme establece el artículo 9 de los vigentes Estatutos del OAFAR el Director/a Gerente del Organismo es el máximo órgano de dirección bajo la dependencia directa del Presidente; tiene la consideración de órgano directivo de la Administración Municipal y, de conformidad con lo que dispone el artículo 127.1.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LRBRL) será nombrado y cesado por la Junta de Gobierno Local a propuesta de la Presidencia del Organismo.

El/la Director/a Gerente deberá ser un/a funcionario/a de carrera o personal laboral de las Administraciones Públicas, o un profesional del sector privado, titulado/a superior en cualquier caso y con más de cinco años de ejercicio profesional en el caso de tratarse de profesional del sector privado, siendo sus atribuciones –conforme a la regulación estatutaria invocada- las siguientes:

- a) La Dirección, gestión y administración del Organismo Autónomo en los términos previstos en los presentes Estatutos.
- b) Ostentar la representación legal del Organismo Autónomo en aquellas materias o asuntos en que el Consejo Rector o el Presidente se la confieran.
- c) Ejercer la dirección inmediata del personal del Organismo Autónomo.

- d) Dirigir, inspeccionar e impulsar los proyectos, iniciativas, actividades, obras y servicios del Organismo Autónomo.
- e) Formular propuestas al Presidente y al Consejo Rector.
- f) Proponer al Presidente el contenido del Orden del día y la convocatoria de las sesiones del Consejo Rector.
- g) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo y las resoluciones del Presidente.
- h) Elaborar el anteproyecto de Presupuesto del Organismo Autónomo.
- i) La propuesta sobre el uso de las instalaciones gestionadas por el Organismo Autónomo.
- j) La propuesta de aprobación de las Ordenanzas reguladoras y normas de gestión de los precios públicos por el uso de los bienes e instalaciones del Organismo Autónomo por la prestación de servicios o por el uso privativo del dominio público.
- k) La autorización para la realización de horas extraordinarias, la concesión de permisos y licencias y la imposición de sanciones por faltas leves al personal al servicio del Organismo Autónomo, dentro de la política general de Recursos Humanos del Ayuntamiento.
- l) La programación, dirección, seguimiento y coordinación técnica de las actividades que realice el Organismo, lo que incluirá la vigilancia, inspección y fiscalización de los servicios, actividades, eventos y actuaciones, el cumplimiento de la normativa vigente, en particular la relativa a espectáculos públicos y actividades recreativas y la normativa sobre seguridad e higiene, dando cuenta al Presidente de su desarrollo, coste y rendimiento.
- m) La búsqueda de fórmulas de comercialización y financiación de los eventos o actividades del Organismo Autónomo, así como el seguimiento de su materialización y el control y seguimiento del coste de los servicios y actividades.
- n) El control y supervisión de la conservación del patrimonio del Organismo Autónomo.
- o) Cualesquiera otras que le sean delegadas por el Presidente o encomendadas por el Consejo Rector.

III.- La bolsa de vinculación correspondiente a las aplicaciones presupuestarias que a continuación se indican se encuentran dotadas con crédito adecuado y suficiente para atender la cobertura del cargo directivo denominado “Director/a Gerente del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas”, que tiene asignado un complemento de destino de nivel 30 y un complemento específico de 1566 puntos:

CONCEPTO	APLICACIÓN PPTARIA.	Importe mensual €
Sueldo (A1)	A5240/33800/10100	1.288,31
Complemento destino	A5240/33800/10101	1.125,35
Complemento específico	A5240/33800/10101	2.856,65
Seguridad Social	A5240/33800/16000	1.348,65

IV.- La emisión del presente informe-propuesta compete a la Coordinación de los Servicios Económico-Administrativos del OAFAR en el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 14 de los Estatutos del Organismo Autónomo; no obstante, en su ausencia legal y a propuesta del OAFAR, mediante Decreto de la Concejalía Delegada competente en materia de Recursos Humanos nº CDRHPRE-2023/295, de 1 de septiembre de 2023 –obrante en el expediente como antecedente-, han sido encomendadas al Técnico que suscribe las funciones propias de su categoría profesional del puesto de trabajo denominado “Técnico/a de Gestión Jurídica” del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas, desde el día 1 hasta el día 8 de septiembre de 2023, ambos inclusive. Se hace constar en el presente documento la conformidad de la Presidencia del OAFAR en el ejercicio de la competencia regulada en el artículo 8.2.g) y l) de los Estatutos del Organismo Autónomo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Régimen jurídico del personal directivo.- Respecto a la regulación del personal directivo en la esfera de los municipios de gran población, el artículo 130 de la LRBRL dispone lo siguiente:

“1. Son órganos superiores y directivos municipales los siguientes:

A) Órganos superiores: (...)

B) Órganos directivos:

a) Los coordinadores generales de cada área o concejalía.

b) Los directores generales u órganos similares que culminen la organización administrativa dentro de cada una de las grandes áreas o concejalías.

c) El titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local y al concejal-secretario de la misma.

d) El titular de la asesoría jurídica.

e) El Secretario general del Pleno.

f) El interventor general municipal.

g) En su caso, el titular del órgano de gestión tributaria.

2. Tendrán también la consideración de órganos directivos, los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 bis, párrafo b).

3. El nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.

4. Los órganos superiores y directivos quedan sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, y en otras normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación.”

Teniendo en cuenta lo establecido en los apartados 2 y 3 del transcrito artículo 130 de la LRBR, en el presente caso la Dirección Gerencia del OAFAR presenta características singulares que, conforme al artículo 52 del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración de este Excmo. Ayuntamiento, justifican que su nombramiento y desempeño pueda ser realizado indistintamente por funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, por personal laboral fijo de la Administración Pública, Estatal, Autonómica o Local que pertenezca al Grupo I o por profesionales del sector privado con título de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a, arquitecto/a o equivalente que acrediten competencia profesional y experiencia mínima de cinco años de ejercicio profesional en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada en la materia. En concreto, y conforme a lo establecido en el invocado artículo 52 del Reglamento Orgánico, el/la titular de la Dirección Gerencia del OAFAR deberá poseer:

- Especialización en labores comerciales sujetas al cumplimiento de los objetivos que para cada ejercicio económico se marquen desde los órganos de gobierno del Organismo, realizando visitas a empresas privadas para la negociación y captación de recursos en forma de patrocinio privado o colaboración de grandes empresas del sector privado.
- Especialización en generación y negociación de paquetes turísticos y alianzas con tour operadores internacionales.
- Conocimiento de idiomas a nivel de ámbito laboral para la promoción internacional del Carnaval y demás fiestas municipales.
- Conocimiento y experiencia en el desarrollo de grandes programas relacionados con la materia para el desarrollo de los programas del Carnaval y demás fiestas municipales.
- Experiencia en puestos de dirección.
- Disponibilidad 24 horas al día, 365 días al año. Capacidad de respuesta a los imprevistos en cualquier momento.

Por su parte, el artículo 13 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece, al respecto del personal directivo, lo siguiente:

“El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

- 1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*
- 2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*
- 3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.*

4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección”.

II.- Procedimiento de designación o nombramiento aplicable.- Los preceptos legales citados en el Fundamento de Derecho I exigen que la designación del referido personal directivo atienda a *“principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se lleve a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”*, pero no concretan la modalidad de procedimiento a emplear en tales supuestos.

A tal respecto, analizadas las decisiones judiciales emitidas en la materia es de destacar el pronunciamiento adoptado por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª, de 7 de mayo de 2010, la cual establece literalmente que *“la parte apelante sostiene la inadecuación del procedimiento utilizado para la provisión de estas plazas de Director General, y que las personas que accedan a estas plazas, acceden al empleo público y deberían hacerlo por uno de los sistemas de provisión previstos en la legislación vigente (oposición libre, concurso oposición y, excepcionalmente, concurso). Sin embargo, esta alegación no puede ser atendida, pues el EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril) ni exige ni impone ninguna de las tres formas de provisión que defiende la parte apelante, sino únicamente que la designación se haga atendiendo a los criterios constitucionales de mérito y capacidad. Lo que sí se puede hacer es controlar el mérito y la capacidad en los concretos designados para cubrir el puesto de Director general, pero la opción por la libre designación, y a falta de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP; Ley 7/2007, de 12 de abril) es plenamente legítima”*, siendo el expuesto el criterio que ha venido siguiendo el Excmo. Ayuntamiento en procedimientos análogos precedentes.

Por tanto, y dada la ausencia de regulación del procedimiento a aplicar en el supuesto que nos ocupa, procede atender a la previsión normativamente establecida en relación al desarrollo del procedimiento de libre designación en atención al criterio judicial expuesto. La citada regulación de tal procedimiento de provisión se halla contemplada en el artículo 80 del TREBEP, en los artículos 51 al 58 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, así como en la vigente Normativa de aplicación al personal directivo profesional del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, Organismos Autónomos y Entidades Públicas Empresariales Municipales de este Ayuntamiento aprobada por la Junta de Gobierno de la Ciudad, aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife de fecha 27 de enero de 2014 (BOP Nº 20, de 12 de febrero de 2014), teniendo en cuenta, en todo caso, la aplicabilidad de los preceptos contemplados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

III.- Competencia orgánica.- El artículo 127.1.i) de la LRBRL, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 48.s) del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Excmo. Ayuntamiento (ROGA), establece que corresponde a la Junta de Gobierno Local *“El nombramiento y el cese de los titulares de los órganos directivos de la Administración municipal, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional octava para los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional”*; el citado precepto ha de

ponerse en relación con lo establecido en su apartado h) en lo relativo a la competencia del citado órgano en relación con la aprobación de las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano; por su parte, con arreglo a lo que se establece en los artículos 8.2.g) y l) y 9 de los vigentes Estatutos del OAFAR, la propuesta que ha de ser elevada al respecto a la Junta de Gobierno de la Ciudad compete a la Presidencia del Organismo.

IV.- Informes preceptivos.- El presente informe-propuesta, que contiene las bases de la convocatoria de selección del órgano directivo denominado “Dirección-Gerencia del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife” debe someterse al informe de la Dirección General de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, por ser materia de su competencia al vigente Decreto de estructura organizativa municipal del Excmo. Ayuntamiento, al no haberse desarrollado la creación de la Comisión Municipal de Función Pública, que tendría atribuida dicha función de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, así como tomando en consideración el acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de 27 de enero de 2014, por el que se aprueba la Normativa de aplicación al personal directivo profesional del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, Organismo Autónomos y Entidades Públicas Empresariales Municipales (B.O.P. nº. 20, miércoles 12 de febrero de 2014).

Por su parte el artículo 13.1.i) del Reglamento del Servicio Jurídico del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife señala que será preceptivo el informe de los Servicios Jurídicos, entre otros, en el supuesto de pruebas selectivas y convocatorias para el ingreso en la función pública o para la provisión de puestos de trabajo.

El acto por el que se aprueben las bases y la convocatoria no está sometido a fiscalización de la Intervención General, al no producir obligaciones de contenido económico, conforme disponen los apartados 1 y 2.a del artículo 214 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, sin perjuicio de que sí lo esté la propuesta de acuerdo mediante la que se produzca el nombramiento o designación de uno de los/las candidatos/as aspirantes.

V.- Negociación colectiva.- De conformidad con lo preceptuado en los artículos 13.4 y 37.2 c) y e) del TREBEP, el presente expediente versa sobre una materia excluida del ámbito de negociación colectiva.

Por lo expuesto se eleva a la Junta de Gobierno de la Ciudad, previos los preceptivos informes de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Asesoría Jurídica Municipal, la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar las siguientes Bases que han de regir la convocatoria destinada a la cobertura del puesto directivo de “Director/a Gerente del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas”, por el procedimiento de libre designación:

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA DEL PUESTO DIRECTIVO DE “DIRECTOR/A GERENTE DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS”, POR EL PROCEDIMIENTO DE LIBRE DESIGNACIÓN.

PRIMERA: Convocatoria.

Constituye el objeto de la presente convocatoria la cobertura, por el procedimiento de libre designación, del puesto Directivo de “Director/a Gerente del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas”, cuya descripción y funciones a continuación se indican:

Descripción: el Director/a Gerente es el titular del máximo órgano de dirección del Organismo, es uno de los órganos superiores de Gobierno, Administración y gestión del Organismo Autónomo.

Funciones.- Corresponderá al Director/a Gerente:

- a) La Dirección, gestión y administración del Organismo Autónomo en los términos previstos en los presentes Estatutos.
- b) Ostentar la representación legal del Organismo Autónomo en aquellas materias o asuntos en que el Consejo Rector o el Presidente se la confieran.
- c) Ejercer la dirección inmediata del personal del Organismo Autónomo.
- d) Dirigir, inspeccionar e impulsar los proyectos, iniciativas, actividades, obras y servicios del Organismo Autónomo.
- e) Formular propuestas al Presidente y al Consejo Rector.
- f) Proponer al Presidente el contenido del Orden del día y la convocatoria de las sesiones del Consejo Rector.
- g) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo y las resoluciones del Presidente.
- h) Elaborar el anteproyecto de Presupuesto del Organismo Autónomo.
- i) La propuesta sobre el uso de las instalaciones gestionadas por el Organismo Autónomo.
- j) La propuesta de aprobación de las Ordenanzas reguladoras y normas de gestión de los precios públicos por el uso de los bienes e instalaciones del Organismo Autónomo por la prestación de servicios o por el uso privativo del dominio público.
- k) La autorización para la realización de horas extraordinarias, la concesión de permisos y licencias y la imposición de sanciones por faltas leves al personal al servicio del Organismo Autónomo, dentro de la política general de Recursos Humanos del Ayuntamiento.
- l) La programación, dirección, seguimiento y coordinación técnica de las actividades que realice el Organismo, lo que incluirá la vigilancia, inspección y fiscalización de los servicios, actividades, eventos y actuaciones, el cumplimiento de la normativa vigente, en particular la relativa a espectáculos públicos y actividades recreativas y la normativa sobre seguridad e higiene, dando cuenta al Presidente de su desarrollo, coste y rendimiento.
- m) La búsqueda de fórmulas de comercialización y financiación de los eventos o actividades del Organismo Autónomo, así como el seguimiento de su materialización y el control y seguimiento del coste de los servicios y actividades.

- n) El control y supervisión de la conservación del patrimonio del Organismo Autónomo.
- o) Cualesquiera otras que le sean delegadas por el Presidente o encomendadas por el Consejo Rector.

SEGUNDA: Requisitos y condiciones de participación.

Podrán participar en esta convocatoria los/as aspirantes que reúnan alguno de los requisitos estipulados seguidamente a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes:

- a) Ser funcionario/a de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o funcionarios/as de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, que pertenezcan a los Cuerpos o Escalas clasificados en el subgrupo A1.
- b) Personal laboral fijo al servicio de cualquiera de las anteriores Administraciones Públicas con clasificación profesional correspondiente al Grupo 1 o equivalente según la titulación exigida y ser Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o poseer un Título de Grado correspondiente a las precitadas titulaciones, atendiendo al marco establecido por el Espacio Europeo de Educación Superior y contenidas en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) o equivalente.
- c) Profesional del Sector Privado con titulación de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o con un Título de Grado correspondiente a las precitadas titulaciones, atendiendo al marco establecido por el Espacio Europeo de Educación Superior y contenidas en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) o equivalente que acrediten competencia profesional y experiencia mínima de cinco años de ejercicio profesional en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada en la materia objeto del puesto Directivo a cubrir.

No podrán participar:

- El personal funcionario, laboral fijo y profesionales que se encuentren inhabilitados y los suspensos en virtud de sentencia o resolución administrativa firme, si no hubiera transcurrido el tiempo señalado en ellas.
- Los/las funcionarios/as en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular prevista en el art. 89.1. letra a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que lleven menos de dos años desde que fueron declarados en la antedicha situación.

TERCERA: Presentación de solicitudes.

Las solicitudes para participar en el procedimiento de provisión, ajustadas al modelo que se incluye como Anexo I, se dirigirán a la Junta de Gobierno de la Ciudad (órgano competente para efectuar el nombramiento de los/las titulares de los órganos directivos de conformidad

con el artículo 127.1 i) de la LRBRL), y habrán de presentarse en el plazo de **quince días hábiles**, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del extracto del anuncio de la presente convocatoria publicada en el Boletín Oficial de la Provincia.

El impreso de solicitud de participación debidamente cumplimentado se presentará en el Registro Electrónico de la Corporación, siendo posible también su presentación en el Registro General del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife (Sede Administrativa “La Granja”, Avda. de Madrid, nº 2), o en el Registro de las Oficinas de Atención e Información Ciudadana de este Excmo. Ayuntamiento: Oficina de Salud- La Salle, Oficina de San Andrés, Oficina de La Salud, Oficina de Ofra, Oficina de El Sobradillo y Oficina de Añaza.

Asimismo, las solicitudes de participación podrán presentarse en las formas establecidas en los apartados a), b), c), d) y e) del artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Dicho impreso podrá obtenerse consultando la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. Este impreso deberá obtenerse por duplicado al objeto de que el/la interesado/a se quede con copia sellada de la instancia presentada, salvo los casos en que la documentación sea presentada haciendo uso del registro electrónico de la Administración o se presente en las Oficinas de Correos.

CUARTA: Documentación.

4.1. Los/as aspirantes acompañarán a la solicitud de participación la documentación acreditativa de los requisitos de participación que seguidamente se detalla:

- 1.- Documento Nacional de Identidad o pasaporte en vigor.
- 2.- Título académico exigido.
- 3.- Certificado referido a su condición de funcionario/a de carrera o personal laboral fijo de cualquiera de las Administraciones previstas en la Base Segunda a) y b).

En su caso, acreditación de la condición de profesional del sector privado.

- 4.- Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las circunstancias recogidas en la base segunda que impidan su participación en la convocatoria, conforme al modelo que figura en el Anexo II.

4.2. Asimismo, los/as aspirantes acompañarán a la solicitud de participación la documentación acreditativa de los méritos que serán objeto de valoración y que seguidamente se detalla:

1.- Currículum en el que constarán, además de los datos personales, el cuerpo, escala o subescala o Grupo de Clasificación Profesional a la que pertenece (en el supuesto del personal funcionario o laboral de una Administración), los títulos académicos, los años de servicios, los puestos de trabajo desempeñados en la Administración Pública y/o en las empresas privadas con un mínimo de cinco años de ejercicio profesional (en el caso de profesionales del sector privado); los estudios, cursos realizados y cuantos otros méritos estimen oportuno poner de manifiesto en relación con las funciones atribuidas al puesto solicitado (especialización en labores comerciales, especialización en generación y elaboración de paquetes turísticos, conocimiento de idiomas, conocimiento y experiencia en el desarrollo de grandes eventos de carácter internacional, experiencia en el desarrollo y organización de actividades lúdicas municipales, experiencia en puestos de dirección, disponibilidad horaria, entre otros).

2.- Acreditación de los méritos alegados que han de ser los que correspondan a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

En cualquier momento del procedimiento, la Administración puede solicitar la documentación original para su comprobación y, en todo caso, con carácter previo al nombramiento que se realice.

4.3. Los requisitos y méritos que se invoquen vendrán referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

4.4. La acreditación de los requisitos exigidos y méritos alegados se realizará mediante documento en lengua castellana. Salvo los casos en que la documentación sea presentada haciendo uso del registro electrónico de la Administración, o se presente en las Oficinas de Correos, toda la documentación aportada deberá tener carácter auténtico o ser copia compulsada conforme a la legislación vigente, como se expone a continuación:

- La condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo del cualquier Administración mediante certificado expedido por el órgano de las Administraciones Públicas competente, con indicación del cuerpo, escala o subescala a la que pertenece o Grupo de Clasificación Profesional, respectivamente.
- La experiencia profesional en el sector público se acreditará mediante certificado de los servicios prestados emitido por el órgano competente de la administración donde se hubiesen prestados, indicándose la naturaleza jurídica de la relación, el Grupo y subgrupo,

el Cuerpo o Escala, Subescala a la que pertenece el personal funcionario o Grupo de Clasificación Profesional del personal laboral, el tiempo de duración, las funciones y tareas desempeñadas y la antigüedad. Estarán exentos/as de la presentación de este certificado los/as participantes que sean empleados/as del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

- La experiencia profesional en el sector privado se acreditará mediante documentos en que quede fehacientemente acreditada la misma (contratos de trabajo, certificaciones de las empresas o documentación que acredite la condición de autónomo) y certificado de vida laboral.
- En caso de presentar el grado personal consolidado, deberá aportarse la correspondiente resolución administrativa dictada a tales efectos.
- Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante diploma o certificado de la realización o impartición del curso que contenga mención expresa del número de horas, contenido y fecha de celebración.

En el caso de que la documentación sea presentada por registro electrónico o en las Oficinas de Correos, la indicada documentación auténtica o copia compulsada se sustituirá por copia de los documentos y una declaración responsable sobre la validez de los mismos, conforme al Anexo III de las presentes Bases, pudiéndose requerir al interesado/a la presentación de la documentación original en cualquier momento para su comprobación.

Si los documentos acreditativos de los requisitos o de los méritos no se aportaran por encontrarse en poder del Organismo Autónomo con ocasión de su participación en otra convocatoria, deberá hacerse constar expresamente esta circunstancia en la solicitud, especificando la convocatoria en la que los presentó, con indicación de la plaza o puesto y la fecha de la convocatoria, siempre que no hayan transcurrido más de cinco años desde su presentación, o la vigencia del documento haya expirado. En caso contrario, deberá aportar la documentación requerida.

QUINTA: Cumplimiento de requisitos por los/as aspirantes, méritos y propuesta de resolución.

La Unidad de Gestión Económico-Administrativa del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas, transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, examinará todas las presentadas y evacuará informe relativo al cumplimiento por los/las aspirantes de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto al que optan.

Antes de la emisión del pertinente informe propuesta a elevar a la Junta de Gobierno Local, los/as aspirantes podrán ser llamados/as a la realización de una entrevista ante la Presidencia del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas sobre cuestiones derivadas de su currículum y el puesto de trabajo al que se opta.

A estos efectos, se comunicará con tres días hábiles de antelación, a través de Tablón de Edictos y sede electrónica municipal, la fecha de celebración de la misma.

Asimismo, se incorporará al expediente propuesta del órgano competente (Presidencia del Organismo) al que se encuentra adscrito el puesto directivo convocado, a favor de alguno/a de los/as candidatos/as de entre aquellos/as que aspiren al puesto de que se trate. Tratándose de una libre designación, dicha propuesta se ha de motivar en atención a los méritos alegados por los/las aspirantes, dándose prioridad a aquellos que guarden relación directa con la materia y facultades del puesto directivo a desarrollar, en atención a las características contempladas en la base primera de la presente convocatoria.

Se declarará desierta la convocatoria cuando no concurra ningún/a participante o cuando quienes concurren no reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.

El acuerdo de nombramiento se motivará con referencia al cumplimiento por parte el/la candidato/a elegido/a de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y de los méritos que determinen la mayor capacidad e idoneidad del candidato o candidata para el desempeño del puesto.

El plazo de resolución será de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de instancias, pudiendo prorrogarse hasta un mes más.

El acuerdo mediante el que se disponga el nombramiento se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en la intranet y sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife (www.santacruzdetenerife.es).

SEXTA: Toma de posesión o formalización del contrato laboral de carácter especial de alta dirección.

- Funcionarios/as de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o funcionario/as de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional:

El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles, si no implica cambio de residencia de el/la aspirante, o de un mes si comporta cambio de residencia o, en su caso, el reingreso al servicio activo.

El plazo de toma de posesión empezará a contarse, en su caso, a partir del día siguiente al del cese o la declaración de la situación administrativa que corresponda, que deberá efectuarse

dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución de la libre designación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a los/as interesados/as salvo que por causas justificadas el órgano convocante acuerde suspender el disfrute de los mismos.

Efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria o excedencia por cuidado de hijos una vez transcurrido el primer año.

- Personal laboral fijo de la Administración Pública Estatal, Autonómica o Local y profesionales del sector privado:

El plazo para la formalización del correspondiente contrato laboral de carácter especial de alta dirección con periodo de prueba de nueve meses, será de tres días hábiles, empezando a contarse a partir del día siguiente a la publicación de la resolución de la libre designación en el Boletín Oficial de la Provincia en los términos establecidos en la Normativa de aplicación al personal directivo profesional del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, Organismos Autónomos y Entidades Públicas Empresariales Municipales aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife de fecha 27 de enero de 2014 (BOP Nº 20, de 12 de febrero de 2014) y Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

SÉPTIMA: Impugnación.

Contra la resolución aprobatoria de las presentes Bases, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en los términos previstos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación, en los términos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; significando que, en el caso de presentar recurso potestativo de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se resuelva expresamente

el recurso de reposición o se produzca la desestimación presunta del mismo, y todo ello sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

OCTAVA: Incidencias.

En todo lo no previsto en estas Bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen local; Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional; Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puesto de trabajo y Promoción profesional de la funcionarios civiles de la Administración General del Estado; la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife adoptó acuerdo de conformidad con el transcrito informe propuesta

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local.

En Santa Cruz de Tenerife, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS
(Decreto de 19 de junio de 2023), Javier Caballero Morales, documento firmado electrónicamente.

Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo**Secretaría****ANUNCIO**

5019

178972

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de septiembre de 2023, adoptó el siguiente acuerdo:

PROCESO PARA LA PROVISIÓN, POR PROCEDIMIENTO DE LIBRE DESIGNACIÓN, QUE GARANTICE LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO Y CAPACIDAD Y CRITERIOS DE IDONEIDAD EN LA DESIGNACIÓN DEL TITULAR DEL PUESTO DE TRABAJO DE CARÁCTER DIRECTIVO, CON EL CÓDIGO DE PUESTO G7335-D-01 Y LA DENOMINACIÓN DE "GERENTE", DEL ORGANISMO AUTÓNOMO GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, A EFECTOS DE APROBACIÓN DE LAS BASES Y DE LA CONVOCATORIA

"Visto el expediente de procedimiento de provisión del puesto de trabajo denominado Gerente, con el código de puesto G7335-D-01, y de conformidad con los siguientes;

I. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Por Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria del día 21 de junio de 1996 (B.O.P. nº 130, de 28 de octubre de 1996), se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife.

SEGUNDO. - Por Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria del día 16 de abril de 1999 (B.O.P. nº 66, de 31 de mayo de 1999), se aprueba modificación puntual de la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife.

TERCERO. - El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife mediante acuerdo adoptado en sesión extraordinaria, celebrada el día 13 de diciembre de 2002 (BOP núm. 9, lunes 20 de enero de 2003), acuerdo adoptado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en sesión extraordinaria celebrada el 30 de julio de 2003 (BOP núm. 120, de 24 de septiembre de 2003), así como la Junta de Gobierno Local, mediante sendos acuerdos del 28 de septiembre de 2005 (BOP núm. 3, de 5 de enero de 2006), 2 de octubre de 2006 (BOP núm. 29, del 26 de febrero de 2007), 29 de septiembre de 2014 (BOP núm. 147, lunes 10 de noviembre de 2014), 25 de julio de 2016 (BOP núm. 91, viernes 29 de julio de 2016), 30 de julio de 2018 (BOP núm. 95, miércoles 8 de agosto de 2018), 27 de diciembre de 2021 (BOP núm. 2, miércoles 5 de enero de 2022) y 12 de junio de 2023 (BOP nº 73, viernes 16 de junio de 2023) han configurado la vigente

Relación de Puestos de Trabajo de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife.

CUARTO. - En la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, figura el puesto de trabajo denominado Gerente, con el código G7335-D-01, teniendo en cuenta que, si bien en origen el puesto de trabajo del Gerente tenía la consideración de personal eventual, tras la modificación operada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, el Gerente de Organismo Autónomo Local tendrá la consideración jurídica de Órgano Directivo (art.85bis.1.b).

QUINTO. – Por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 27 de enero de 2014, se aprueba la Normativa de aplicación al personal directivo profesional del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, Organismos Autónomos y Entidades Públicas Empresariales Municipales (B.O.P. núm. 20, miércoles 12 de febrero de 2014).

SEXTO. – De conformidad con lo acordado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, adoptado el 26 de julio de 2011, interpretado a la luz de las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, al Director Gerente del Organismo Autónomo Gerencia le corresponden las retribuciones, en concepto de Salario Base equivalentes a las fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A1 de titulación, y que asciende con carácter mensual a la cantidad de 1.288,31€ (795,00€ para el caso de las pagas extras), en concepto de Complemento de Destino las correspondientes a las que fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los de nivel 30, y que ascienden con carácter mensual a la cantidad de 1.125,35€, y en concepto de Complemento Específico se fija la cuantía mensual de 3.809,27€ mensuales, lo que hace un total de 86.134.40€ distribuidos en catorce pagas al año.

SÉPTIMO. – En la actualidad el puesto de trabajo reservado a personal Directivo, con la denominación de “Gerente” y el código de puesto G7335-D-01, se encuentra vacante tras la aceptación de la renuncia del anterior titular, aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 22 de mayo de 2023.

OCTAVO.- A tal efecto, con fecha del 22 de junio de 2023 La Sra. Consejera Directora dicta la instrucción de inicio de expediente en orden a aprobación de las bases y correspondiente convocatoria del procedimiento de provisión del referido puesto Directivo.

NOVENO. – Con fecha del 4 de julio de 2023, registro de salida nº 2023/8135, se solicita la emisión de informe sobre el contenido de las referidas Bases, a la Dirección General de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

DÉCIMO. – Con fecha del 10 de julio de 2023, se emite informe por la Dirección General de Recursos Humanos del Ayuntamiento, en el que se realizan, las siguientes observaciones;

1.- En la Base Tercera relativa a los requisitos de participación, se ha omitido al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Asimismo, habrá de matizarse que el requisito de contar con más de cinco años de ejercicio profesional se refiere solo a los profesionales del sector privado.

2.- En la base séptima habrá de indicarse, respecto al personal laboral, la necesidad de formalizar un contrato de alta dirección y el plazo para suscribir el mismo, conforme al artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

UNDÉCIMO. – Con fecha del 1 de agosto de 2023, se emite informe N° GP20230078 por la Sección de Gestión Económica y Presupuestaria, en el que se informa la existencia de crédito suficiente, a nivel de vinculación, para atender el gasto propuesto, en las siguientes aplicaciones presupuestarias;

Orgánico	Programa	Económico	Descripción
G7335	15035	10100	RETRIBUCIONES BASICAS
G7335	15035	10101	OTRAS REMUNERACIONES
G7335	15035	16000	SEGURIDAD SOCIAL

DUODÉCIMO. – Con fecha del 1 de agosto de 2023, se emite informe por la Secretaría Delegada de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, por el que se **INFORMA FAVORABLEMENTE** las bases que habrán de regir en el proceso para la provisión, por procedimiento ad hoc, que garantice los principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad en la designación del titular del puesto de trabajo de carácter Directivo, con el código de puesto G7335-D-01 y la denominación de “Gerente”, de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife.

DÉCIMO TERCERO. – Con fecha del 2 de agosto de 2023, se emite informe FI20230208(I) por la Intervención General, en el que se fiscaliza de conformidad con la propuesta del Servicio gestor, realizando observaciones sobre las cuantías mensuales y anuales que figuran en las Bases, a los efectos de su actualización.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. – De conformidad con lo dispuesto en el art. 127.1.i) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, corresponde a la Junta de Gobierno Local, entre otras, el nombramiento y el cese de los titulares de los órganos directivos de la Administración municipal.

SEGUNDO. - El art.85bis.1.b) establece que en los Organismos Autónomos Locales el titular del máximo órgano de dirección de los mismos deberá ser un funcionario de carrera o laboral de las Administraciones públicas o un profesional del sector privado, titulados superiores en ambos casos, y con más de cinco años de ejercicio profesional en el segundo, teniendo la consideración en los municipios de gran población de órgano directivo. En iguales términos se pronuncia el art.13 de los Estatutos de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife aprobados en sesión plenaria celebrada el día 17 de septiembre de 2004 (BOP núm.20, lunes 7 de febrero de 2005).

TERCERO. - La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, introduce al personal directivo como una nueva categoría, señalando en su exposición de motivos que está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización

administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos, así como la conveniencia avanzar decididamente en el reconocimiento legal de esta clase de personal, como ya sucede en la mayoría de los países vecinos. Dicha disposición legal fue derogada por el vigente Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), el cual mantuvo la misma regulación sobre el personal directivo.

CUARTO. – En el art.13 del TRLEBEP, establece los principios que deberá respetar la futura legislación Autonómica al regular el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, entre otros previa propuesta del Servicio de Régimen General de la Gerencia Municipal de Urbanismo, el de que su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

QUINTO. – A falta del desarrollo legislativo correspondiente que regule el procedimiento concreto de selección y designación de los órganos directivos, la institución jurídica que parece responder, de forma más adecuada, a los requerimientos mencionados es la Libre Designación, cuya regulación esencial se recoge en el art.80 del TRLEBEP y en los arts. 51 a 58 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, así como en el art.101 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Por todo lo anterior, regirán en el presente proceso las normas que rigen la figura jurídica de la Libre Designación, como forma de provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas.

SEXTO. - Artículo 85 bis.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, vino a disponer;

b) El titular del máximo órgano de dirección de los mismos deberá ser un funcionario de carrera o laboral de las Administraciones públicas o un profesional del sector privado, titulados superiores en ambos casos, y con más de cinco años de ejercicio profesional en el segundo. En los municipios señalados en el título X, tendrá la consideración de órgano directivo.

Así mismo, el artículo 130.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, vino a disponer;

2. Tendrán también la consideración de órganos directivos, los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 bis, párrafo b).

Con dicha redacción, se determinó la condición de órganos directivos de los máximos órganos de dirección de los Organismos Autónomos Locales (Gerentes), si bien con un régimen diferenciado respecto del resto de órganos directivos locales, al exigir que para estos últimos la condición de funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.

Si bien, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal directivo se venía designando conforme a criterios de idoneidad y confianza, al aprobarse y entrar en vigor la citada disposición normativa dicha situación varió. Y ello porque, el artículo 13.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y del actual TRLEBEP, estableció con el siguiente tenor literal;

2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

Es por ello que, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo, la designación del personal directivo, debería realizar mediante procedimiento público, en el cual se atendiese a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad. Tal y como se define en el referido artículo, parece responder a un procedimiento en el que se integrarían las reglas propias del concurso (*consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos.* Artículo 79.1 del EBEP) y las del procedimiento de libre designación (*apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.* Artículo 80.1 del TRLEBEP), si bien, tal y como señala el artículo 78.4 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, *en todo caso el ejercicio de la libre designación por parte de la Administración Pública no podrá comportar arbitrariedad en la apreciación de los méritos, por lo que la designación de una persona para un determinado puesto habrá de perseguir el interés público.*

Como antecedentes de lo señalado hasta ahora, en esta Administración Municipal, tenemos como ejemplo más claro la Sentencia núm. 195/2013 de 18 octubre. JUR 2014\104866, dictada en Recurso de Apelación núm. 159/2013, por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, por la que se confirma la Sentencia de instancia apelada, por la que se anuló la resolución de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife por la que designó al Gerente del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social" sin haberse seguido un procedimiento que garantice la publicidad y concurrencia previsto en el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2007, 768) sobre personal directivo profesional vedándose el derecho a participar en el procedimiento de selección a personas que podían cumplir los requisitos de capacidad, mérito e idoneidad para el puesto que debió ser convocado públicamente. Aprobadas unas Bases que habrán de regir en el procedimiento de Selección y, realizada la Convocatoria Pública del mismo, se resuelve adjudicando el puesto de trabajo de Gerente del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social. Ante la resolución del procedimiento de concurrencia competitiva, se presenta Recurso Contencioso Administrativo por dos de los aspirantes no seleccionados, por el que se dicta Sentencia de fecha 9 de junio de 2015, por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo N°4 de Santa Cruz de Tenerife, en procedimiento 417/2014, por la que se declara nulo el acto resolutorio del procedimiento, ordenando retrotraer las actuaciones administrativas, para que el nombramiento se decida con motivación de forma suficiente sobre la mayor idoneidad, de acuerdo a los criterios de competencia profesional y experiencia en el desempeño del nombramiento del candidato que resulte respecto al resto de candidatos.

Una vez expuesto lo anterior, a de tenerse en cuenta que, en la nueva redacción operada en la Ley 7/1985 por la Ley 27/2013, el nombramiento de los órganos directivos, sin distinción, deberá recaer en funcionarios de carrera, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que no lo sea y con la debida motivación en atención a las características específicas de las funciones. Esta regla ya estaba contenida en el artículo 130.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno

local, si bien no referida a los titulares de los máximos órganos de dirección de los Organismos Autónomos Locales (Gerentes). Ahora, con esta nueva redacción, si quedarían incluidos en dicha regla general.

A esta interpretación coadyuva la redacción del nuevo artículo 32 bis que al referirse a las Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos se refiere a todos los órganos directivos y no sólo a Directores Generales y Coordinadores Generales. En efecto, el mencionado precepto establece:

“El nombramiento del personal directivo que, en su caso, hubiera en las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares deberá efectuarse de acuerdo a criterios de competencia profesional y experiencia, entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el correspondiente Reglamento Orgánico permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.”

Por otro lado, ha de tenerse presente que, en una interpretación conjunta de los artículos 4 y 92.3 de la Ley de Bases de Régimen Local y 9 del TRLEBEP, se considera que el ejercicio de funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas corresponde exclusivamente a los funcionarios públicos (funcionarios de carrera), por lo que, en aquellos supuestos en los que los Estatutos del Organismo Autónomo les atribuyan funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas, no cabrá en ningún caso, la aplicación de la excepción citada, siendo obligatorio que el puesto quede reservado al personal que ostente la condición de funcionario público.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 85bis.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece que en los Organismos Autónomos de las Entidades Locales, *el titular del máximo órgano de dirección de los mismos deberá ser un funcionario de carrera o laboral de las Administraciones públicas o un profesional del sector privado, titulados superiores en ambos casos, y con más de cinco años de ejercicio profesional en el segundo*, teniendo la consideración de Órgano Directivo, en los municipios sujetos al régimen regulado en el título X de la citada disposición legal.

SÉPTIMO. – El artículo 52 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, dispone que la designación se realizará previa convocatoria pública, en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño contenidos en la relación de puestos de trabajo, podrán recogerse las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo. En el presente caso, se hace necesario referirse, en cuanto a la descripción y funciones, habrá de remitirse a lo dispuesto en los vigentes Estatutos del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife (B.O.P. núm.20, lunes 7 de febrero de 2005, B.O.P. núm.181, viernes 29 de diciembre de 2006, B.O.P. núm.114, lunes 11 de julio de 2011 y B.O.P. núm.166, miércoles 5 de octubre de 2011);

1.- Corresponden al Gerente, con carácter general, las siguientes atribuciones:

- a) Cooperar en la definición de las líneas estratégicas y de los objetivos de la Gerencia. Coordinar e impulsar las acciones precisas para la elaboración del programa de actuación de la Gerencia, su integración con los de los entes descentralizados adscritos y con los de las demás Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, siguiendo los principios de la programación general, así como su seguimiento y evaluación.

- b) Dirección ejecutiva, supervisión e impulso de las actividades de la Gerencia, garantizando su normal funcionamiento, con criterios de eficacia, eficiencia y calidad. Establecimiento de directrices para la mejor gestión de los recursos de la Gerencia.
- e. Representación ejecutiva de la Gerencia
- c) Difusión de las actividades de la Gerencia e impulso de la colaboración y el trabajo en equipo, así como cooperación con las otras Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.
- d) Elaborar el cuadro de mando de la Gerencia y de la memoria anual de actividades.

2.- Además, le corresponderán al Gerente, con carácter específico, las siguientes atribuciones:

- a) Realizar las gestiones técnico-administrativas y materiales que sean precisas para la ejecución de los acuerdos del Consejo Rector, del Presidente del mismo y del propio Consejero-Director bajo la dirección y supervisión de este último.
- b) Inspeccionar, fiscalizar, vigilar y dirigir la actividad de los Servicios de la Gerencia y de su personal, así como informar al Consejero-Director sobre el desarrollo, coste y rendimiento de los mismos.
- c) Ordenar la iniciación de actuaciones de acuerdo con los programas y directrices que se señalen por los demás órganos de dirección.
- d) Conformar las certificaciones de obras, servicios y suministros contratados por la Gerencia.
- e) Proponer los gastos y los pagos necesarios para el desarrollo de las actividades propias de la Gerencia.
- f) Formar y actualizar los registros e inventarios que sean competencia de la Gerencia. Aquéllas que expresamente le atribuyan por delegación.

OCTAVO. – De conformidad con la vigente Relación de Puestos de Trabajo, de la Gerencia Municipal de Urbanismo, son funciones del puesto de Gerente, las siguientes;

Generales;

- a) Estudia, propone y realiza la ejecución de los planes y programas de actuación, dentro de las atribuciones que le competan a la Dirección Ejecutiva.
- b) Cooperar en la definición de las líneas estratégicas y de los objetivos del Sector.
- c) Coordina las acciones para la elaboración del programa de actuación del Sector, su integración con los de los entes descentralizados adscritos al mismo y con los del resto de los sectores funcionales, siguiendo los principios de la programación general, así como su seguimiento y evaluación.
- d) Impulsa y supervisa las actividades del Sector garantizando su normal funcionamiento, con criterios de eficiencia y calidad y el cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.
- e) Ejecuta y hace cumplir los acuerdos de los órganos superiores de gobierno.
- f) Establece las directrices y coordina la gestión de los recursos del Sector.

- g) Ostenta la representación administrativa del Sector.
- h) Actúa como órgano de comunicación, impulsando la colaboración y el trabajo en equipo, así como la cooperación con los otros Sectores Funcionales.
- i) Elabora el proyecto de presupuesto, el cuadro de mando del Sector y la Memoria anual.
- j) Todas aquellas funciones que, en régimen de desconcentración o delegación se les confieran.

Específicas;

- a) Realiza las gestiones técnicas, administrativas y materiales que sean precisas para la ejecución de los acuerdos del Consejo de Administración, del Presidente del mismo y del propio Consejero Director bajo la dirección y supervisión de este último.
- b) Inspecciona, fiscaliza, vigila y dirige la actividad de los Servicios de la Gerencia de Urbanismo, así como informa al Consejero Director sobre el desarrollo, coste y rendimiento de los Servicios de la Gerencia de Urbanismo.
- c) Ordena la iniciación de actuaciones de acuerdo con los programas y directrices que se establezcan.
- d) Conformar las certificaciones de obras, servicios y suministros contratados por la Gerencia de Urbanismo.
- e) Aprueba, dentro de los procedimientos de expropiación, los gastos destinados a depósitos previos, intereses de demora y derechos arrendatarios. Asimismo, acta los fallos del Jurado Provincial de Expropiación cuando fuesen informados favorablemente por los Servicios Técnicos de la Gerencia de Urbanismo y recurre dichos fallos cuando contraviniesen los intereses municipales.
- f) Gestión ordinaria del patrimonio de los bienes de la Gerencia de Urbanismo.
- g) Ordena los pagos necesarios para el desarrollo de la actividad de la Gerencia de Urbanismo.
- h) Forma y actualiza los registros e inventarios que sean competencia de la Gerencia de Urbanismo.

NOVENO. - En lo que afecta a la tramitación del expediente, este debe contar con los informes preceptivos del Servicio Jurídico Municipal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.i) del Reglamento del Servicio Jurídico Municipal aprobado por acuerdo del Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 10 de junio de 2004 (B.O.P. nº 152, del Viernes 29 de Octubre de 2004), correspondiendo esta función a la Secretaría Delegada de la Gerencia Municipal de Urbanismo conforme a lo dispuesto en el apartado segundo de la Disposición Adicional Cuarta de la citada norma municipal.

DÉCIMO. - El documento relativo a las Bases de Selección del Órgano Directivo "Gerente Municipal de Urbanismo", debe someterse al informe de la Dirección General de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, por ser materia de su competencia, conforme al Decreto de Alcaldía nº ALC-2022/136, de fecha 16 de diciembre de 2022, relativo a la modificación de la estructura organizativa municipal del Excmo.

Ayuntamiento, y no habiéndose creado la Comisión Municipal de Función Pública, que tendría atribuida dicha función, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en su última redacción (B.O.P. Santa Cruz de Tenerife nº 163, miércoles 11 de diciembre de 2013), así como el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de 27 de enero de 2014, por el que se aprueba la Normativa de aplicación al personal directivo profesional del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, Organismo Autónomos y Entidades Públicas Empresariales Municipales (B.O.P. nº. 20, miércoles 12 de febrero de 2014). Con fecha del 4 de julio de 2023, registro de salida nº 2023/8135, se solicita la emisión de informe sobre el contenido de las referidas Bases, a la Dirección General de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

Con fecha del 10 de julio de 2023, se emite informe por la Dirección General de Recursos Humanos del Ayuntamiento, en el que se realizan, las siguientes observaciones;

1.- En la Base Tercera relativa a los requisitos de participación, se ha omitido al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Asimismo, habrá de matizarse que el requisito de contar con más de cinco años de ejercicio profesional se refiere solo a los profesionales del sector privado.

2.- En la base séptima habrá de indicarse, respecto al personal laboral, la necesidad de formalizar un contrato de alta dirección y el plazo para suscribir el mismo, conforme al artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

UNDÉCIMO. – Así mismo, es necesario contar con el informe de la Intervención Delegada del Organismo Autónomo, al tratarse de acuerdo de aprobación de las bases y convocatoria del correspondiente procedimiento, siendo necesaria la fiscalización del gasto al que da lugar la convocatoria del procedimiento y/o posterior nombramiento.

DUODÉCIMO. - Por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 27 de enero de 2014, se aprueba Normativa de aplicación al personal directivo profesional del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, Organismos Autónomos y Entidades Públicas Empresariales Municipales (B.O.P. núm.20, miércoles 12 de febrero de 2014).

Tanto la aprobación de las bases de selección, su convocatoria y la adopción de los acuerdos de nombramiento y cese del personal directivo competarán a la Junta de Gobierno de la Ciudad. En todo caso, tanto los nombramientos como los ceses se efectuarán a propuesta del órgano reglamentariamente competente.

PROPUESTA DE ACUERDO

Primero. – Aprobar las siguientes bases que habrán de regir en el proceso para la provisión, por procedimiento ad hoc, que garantice los principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad en la designación del titular del puesto de trabajo de carácter Directivo, con el código de puesto G7335-D-01 y la denominación de “Gerente”, de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, con la siguiente redacción:

“BASES QUE HABRÁN DE REGIR EN EL PROCESO PARA LA PROVISIÓN, POR PROCEDIMIENTO DE LIBRE DESIGNACIÓN, GARANTIZANDO LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO Y CAPACIDAD Y CRITERIOS DE IDONEIDAD EN LA DESIGNACIÓN, DEL PUESTO DE TRABAJO RESERVADO A PERSONAL DIRECTIVO, DENOMINADO “GERENTE” Y EL CÓDIGO DE PUESTO G7335-D-01, DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

Primera.- El puesto de trabajo reservado a personal directivo a proveer, por el procedimiento de Libre Designación, que garantice los principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad en la designación, es el denominado Gerente Municipal de Urbanismo, con el código G7335-D-01.

El referido puesto tiene asignada por los vigentes Estatutos del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife (B.O.P. núm.20, lunes 7 de febrero de 2005, B.O.P. núm.181, viernes 29 de diciembre de 2006, B.O.P. núm.114, lunes 11 de julio de 2011 y B.O.P. núm.166, miércoles 5 de octubre de 2011) las siguientes funciones;

- 1.- Corresponden al Gerente, con carácter general, las siguientes atribuciones:
 - a) Cooperar en la definición de las líneas estratégicas y de los objetivos de la Gerencia. Coordinar e impulsar las acciones precisas para la elaboración del programa de actuación de la Gerencia, su integración con los de los entes descentralizados adscritos y con los de las demás Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, siguiendo los principios de la programación general, así como su seguimiento y evaluación.
 - b) Dirección ejecutiva, supervisión e impulso de las actividades de la Gerencia, garantizando su normal funcionamiento, con criterios de eficacia, eficiencia y calidad. Establecimiento de directrices para la mejor gestión de los recursos de la Gerencia.
e. Representación ejecutiva de la Gerencia
 - c) Difusión de las actividades de la Gerencia e impulso de la colaboración y el trabajo en equipo, así como cooperación con las otras Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.
 - d) Elaborar el cuadro de mando de la Gerencia y de la memoria anual de actividades.
- 2.- Además, le corresponderán al Gerente, con carácter específico, las siguientes atribuciones:
 - a) Realizar las gestiones técnico-administrativas y materiales que sean precisas para la ejecución de los acuerdos del Consejo Rector, del Presidente del mismo y del propio Consejero-Director bajo la dirección y supervisión de este último.
 - b) Inspeccionar, fiscalizar, vigilar y dirigir la actividad de los Servicios de la Gerencia y de su personal, así como informar al Consejero-Director sobre el desarrollo, coste y rendimiento de los mismos.
 - c) Ordenar la iniciación de actuaciones de acuerdo con los programas y directrices que se señalen por los demás órganos de dirección.
 - d) Conformar las certificaciones de obras, servicios y suministros contratados por la Gerencia.

- e) Proponer los gastos y los pagos necesarios para el desarrollo de las actividades propias de la Gerencia.
- f) Formar y actualizar los registros e inventarios que sean competencia de la Gerencia. Aquéllas que expresamente le atribuyan por delegación.

Así mismo, de conformidad con la vigente Relación de Puestos de Trabajo, de la Gerencia Municipal de Urbanismo, son funciones del puesto de Gerente, las siguientes;

Generales;

- a) Estudia, propone y realiza la ejecución de los planes y programas de actuación, dentro de las atribuciones que le competen a la Dirección Ejecutiva.
- b) Coopera en la definición de las líneas estratégicas y de los objetivos del Sector.
- c) Coordina las acciones para la elaboración del programa de actuación del Sector, su integración con los de los entes descentralizados adscritos al mismo y con los del resto de los sectores funcionales, siguiendo los principios de la programación general, así como su seguimiento y evaluación.
- d) Impulsa y supervisa las actividades del Sector garantizando su normal funcionamiento, con criterios de eficiencia y calidad y el cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.
- e) Ejecuta y hace cumplir los acuerdos de los órganos superiores de gobierno.
- f) Establece las directrices y coordina la gestión de los recursos del Sector.
- g) Ostenta la representación administrativa del Sector.
- h) Actúa como órgano de comunicación, impulsando la colaboración y el trabajo en equipo, así como la cooperación con los otros Sectores Funcionales.
- i) Elabora el proyecto de presupuesto, el cuadro de mando del Sector y la Memoria anual.
- j) Todas aquellas funciones que, en régimen de desconcentración o delegación se les confieran.

Específicas;

- a) Realiza las gestiones técnicas, administrativas y materiales que sean precisas para la ejecución de los acuerdos del Consejo de Administración, del Presidente del mismo y del propio Consejero Director bajo la dirección y supervisión de este último.
- b) Inspecciona, fiscaliza, vigila y dirige la actividad de los Servicios de la Gerencia de Urbanismo, así como informa al Consejero Director sobre el desarrollo, coste y rendimiento de los Servicios de la Gerencia de Urbanismo.
- c) Ordena la iniciación de actuaciones de acuerdo con los programas y directrices que se establezcan.
- d) Conformar las certificaciones de obras, servicios y suministros contratados por la Gerencia de Urbanismo.

- e) Aprueba, dentro de los procedimientos de expropiación, los gastos destinados a depósitos previos, intereses de demora y derechos arrendatarios. Asimismo, acta los fallos del Jurado Provincial de Expropiación cuando fueses informados favorablemente por los Servicios Técnicos de la Gerencia de Urbanismo y recurre dichos fallos cuando contraviniesen los intereses municipales.
- f) Gestión ordinaria del patrimonio de los bienes de la Gerencia de Urbanismo.
- g) Ordena los pagos necesarios para el desarrollo de la actividad de la Gerencia de Urbanismo.
- h) Forma y actualiza los registros e inventarios que sean competencia de la Gerencia de Urbanismo.

El puesto de trabajo de Director Gerente del Organismo Autónomo Gerencia, de conformidad con lo acordado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, adoptado el 26 de julio de 2011, le corresponden las retribuciones, en concepto de Salario Base equivalentes a las fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A1 de titulación, y que asciende con carácter mensual a la cantidad de 1.288,31€ en concepto de salario base, (795,00 para el caso de las pagas extras), en concepto de Complemento de Destino las correspondientes a las que fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los de nivel 30, y que ascienden con carácter mensual a la cantidad de 1.125,35€, y en concepto de Complemento Específico se fija la cuantía mensual de 3.809,27€ mensuales, lo que hace un total anual de 86.134.40€ distribuidos en catorce pagas al año.

Segunda.- Las presentes Bases habrán de ser objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, realizándose anuncio indicativo en el Boletín Oficial del Estado, en el que se hará referencia a la publicación de las Bases en el Boletín Oficial de la Provincia. Las solicitudes para participar en el procedimiento de provisión, ajustadas al modelo que se inserta como anexo I de las presentes Bases, y se dirigirán a la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, debiendo de presentarse en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, así como en los registros ubicados en las Oficinas de Distrito, en el registro de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, así como a través de la sede electrónica de ésta última, dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio indicativo de la Convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Podrán también presentarse las solicitudes en cualquiera de los registros a que se refiere el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Tercera.- Requisitos: Podrán participar los funcionarios/as de carrera al servicio de las Administraciones Públicas pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A1, que reúnan los requisitos exigidos para su desempeño, de conformidad con lo dispuesto en el art.85bis.1.b) y art.130.3 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, o laboral de las Administraciones públicas con titulación superior o un profesional del sector privado, titulado superior, con acreditada experiencia y con más de cinco años de ejercicio profesional (art.85bis.1.b)).

Cuarta.- Los participantes acompañarán a la solicitud el currículum vitae en el que figuren, con carácter general, debidamente acreditados, titulación académica, años de servicio, puestos de trabajo desempeñados en las Administraciones o en el sector privado, estudios y cursos realizados, así como cualquier otro mérito que consideren oportuno poner de manifiesto en relación con las funciones atribuidas al puesto solicitado, acompañando documentación fehaciente acreditativa de las circunstancias y méritos. Además de lo anterior, en el caso de ser funcionario/a de carrera, deberán aportar documentación

acreditativa del Cuerpo o Escala a que pertenecen y el Grupo en el que el mismo se hallase clasificado. Los aspirantes harán constar de manera específica en su currículum vitae el desempeño de puestos específicos de trabajo en las distintas Administraciones Públicas o en el sector privado o ejercicio libre de la profesión, con experiencia en materia de gestión en el sector público en puestos directivos, y/o relacionados con el urbanismo y ordenación del territorio, así como la formación académica y, en su caso, la práctica de la docencia en materias dichas materias.

Quinta.- Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, el Servicio de Régimen General de la Gerencia Municipal de Urbanismo, examinará todas las presentadas y evacuará informe relativo al cumplimiento por los interesados de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto directivo de Gerente Municipal de Urbanismo, que remitirá el/la Sr./Sra Consejero/a Director/a Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, junto con las instancias y documentación presentadas.

Sexta.- El nombramiento requerirá, la propuesta de idoneidad, formulada por el/la Sr./Sra Consejero/a Director/a Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo a favor de alguno de los candidatos de entre aquellos que aspiren al puesto de trabajo de que se trate, elevándose propuesta de nombramiento por el Presidente del Consejo Rector de la Gerencia a la Junta de Gobierno Local.

Se declarará, por el/la Sr./Sra Consejero/a Director/a Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, desierta la convocatoria cuando no concurra ningún funcionario o cuando quienes concurran no reúnan los requisitos establecidos en la misma o, en su caso, no se consideren idóneos.

La resolución de nombramiento se motivará con referencia al cumplimiento por parte del candidato elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y con motivación de la mayor idoneidad de acuerdo a los criterios de competencia profesional y experiencia en el desempeño de los puestos alegados, en relación al resto de candidatos que se hayan presentado.

El plazo de resolución será de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de instancias, pudiendo prorrogarse hasta un mes más. El citado plazo se establece como plazo de caducidad del procedimiento.

La presente convocatoria se resolverá por acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife.

Séptima. - El plazo para tomar posesión será de TRES días hábiles, que empezará a computarse a partir de la publicación del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local por el que se apruebe la designación del titular del órgano directivo Gerente Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife en el Boletín Oficial de la Provincia. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral, por carecer de la condición de funcionario, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, debiendo formalizarse el correspondiente contrato laboral de alta dirección, sujetándose a lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.”

SEGUNDO. – Aprobar la convocatoria del procedimiento selectivo del puesto de trabajo de carácter Directivo, con el código de puesto G7335-D-01 y la denominación de “Gerente”, de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, debiendo publicarse la misma, juntamente con sus Bases, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial del Estado.

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife adoptó acuerdo de conformidad con el transcrito informe propuesta

ANEXO I



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE
ÁREA DE GOBIERNO DE PLANIFICACIÓN DEL TERRITORIO
GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO

Datos personales

D.N.I..	1 ^{er} Apellido	2 ^o -Apellido	Nombre	
Nacimiento				
Fecha	Nación	Provincia	Localidad	
Domicilio para localización				
Teléfono	Nación	Provincia	Localidad	
Calle			Nº	
Comunidad/Barrio	Bloque	Piso	Vda./Pta.	Código Postal

PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPA EN LA ACTUALIDAD

CATEGORÍA			GRUPO	
SERVICIO/DEPARTAMENTO/GABINETE				
SECCIÓN	NEGOCIADO		OFICINA	
<u>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO AL QUE OPTA</u>				

El abajo firmante solicita ser admitido para la provisión del puesto de trabajo a que se refiere la presente instancia y declara que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas, especialmente señaladas en la convocatoria anteriormente citada, adjuntando la documentación acreditativa que se enumera en esta solicitud.

Santa Cruz de Tenerife, a de de 2023.-

(Firma)

SR. CONSEJERO DIRECTOR DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

- Copia compulsada D.N.I**
- Curriculum vitae.**

En Santa Cruz de Tenerife, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

LA SECRETARIA DELEGADA, Belinda Pérez Reyes, documento firmado electrónicamente.

ARONA**Sección de Gestión de Personal****Alcaldía-Presidencia****ANUNCIO****5020****178527**

Por Providencia de la Sra. Alcaldesa-Presidenta de fecha 6 de septiembre de 2023, se inicia expediente para el nombramiento del personal eventual, con fecha 8 de septiembre de 2023, según denominación y retribuciones previstas en la plantilla y presupuesto, que se señala a continuación:

Resolución nº 2023/6706 de la Sra. Alcaldesa-Presidenta, de fecha 7 de septiembre de 2023, por la que se nombra como personal eventual:

- En el puesto de Gestor de Gobierno, Grupo C2, a D. Juan Antonio Alayón Fernández, de acuerdo con el Presupuesto vigente, percibirá las siguientes retribuciones:

SALARIO BASE BRUTO MENSUAL: 1.900 euros.

DOS PAGAS EXTRAS (C/U): 1.900 euros.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Arona, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Fátima Lemes Reverón, firmado digitalmente.

GUÍA DE ISORA**ANUNCIO****5021****178604**

(Delegación de competencias del Pleno en la Junta de Gobierno Local).

Por el Pleno del Ayuntamiento de Guía de Isora, en sesión extraordinario el 11 de julio de 2023 se adoptó acuerdo relativo a la delegación de competencias del Pleno en la Junta de Gobierno Local, que una vez corregido por acuerdo adoptado por el Pleno en sesión de 08 de septiembre de 2023, se transcribe a continuación:

PRIMERO.- El Excmo. Ayuntamiento Pleno, delega en la Junta de Gobierno Local, el ejercicio de las siguientes atribuciones:

a) El ejercicio de acciones judiciales y administrativas y la defensa de la Corporación en materias de competencia plenaria.

b) La declaración de lesividad de los actos del Ayuntamiento.

c) La concertación de las operaciones de crédito cuya cuantía acumulada, dentro de cada ejercicio económico, exceda del 10 por ciento de los recursos ordinarios del Presupuesto, salvo las de tesorería, que le corresponderán cuando el importe acumulado de las operaciones vivas en cada momento supere el 15 por ciento de los ingresos corrientes liquidados en el ejercicio anterior, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

d) La aprobación de los proyectos de obras y servicios cuando sea competente para su contratación o concesión, y cuando aún no estén previstos en los presupuestos.

e) Las aprobaciones de los instrumentos de planeamiento de desarrollo del planeamiento general no expresamente atribuidas al Pleno, así como la de los instrumentos de gestión urbanística y de los proyectos de urbanización.

f) La aprobación de los Convenios interadministrativos, y de toda clase, no atribuidos expresamente al Pleno con el carácter de indelegables.

g) La tramitación, despacho y firma de los anuncios derivados de materia de competencia plenaria, que deban publicarse en los boletines oficiales o en prensa. Asimismo, se delega, con carácter general, y siempre que sea de mero trámite, los actos que se deriven de la ejecución de un expediente de la competencia plenaria.

h) La aprobación de los procedimientos que deban tramitarse electrónicamente, y los modelos normalizados de los documentos que lo integran.

i) La resolución de los recursos de reposición en materia de competencia plenaria.

j) La imposición de sanciones que sean competencia del pleno, cuando no esté expresamente excluida tal posibilidad por la legislación general o sectorial.

k) Adoptar los acuerdos no recurribles en materia de expropiación forzosa.

l) El ejercicio y retirada de acciones y el allanamiento, desistimiento procesal, cuando le corresponda al pleno, así como el nombramiento de la defensa y procurador dentro de los límites de la contratación.

m) La iniciación, instrucción y propuesta de resolución de los expedientes de responsabilidad patrimonial, incluso la petición del informe del Consejo Consultivo; cuando la producción del daño o lesión derive de un acuerdo plenario y la cuantía sea superior a 6.000 €. En cualquier caso no se delega la resolución del expediente, que corresponderá al Pleno.

n) La aprobación de Bases, Premios, Becas, Patrocinios, y, en general, cualquier ayuda, que tenga el carácter de delegable.

o) La aprobación de los expedientes de gasto plurianual.

p) El establecimiento o modificación de los precios públicos.

q) La adopción de acuerdos en el ejercicio de las prerrogativas respecto de los bienes municipales (acciones de investigación, deslinde, recuperación de oficio y desahucio administrativo).

r) La solicitud de informes y remisión de expedientes a la Oficina Nacional de Evaluación (órgano colegiado integrado en la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación), u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma de Canarias, sin perjuicio de la competencia del Pleno con relación a los expedientes de los que trae causa.

s) Los encargos a medios propios, de conformidad con lo regulado en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público.

t) Las actuaciones, aprobación de estructura de costes previa y comunicaciones relativas a la petición de la estructura de costes del sector a los distintos operadores, en el marco de una licitación, de conformidad con lo prevenido en el Real Decreto

55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española.

u) La designación de representantes en órganos colegiados de otras Administraciones, organismo, entidades públicas o privadas.

SEGUNDO.- La presente delegación de atribuciones surtirá efectos desde el día siguiente a la adopción del correspondiente acuerdo por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, sin perjuicio de su debida publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia.

Dado en Guía de Isora, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

LA SECRETARIA HABILITADA, María Isabel Santos García, documento firmado electrónicamente.

GÜÍMAR

ANUNCIO

5022

178521

DECRETO DE LA ALCALDÍA PRESIDENCIA.

Teniendo previsto ausentarse la Tercera Teniente de Alcalde y Concejala delegada del Área de Comercio, AEDL, Educación, Juventud e Infancia, HARIDIAN PILAR MARTÍN GÓMEZ, durante los días 15 al 24 de SEPTIEMBRE de 2023, ambos inclusive, se hace preciso delegar temporalmente las competencias que le fueron asignadas en virtud del Decreto de esta Alcaldía nº 2943/2023, de fecha 21 de junio, efectuando una asignación temporal del desempeño de las mismas, durante las fechas señaladas, en el Séptimo Teniente de Alcalde y Concejala Delegado de Cultura y Patrimonio Histórico-Cultural, JAVIER ELOY CAMPOS TORRES.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como lo dispuesto en el artículo 31.1 a) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

Por medio del presente, vengo en RESOLVER:

PRIMERO.- Delegar temporalmente las competencias asignadas a la Tercera Teniente de Alcalde y Concejala Delegada del Área de Comercio, AEDL, Educación, Juventud e Infancia, HARIDIAN PILAR MARTÍN

GÓMEZ al Séptimo Teniente de Alcalde y Concejal Delegado de Cultura y Patrimonio Histórico-Cultural, JAVIER ELOY CAMPOS TORRES, durante los días 15 al 24 de SEPTIEMBRE de 2023, ambos inclusive.

SEGUNDO.- Dar traslado del presente Decreto a Javier Eloy Campos Torres y a Haridian Pilar Martín Gómez y dar cuenta al Excmo. Ayuntamiento Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Portal de Transparencia y en el Tablón de Edictos de esta Corporación, y comunicándose a los negociados afectados.

TERCERO.- Cuando se produzca la reincorporación de la concejala a las tareas propias de su cargo debe entenderse, a partir de dicho momento, vigente el Decreto de delegación de la Alcaldía nº 2943/2023, de fecha 21 de junio, sin necesidad de nueva delegación y avocación, siendo este Decreto el que se habrá de citar como referencia en los escritos y Decretos que se firmen.

CUARTO.- Se le informa, de que de acuerdo con lo previsto en los artículos 41 y 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la comparecencia y acceso al contenido, el rechazo expreso de la notificación o bien la presunción de rechazo por haber transcurrido el plazo de diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin acceder al contenido de la misma dará por efectuado el trámite de notificación y se continuará el procedimiento. Quedando constancia de fecha y hora, del momento del acceso al contenido de la notificación, del rechazo expreso de la misma o del vencimiento del plazo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015,

de 1 de octubre. El estado del trámite de notificación en la sede electrónica o sede electrónica asociada se sincronizará automáticamente con la Dirección Electrónica Habilitada única si la notificación también se hubiera puesto a disposición del interesado en aquella.

QUINTO.- Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Alcalde de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Güímar, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE PRESIDENTE, Gustavo Pérez Martín, documento firmado electrónicamente.

LOS LLANOS DE ARIDANE**ANUNCIO**

5023

179523

Expediente Nº:	2022017598
-----------------------	-------------------

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002998, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE LICENCIADO/A EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESA, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de UNA (1) PLAZA de Licenciado/a en Administración y Dirección de Empresa, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento como personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58 de 12 de mayo de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una (1) plaza de Licenciado/a en Administración y Dirección de Empresa, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" nº162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" nº 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002710, de fecha de 22 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA A PLAZA (1) DE LICENCIADO/A EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESA, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as proceso selectivo para la provisión de una (1) plaza de Licenciado/a en Administración y Dirección de Empresa, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Rodríguez Rodríguez José Tomas	****188**

SEGUNDO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEGO, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TECNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

TERCERO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

CUARTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5024

179404

Expediente Nº:	2022018230
-----------------------	-------------------

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002992, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

"LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE PEDAGOGO/A, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de UNA (1) PLAZA de Pedagogo/a enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento como personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58, de 12 de mayo de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una (1) plaza de Pedagogo/a, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" nº162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" nº 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002719, de fecha de 22 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE PEDAGOGO/A, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as al proceso selectivo para la provisión de una (1) plaza de Pedagogo/a, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Popescu Loredana	****628**
Concepción Pérez Ana Delsi	****858**

SEGUNDO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEGO, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TECNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

TERCERO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

CUARTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5025

179444

Expediente Nº:	2022017918
-----------------------	-------------------

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002994, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

"LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS O EXCLUIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE DOS (2) PLAZAS DE PSICOLOGOS/AS, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de DOS (2) PLAZAS, DE PSICOLOGOS/AS, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento como personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58, de 12 mayo 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Dos (2) plazas de Psicólogos/as, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" nº162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" nº 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002712, de fecha de 22 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE DOS (2) PLAZAS DE PSICOLOGOS/AS, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Rectificar el error establecido en la Lista Provisional Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 105 de 30 de agosto de 2023, Resuelvo Primero que indica "...Lopez Carrascoso María Natacha DNI ****712** ..."y que debe indicar "...Lopez Carrascoso María Natacha DNI ****238***...".

SEGUNDO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as proceso selectivo para la provisión de dos (2) plazas de Psicólogos/as enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Ravelo González Luis Fernando	****506**
Pérez González José Felipe	****009**
López Carrascoso María Natacha	****238**

EXCLUIDOS/AS

Aspirante	DNI	Causa de inadmisión
González Hernández Sara	****712**	9

TERCERO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre , de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEG0, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TÉCNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

CUARTO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

QUINTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5026

179443

Expediente Nº:	2022017662
-----------------------	-------------------

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002997, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

"LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE DOS (2) PLAZAS DE PSICOPEDAGOGO/A, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de DOS (2) PLAZAS de psicopedagogo/a, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento como

personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58, de 12 mayo 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Dos (2) plazas de Psicopedagogo/a, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" nº162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" nº 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002713, de fecha de 22 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE DOS PLAZAS DE PSICOPEDAGOGO/A, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Rectificar el error de la Lista Provisional Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 105 de 30 de agosto de 2023, Resuelvo Primero que indica "...Camacho Rodríguez Nieves Arcida..."y que debe indicar "... Camacho González Nieves Arcida...".

SEGUNDO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as proceso selectivo para la provisión de dos (2) plazas de Psicopedagogo/a enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Camacho González Nieves Arcida	****908**
Hernández Simón Juan Enrique	****478**

TERCERO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los

artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre , de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEGO, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TECNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

CUARTO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

QUINTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5027

179436

Expediente Nº:**2022018416**

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002991, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

"LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE AGENTE DE DESARROLLO LOCAL, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de UNA (1) PLAZA de Agente de Desarrollo Local, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento como personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58, de 12 de mayo de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza (1) de Agente de Desarrollo Local, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" nº162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" nº 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002677, de fecha de 17 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE AGENTE DE DESARROLLO LOCAL, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Rectificar el error existente en la lista provisional publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 105 de 30 de agosto de 2023 en cuanto a la denominación de la plaza y en donde diga "Agente de Empleo y Desarrollo Local" debe decir "Agente de Desarrollo Local".

SEGUNDO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as proceso selectivo para la provisión de una (1) plaza de Agente de Desarrollo

Local, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Cáceres Pérez Mariano	****907**

SEGUNDO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEGO, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TECNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

TERCERO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

CUARTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5028

179407

Expediente Nº:	2022017698
-----------------------	-------------------

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002996, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

"LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) DE ARQUITECTO, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de UNA (1) PLAZA de Arquitecto, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento como personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58, de de 12 mayo de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza (1) de Arquitecto, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" nº162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" nº 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002709, de fecha de 22 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE ARQUITECTO, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Rectificar el error de la Lista Provisional Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 105 de 30 de agosto de 2023, Resuelvo Primero que indica "...provisión de una plaza de Agente de Empleo y Desarrollo Local ..." y que debe indicar "...provisión de una (1) plaza de Arquitecto...".

SEGUNDO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as proceso selectivo para la provisión de una (1) plaza de Arquitecto, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
País Martín José Roberto	****548**

TERCERO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEGO, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TECNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

CUARTO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

QUINTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5029

179399

Expediente Nº:	2022017970
-----------------------	-------------------

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002993, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

"LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE TECNICO/A DE CULTURA, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de UNA (1) PLAZA de Técnico/a de Cultura, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento

como personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58, de 12 mayo 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una (1) plaza de Técnico/a de Cultura, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" n°162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" n° 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002714, de fecha de 22 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA (1) PLAZA DE TECNICO/A DE CULTURA, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.

2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Rectificar el error existente en la lista provisional publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 105 de 30 de agosto de 2023, y donde indica "Acosta Ricardo Suarez" debe indicar "Súarez Acosta Ricardo"; así como modificar el Resuelvo Primero del mismo boletín que indica "...provisión de una plaza de cultura y Desarrollo Local..." y que debe indicar "...provisión de una plaza de Técnico/a de Cultura...".

SEGUNDO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as proceso selectivo para la provisión de una (1) plaza de Técnico/a de Cultura enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
SUAREZ ACOSTA RICARDO	****364**

TERCERO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre , de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEGO, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TECNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

CUARTO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

QUINTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5030

179445

Expediente Nº:	2022017702
-----------------------	-------------------

El Alcalde - Presidente José Javier Pérez Llamas, dictó Resolución número 2023002995, de fecha 14 de septiembre de 2023, que literalmente dice:

"LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE CUATRO (4) PLAZAS DE LICENCIADO/A EN DERECHO, ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

1. Visto que en relación a la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2022 (Estabilización), esta fue aprobada mediante Resolución número 2022002263, de fecha 26 de mayo de 2022, de la Alcaldesa-Presidenta

2. Visto que en tal oferta se incluía la convocatoria de CUATRO (4) PLAZAS de Licenciado/a en Derecho, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, por concurso de méritos, a los efectos de su nombramiento como personal funcionario, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal en el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane.

3. Visto que en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife" número 58, de 12 de mayo de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Cuatro (4) plazas de Licenciado/a en Derecho, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

4.-Visto que dicha resolución fue publicada en el "Boletín Oficial del Estado" nº162, de 8 de julio de 2023.

5.-Visto que en el "Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife" nº 105, de 30 de agosto de 2023, se publica la resolución número 2023002711, de fecha de 22 de agosto de 2023, que literalmente dice "APROBACIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE CUATRO (4) PLAZAS DE LICENCIADO/A EN DERECHO ENMARCADA EN EL GRUPO DE CLASIFICACIÓN GRUPO A, SUBGRUPO A1 PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE"

Valoradas las solicitudes, por orden de entrada

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.
2. Bases de la Convocatoria, conforme antecedente primero.

En virtud de lo anteriormente expuesto, RESUELVO:

PRIMERO: Rectificar los errores materiales de la Lista Provisional Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 105 de 30 de agosto de 2023:

- "En el Resuelvo Primero que indica "... Acosta Criado María Aránzazu DNI ****154** ..."debe indicar "... Acosta Criado María Aránzazu DNI ****545**...".

- Modificar la lista de admitidos publicada sin incluir a la solicitante Alonso Alonso María Raquel, de la siguiente manera"...

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Cedrés Acosta Ana Zulaica	****948**
Díaz Hernández María Consuelo	****306**
Rodríguez Yanes Laura	****015**
Acosta Criado María Aránzazu	****154**
Reyes García Luís Fernando	****282**
Garzón Huertas Esperanza	****963**

Quedando "...

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Cedrés Acosta Ana Zulaica	****948**
Díaz Hernández María Consuelo	****306**
Rodríguez Yanes Laura	****015**
Acosta Criado María Aránzazu	****545**
Reyes García Luís Fernando	****282**
Garzón Huertas Esperanza	****963**
Alonso Alonso María Raquel	****848**

..."

SEGUNDO: Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo para la provisión de cuatro (4) plazas de Licenciado/a en Derecho, enmarcada en el grupo de clasificación Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre.

ADMITIDOS/AS

Aspirante	DNI
Cedrés Acosta Ana Zulaica	****948**
Díaz Hernández María Consuelo	****306**
Rodríguez Yanes Laura	****015**
Acosta Criado María Aránzazu	****545**
Reyes García Luís Fernando	****282**
Garzón Huertas Esperanza	****963**
Alonso Alonso María Raquel	****848**

TERCERO: Designar a los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes, que quedan sujetos al régimen de abstención y recusación previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público.

PRESIDENTE TITULAR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ PARRILLA FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA.

PRESIDENTA SUPLENTE: PETRA MARIA RAMOS PEREZ FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

SECRETARIA TITULAR: JULIA GONZALEZ-PALENZUELA GALLEGO, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA.

SECRETARIA SUPLENTE: MIRIAM PEREZ AFONSO FUNCIONARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

PRIMER VOCAL TITULAR: ANTONIA MARÍA ACOSTA ACOSTA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

PRIMER VOCAL SUPLENTE: ISABEL DE LAS NIEVES PEREZ MARTÍN. FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL TITULAR: ROSA NELLY RODRIGUEZ ACOSTA FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

SEGUNDO VOCAL SUPLENTE: MIGUEL AZNAREZ SALAZAR FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL TITULAR: NOELIA LORENZO MORERA, FUNCIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

TERCER VOCAL SUPLENTE: DOÑA ANA MONTSERRAT GARCÍA RODRIGUEZ FUNCIONARIA DE HABILITACION NACIONAL-ASISTENTA A MUNICIPIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

PERSONAL COLABORADOR: MARÍA REMEDIOS ARMAS PÉREZ TECNICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS LLANOS DE ARIDANE.

CUARTO: Emplazar a los miembros del Tribunal, a los efectos de constitución del mismo, el día 25 de septiembre de 2023 en el Salón de Plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane, a las 8:00 horas, sito en Plaza de España s/n.

QUINTO: Publicar anuncio de la presente en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en la Web de la Corporación.

Y para que así conste expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Alcalde-Presidente de este ayuntamiento José Javier Pérez Llamas, en la Ciudad de Los Llanos de Aridane."

Documento firmado electrónicamente".

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Los Llanos de Aridane, a catorce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Javier Pérez Llamas, documento firmado electrónicamente.

EL ROSARIO**ANUNCIO****5031****178989**

Expediente nº: 4124/2022.

En relación con el proceso de provisión de un (1) puesto de Policía Local del Ayuntamiento de El Rosario mediante Concurso de Traslado, por medio del presente, se comunica que la Concejalía Delegada de RRHH de este Ayuntamiento ha dictado Decreto núm. 2023-2212 de 12 de septiembre, por el que se nombra como Asesores/as Técnicos/as Especialistas de la Comisión Evaluadora para el Reconocimiento Psicotécnico a:

1. Benito Codina Casals (Nº colegiado T-1650).
2. Laura Monje Benítez (Nº colegiada T-1491).
3. Nayra González Santana (Nº colegiada T-3263).

Lo que se publica para general conocimiento, a los efectos oportunos.

En El Rosario, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DE URBANISMO, OBRAS PÚBLICAS, AGUAS, RR.HH. Y DEPORTES, Juan Jesús del Rosario Montesinos, documento firmado electrónicamente.

SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA**Área de Seguridad Ciudadana****Servicio Administrativo****Sección de Recursos Humanos****ANUNCIO****5032****178381**

Exp. nº 2018/1180.

ANUNCIO por el que se acuerda emplazar a cuantos aparezcan como interesados en el siguiente procedimiento judicial.

Se emplaza a cuantos pudieran considerarse interesados en el Procedimiento Abreviado 221/2023, que se sustancia en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Santa Cruz de Tenerife en materia de Personal interpuesto por D. Francisco Daniel Cruz González, con relación al Proceso selectivo para la provisión mediante el sistema de oposición libre, de 41 plazas de Policías Locales, interponiendo recurso contencioso administrativo contra la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto contra el Decreto 13154/2022 por el que se resuelve desestimar las reclamaciones presentadas por los interesados por la elección del idioma que se consideró un requisito subsanable; y contra la desestimación presunta del recurso de alzada contra la resolución del Tribunal Calificador de las pruebas selectivas; para que pueda comparecer ante esa jurisdicción y personarse, en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación del presente anuncio, todo ello de conformidad con el artículo 49.1 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con el artículo 45 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En San Cristóbal de La Laguna, a once de septiembre de dos mil veintitrés.

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, p.s., EL JEFE DE SECCIÓN DE CONTROL, PLANIFICACIÓN Y TRAMITACIÓN, Roberto de la Rosa Mejías, documento firmado electrónicamente.

Área de Presidencia y Planificación

Servicio de Recursos Humanos

ANUNCIO

5033

Expte.: 2023-45014

178003

ASUNTO: Convocatoria para la provisión de forma temporal, mediante comisión de servicios del puesto de trabajo denominado "Jefe/a de Negociado Atención al Contribuyente", con número 030006024 de la vigente RPT de este Excelentísimo Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna.

Por la Sra. Concejala Teniente de Alcalde de Presidencia y Planificación del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, el día 1 de septiembre de 2023, se ha dictado, entre otros, el siguiente Decreto núm. 8928:

"Visto el expediente núm. 2023-45014, relativo a la provisión de forma temporal, mediante comisión de servicios del puesto de trabajo denominado "Jefe de Negociado Atención al Contribuyente", con número 030006024 de la vigente RPT de este Excelentísimo Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, y resultando que:

PRIMERO.- El día 24 de agosto de 2023 esta Concejala Teniente de Alcalde de Presidencia y Planificación ordena el inicio del expediente cuyo tenor literal es el siguiente:

"Vista la propuesta del Concejala Teniente de Alcalde de Hacienda y Servicios Económicos, de la urgente necesidad de cubrir el puesto vacante nº 030006024, denominado Jefe Negociado de Atención al Contribuyente, estando el mismo dotado presupuestariamente es por lo que, de conformidad con las competencias establecidas en el vigente Reglamento Orgánico de esta Corporación Municipal, según dispone su artículo 34.1, en relación al 33 f), aprobado en sesión plenaria celebrada el día 16 de abril de 2009,

RESUELVO

Ordenar el inicio del expediente para proceder a la provisión del puesto vacante nº 030006024 denominado Jefe de Negociado Atención al Contribuyente, perteneciente al Área de Hacienda y Servicios Económicos, mediante convocatoria de comisión de servicios por una duración de seis meses, excepcionalmente prorrogable hasta completar el plazo máximo permitido de 18 meses."

SEGUNDO.- Con fecha 10 de agosto de 2023 se dicta instrucción por esta Concejala Teniente de Alcalde de Presidencia y Planificación (Resolución número 8206), en la que se dispone "aprobar la "Instrucción para regular el procedimiento de convocatoria pública a seguir, en caso de urgente e inaplazable necesidad, para ocupar puestos de trabajo por funcionarios en comisión de servicios".

TERCERO.- El puesto de trabajo denominado Jefe de Negociado Atención al Contribuyente, con número 030006024 de la R.P.T. del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna se encuentra vacante, y la descripción del puesto de trabajo, de conformidad a lo previsto en la R.P.T. de esta Corporación, es la que se recoge en el Anexo I de la presente resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - El artículo 140.1, apartado a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, recoge el servicio activo entre las situaciones en que pueden hallarse los funcionarios de carrera de la Administración local, estableciendo el apartado 2. del citado precepto que dichas situaciones se regularán por la normativa básica estatal, y por la legislación de función pública de la respectiva Comunidad Autónoma y, supletoriamente, por la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado, teniéndose en cuenta las peculiaridades del régimen local.

Conforme prevé el artículo 38.1 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, se encuentra en situación de servicio activo el funcionario que ocupe un puesto de trabajo y el que se halle en los casos de comisión de servicios.

Segundo.- La declaración de situación de Comisión de Servicios exige el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 38 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, en concreto la limitación temporal, la concurrencia de imperativas necesidades del servicio y cumplimiento por el funcionario de los requisitos fijados en la relación de puestos de trabajo (RPT) para el desempeño del puesto. Todos los puestos de trabajo ocupados por funcionarios en situación de comisión de servicios deben ser incluidos en la siguiente convocatoria de provisión.

Tercero.- Respecto al plazo de duración máximo de la comisión de servicios, el artículo 38.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, establece que "La comisión de servicios tendrá una duración máxima de 6 meses; excepcionalmente podrá prorrogarse hasta 18 meses en el caso de que, incluido el puesto en la siguiente convocatoria de provisión normal, éste quedare vacante."

La competencia para resolver en materia comprensiva de la superior dirección de personal al servicio de esta Corporación Municipal, corresponde a esta Concejala Teniente de Alcalde de Presidencia y Planificación, en virtud de la delegación conferida mediante el Decreto de la Alcaldía nº 6561/2023, de 21 de junio.

A la vista de lo expuesto, y de conformidad con el informe del Área de Presidencia y Planificación, Servicio de Recursos Humanos, de fecha 29 de agosto de 2023, que se corresponde con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, **RESUELVO:**

PRIMERO.- Convocar la provisión temporal, mediante comisión de servicios, en vista de la urgencia e inaplazable necesidad, del puesto de trabajo denominado "Jefe de Negociado Atención al Contribuyente", con número de la vigente RPT 030006024, cuya descripción y requisitos para su desempeño figura en el Anexo I de la presente resolución.

La designación de la comisión de servicios se hará por una duración máxima de SEIS (6) MESES, prorrogable excepcionalmente hasta completar, en su caso, el plazo máximo legalmente permitido de 18 meses, con la salvedad de que con anterioridad sea provisto definitivamente.

Al/a la funcionario/a de carrera designado/a se le reservará el puesto de trabajo al que se encuentre adscrito definitivamente.

SEGUNDO.- Al ser la Administración de procedencia prevista en la R.P.T. para el puesto convocado INDISTINTA, se otorga un plazo de 5 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, para que aquellos/as funcionarios/as de carrera interesados/as, que estén en adscripción definitiva y que cumplan los requisitos para desempeñar el puesto de trabajo que figura en el Anexo I de la presente resolución, puedan presentar la solicitud de participación en la provisión temporal del puesto de trabajo mediando comisión de servicios según modelo normalizado que figura en el Anexo II.

Las solicitudes de participación serán presentadas en el Registro General del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, a través del registro electrónico o en alguna de sus oficinas del SAC. Asimismo, las solicitudes de participación podrán presentarse en las formas establecidas en los apartados b), c), d) y e) del artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los/as aspirantes acompañarán a la solicitud de participación un currículum vitae en el que se haga necesariamente mención los siguientes extremos:

- a) Cuerpo, Escala o Subescala a que pertenecen y el Grupo en el que el mismo se hallase clasificado.
- b) Titulación académica que posee.
- c) Número de años de servicio en la administración pública en la plaza que da acceso al puesto de trabajo a desarrollar.
- d) Puestos de trabajo desempeñados en las Administraciones Públicas.
- e) Estudios y cursos realizados relacionados con las funciones del puesto de trabajo a desarrollar.
- f) Así como cualquier otro mérito que consideren oportuno poner de manifiesto en relación con las funciones atribuidas al puesto a desarrollar.

Los méritos alegados por los/las participantes serán acreditados documentalmente mediante las pertinentes certificaciones u otros justificantes, salvo que dichos datos obren en poder de la Administración Municipal, en cuyo caso se deberá poner de manifiesto tal extremo en la solicitud de participación.

La documentación se acreditará con la presentación de fotocopias compulsadas o acompañadas de los originales para su compulsación. Las fotocopias compulsadas se podrán sustituir por copia de los documentos y una declaración responsable sobre la validez de los mismos, conforme al Anexo III del presente Anuncio, pudiéndose requerir al interesado/a por el Servicio de Recursos Humanos la presentación de la documentación original en cualquier momento para su comprobación.

Finalizado el plazo de presentación de las solicitudes de participación se remitirán al Área del que depende el puesto de trabajo cuya provisión temporal ha sido convocada, para que valore la idoneidad de los/as aspirantes, debiendo emitir informe en el plazo máximo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la solicitud, considerándose favorable en caso de silencio. Si el informe no estimase la idoneidad de alguno de los aspirantes se procederá al archivo del expediente.

Tras la emisión del informe por el Área del que dependa el puesto, se continuará con la instrucción del expediente por el Servicio de Recursos Humanos, cuya resolución será publicará en el Tablón de Anuncios Municipal, así como en la web municipal y en la intranet municipal.

TERCERO.- Publicar en el Tablón de anuncios Municipal, web municipal y en la Intranet Municipal/ Extracto en el Boletín Oficial de la Provincia.

CUARTO.- Comunicar al Servicio del que depende el puesto de trabajo convocado.

ANEXO I

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO
NÚMERO DEL PUESTO: 03006024
DENOMINACIÓN: JEFE NEGOCIADO ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE
NIVEL: 22
CE.: 40
GRUPO/SUBGRUPO: C-1
ESCALA/SUBESCALA: ADMINISTRACIÓN GENERAL
CLASE VINCULACIÓN: FUNCIONARIO CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE PROCEDENCIA: ADMINISTRACIÓN INDISTINTA
FUNCIONES (R.P.T.): Asistencia, preparación, ejecución y documentación de los cometidos atribuidos a la Sección bajo las directrices de su superior jerárquico, correspondiéndole principalmente las siguientes funciones: a) Ejecución de las actividades atribuidas y desarrolladas por personal adscrito siguiendo las pautas e instrucciones dictadas. b) Administrar y gestionar recursos materiales y bienes afectos para la realización de los cometidos y funciones asignados. c) Gestión y propuesta de actividades y procesos en materia relacionada con autoliquidaciones, liquidaciones domiciliadas, información tributaria y, en general, cualquiera otras que permitan la óptima atención al contribuyente, y que no estén asignadas a otros negociados de la Sección. d) Impulso, tramitación e instrucción de los expedientes administrativos que correspondan al sector competencial del negociado. e) La jefatura del personal a su cargo. f) Instrucción de los expedientes de contratación que corresponda. g) Apoyo administrativo a la jefatura de sección sustituyendo a su titular por ausencia o vacante, a propuesta de éste o cuando se le designe por acto administrativo. h) Desempeño temporal de las funciones asignadas a otra jefatura de negociado de su Sección, cuando ello se disponga en los casos de ausencia de sus titulares o por encontrarse vacantes dichos puestos

ANEXO II

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN LA PROVISIÓN DE FORMA TEMPORAL, MEDIANTE COMISIÓN DE SERVICIOS, DEL PUESTO DE TRABAJO DENOMINADO "JEFE NEGOCIADO ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE", CON NÚMERO 030006024 DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

DATOS PERSONALES

D.N.I.	1er Apellido	2º Apellido	Nombre
Teléfono		Correo electrónico	

DESTINO ACTUAL

Código R.P.T.	Denominación del puesto de trabajo	Grupo/Subgrupo	Nivel C.D.	Compl. específico

**PUESTO DE TRABAJO QUE SOLICITA DESEMPEÑAR
EN COMISIÓN DE SERVICIOS:**

Núm. R.P.T.	Denominación del puesto	Grupo/Subgrupo	Nivel C.D.	Compl. específico

El abajo firmante SOLICITA participar en la convocatoria a que se refiere la presente instancia mediante comisión de servicios y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne, en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, los requisitos y condiciones generales de participación, y aquellos específicos exigidos en las bases de la convocatoria que regulan la provisión del puesto de trabajo.

**En San Cristóbal de La Laguna, a de de
2023.**

DOCUMENTOS ADUNTOS:

ANEXO III

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE VERACIDAD DE LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA EN EL PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN TEMPORAL, MEDIANTE COMISIÓN DE SERVICIOS, DEL PUESTO DE TRABAJO DENOMINADO "JEFE NEGOCIADO ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE" CON NÚMERO 030006024 DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO."

DON ... , provisto de D.N.I. número...

Declara bajo juramento, o promete que la documentación presentada corresponde a documentación original, acreditando, en consecuencia, su veracidad y por tanto dando cumplimiento a lo exigido en la convocatoria para la provisión, con carácter temporal, por motivos de urgente e inaplazable necesidad, por el sistema de comisión de servicios del puesto de trabajo denominado "... ", con número de la RPT."

Lo que se hace público para general conocimiento.

San Cristóbal de La Laguna, a ocho de septiembre de dos mil veintitrés.

LA CONCEJAL TENIENTE DE ALCALDE DE PRESIDENCIA Y PLANIFICACIÓN (Decreto delegación nº 8866/2023, de 31 de agosto), Francisca Carlota Rivero Ortega, documento firmado electrónicamente.

SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA**ANUNCIO****5034****178819**

Extracto del Decreto de Alcaldía nº 1545/2023, de 12/09/2023, por el que se aprueba la convocatoria pública de ayudas económicas directas al alumnado del 2º ciclo de educación infantil del curso escolar 2023/2024 en el municipio de San Sebastián de la Gomera.

BDNS (Identif.): 716512.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/716512>)

Primero. Beneficiarios

Tendrán condición de beneficiarios/as los/las menores que reúnan los siguientes requisitos:

- 1.- Estar empadronados/as y residir en el municipio de San Sebastián de La Gomera.
- 2.- Estar matriculados/as en alguno de los cursos del 2º Ciclo de Educación Infantil (Infantil 3 años, Infantil 4 años e Infantil 5 años).
- 3.- Cursar sus estudios en uno de los Colegios de Educación Infantil y Primaria de San Sebastián de La Gomera o en el Colegio Público Santiago Apóstol en Playa de Santiago en el Municipio de Alajeró.
- 4.- No tener contraída deuda con el Ilustre Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera ninguno de los miembros de la unidad familiar de convivencia del/de la menor.

Segundo. Objeto.

Concesión, con cargo a fondos propios de la Corporación Municipal, de las ayudas directas alumnado del 2º ciclo de educación infantil del curso escolar 2023/2024 en San Sebastián de La Gomera, destinadas a ayudar a las familias con la financiación del material escolar necesario.

Tercero. Bases Regulatoras.

Las bases que rigen la presente convocatoria han sido publicadas en el tablón de anuncios y edictos del Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera, ubicado en la Sede Electrónica (<https://www.eadmin.sansebastiangomera.org>) y en el B.O.P. de Santa Cruz de Tenerife núm. 125 de 26 de julio de 2011 (Ordenanza General de Subvenciones del Ilustre Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera).

Cuarto. Cuantía.

La cuantía global destinada a la convocatoria asciende a un importe de 25.000,00 euros, con cargo a la aplicación presupuestaria 3260.48008 del Presupuesto General de la Entidad Local para el ejercicio 2023, con denominación "Servicios Complementarios de Educación. Ayuda a Libros de Educación Infantil".

El importe individualizado de la ayuda será el que resulte del prorrateo de la cuantía total disponible entre el número de solicitantes que cumplan con los requisitos para ser beneficiarios/as de las ayudas, sin que la misma pueda superar el 100 % del importe que se justifique como gasto realizado en cada caso por el/la beneficiario/a.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes estará abierto desde el día 25 de septiembre de 2023 y finalizará el día 06 de octubre de 2023, ambos inclusive.

Sexto. Otros datos

Podrán solicitar las ayudas reguladas en las presentes Bases, el padre, la madre o el/la tutor/a legal que convivan con el/la menor beneficiaria/o en la misma unidad familiar.

1.- Para acceder a las presentes ayudas, los/las solicitantes de las mismas deben acceder al modelo normalizado que se encontrará disponible en la Sede Electrónica (<https://eadmin.sansebastiangomera.org/publico/procedimientos/ciudadano/SU02>) del Ayuntamiento durante el plazo de presentación de solicitudes, cumplimentarlo debidamente (todos los campos obligatorios), imprimir el mismo y presentarlo debidamente firmado en el Registro General de la Corporación, conjuntamente con la documentación requerida que se señala en las presentes bases, pudiendo, asimismo, presentarse en los Registros y Oficinas a que se refiere el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La solicitud y demás modelos obligatorios deberán ser firmadas, en este caso, de forma manuscrita por el/la solicitante de la ayuda y deberán ir acompañados de la documentación complementaria, exigida en la base 9ª de las presentes bases reguladoras. Todos los documentos pueden aportarse en copia, a excepción de las facturas y justificantes de pago, de las cuales deben aportarse también los originales.

2.- Tramitación electrónica.

Aquellos/as solicitantes que dispongan de certificado electrónico, podrán presentar la solicitud telemáticamente, a través del procedimiento que el Ayuntamiento habilitará en su Sede Electrónica para la tramitación electrónica de los expedientes (<https://eadmin.sansebastiangomera.org/publico/procedimientos/ciudadano/SU02>).

Cuando la presentación de la solicitud se efectúe vía telemática, los documentos que se adjunten a la solicitud deben ser escaneados y presentados en archivos de formato PDF. No se admitirán fotografías de la documentación original.

3.- Para las comunicaciones y avisos necesarios, debe facilitarse obligatoriamente una dirección de correo electrónico y un número de teléfono móvil.

4. La solicitud de ayuda deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

a) Fotocopia del DNI/NIE/Pasaporte (y tarjeta de residencia), en vigor, del/de la solicitante y, en su caso, del/de la menor para el/la cual se solicita la ayuda.

b) Certificado o documento expedido por el Colegio Público, en el cual el/la menor curse sus estudios, acreditativo de encontrarse el/la menor matriculado/a en alguno de los cursos especificados en el punto 2. de la base 5ª.

Este certificado ha de aportarse solamente en caso de que el/la solicitante no autorice expresamente al Ayuntamiento para que solicite estos datos al Centro Educativo correspondiente, marcando la casilla que proceda en el modelo de solicitud.

c) Fotocopia del libro de familia o de cualquier otro documento acreditativo del grado de parentesco del/de la solicitante de la ayuda con el/la menor, o en su caso, de la relación de tutela.

d) Modelo oficial de Alta a Terceros en el plan contable del Ayuntamiento, actualizado, incluyendo el IBAN y BIC/SWIFT.

e) Factura/s original/es de adquisición de los libros de texto y/o material escolar, emitida al nombre del/de la solicitante de la ayuda, que cumpla con lo dispuesto en el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre,

por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, debiendo contener, como mínimo, los siguientes requisitos:

- 1.- Número y fecha de expedición de la factura.
- 2.- Nombre y apellidos, razón o denominación social completa, tanto del obligado a expedir factura (comerciante) como del destinatario de las operaciones (debe coincidir con el/la solicitante de subvención)
- 3.- Número de identificación fiscal, tanto del obligado a expedir la factura, como del destinatario (NIF o CIF).
- 4.- Concepto detallado.
- 5.- Importe.

f) Documentación acreditativa del pago de las facturas, el cual puede hacerse constar en la misma factura por el comerciante (por ejemplo: pagado o recibí con la firma y/o sello del establecimiento) o bien mediante aportación del resguardo de pago con tarjeta, justificante de cargo en cuenta corriente, movimiento bancario o bien declaración responsable del/de la interesado/a (en caso que la factura haya sido abonada en efectivo y no hay constancia en la factura).

2.- Si la ayuda fue solicitada en la anterior convocatoria (curso escolar 2021/2022), no será necesaria la aportación de los siguientes documentos, siempre que la solicite la misma persona y no se haya producido ninguna modificación en los datos, debiéndose hacer constar debidamente esta circunstancia en el modelo de solicitud (Anexo I):

DNI del/de la solicitante.
DNI del/de la menor para el/la cual se solicita la ayuda.
Modelo de Alta a Terceros.
Fotocopia del libro de familia.

San Sebastián de La Gomera, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Angélica Belén Padilla Herrera.

SANTA ÚRSULA

ANUNCIO

5035

178887

Por Decreto de Alcaldía-Presidencia nº 937/2023 del Ilustre Ayuntamiento de Santa Úrsula, de fecha trece de septiembre de 2023, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2023.

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA ÚRSULA PARA EL AÑO 2023.

Funcionarios de Carrera.

Grupo: A1.

Clasificación Escala Administración General:
Subescala Técnica.

Denominación: TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y URBANISMO (URB.F.01) adscrito a la Oficina Técnica municipal.

Vacantes: 1.

Forma-Provisión: Concurso-Oposición.

Santa Úrsula, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Manuel Acosta Méndez, documento firmado electrónicamente.

TACORONTE**ANUNCIO**

5036

178486

Expediente nº: 2022010922

Por el presente se hace público, que mediante Decreto de la Alcaldía nº 1754/2023 de 12 de septiembre de 2023 se procede a la Rectificación de error material advertido en el Decreteto de Alcaldía nº 1709/2023, de 04 de septiembre, por el que se aprobó la LISTA DEFINITIVA de aspirantes admitidos/excluidos del proceso selectivo extraordinario para la provisión, como personal laboral fijo y mediante el sistema de concurso de méritos, de **UNA (1) plaza de ARQUITECTO TÉCNICO Grupo II**, en ejecución de la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal del Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de Tacoronte, en los siguientes términos:

(...)

“PRIMERO.- Rectificar el error material advertido en el resuelvo primero del Decreto de Alcaldía nº 1709/2023, de fecha 04 de septiembre de 2023, de aprobación de la lista definitiva del proceso selectivo extraordinario para la estabilización de una plaza de Arquitecto/a Técnico, Grupo II, en los siguientes términos:

Donde dice:

“PRIMERO.- Aprobar la LISTA DEFINITIVA de aspirantes admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo extraordinario para la provisión, con personal laboral fijo y mediante el sistema de concurso de méritos, de una plaza de ARQUITECTO/A TÉCNICO, perteneciente al Grupo II, en ejecución de la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal del Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de Tacoronte, en los siguientes términos:

A) ADMITIDOS/AS:

APELLIDOS	NOMBRE	DNI
BATISTA GARCÍA	PEDRO MANUEL	**6158***
CABRERA ALBERTO	MARIA ESTHER	**7814***
CRUZ CABEZA	CARMEN DOLORES	**8012***
CURBELO BRITO	ROSA MARÍA	**7964***
DORTA GONZÁLEZ	MARIA CANDELARIA	**4580***
DORTA PERDOMO	BEATRIZ	**4591***
LÓPEZ HERNÁNDEZ	MARIA CANDELARIA	**4036***
LORENZO PÉREZ	JOHAN JOSÉ	**1930***
MARTÍN PERAZA	MARÍA CRISTINA	**4536***
PALMERO MARRERO	IRENE	**7729***
PÉREZ ROCÍO	MIGUEL ÁNGEL	**6237***
RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ	MARÍA ELIZABET	**8202***
RODRÍGUEZ RIVERO	CARMEN NIEVES	**0989***
SAIZ DE LEÓN	EDUARDO	**8185***
VALVERDE LOZANO	JOSÉ JESÚS	**8965***

B) EXCLUIDOS/AS:

APELLIDOS	NOMBRE	DNI	Motivo/s
RAMOS ASCANIO	VERÓNICA	**7958***	2
RIVERO MORALES	ESMERALDA	**2470***	9

Debe decir:

APELLIDOS	NOMBRE	DNI
BATISTA GARCÍA	PEDRO MANUEL	**6158***
CABRERA ALBERTO	MARIA ESTHER	**7814***
CRUZ CABEZA	CARMEN DOLORES	**8012***
CURBELO BRITO	ROSA MARÍA	**7964***
DORTA GONZÁLEZ	MARIA CANDELARIA	**4580***
DORTA PERDOMO	BEATRIZ	**4591***
LÓPEZ HERNÁNDEZ	MARIA CANDELARIA	**4036***
LORENZO PÉREZ	JOHAN JOSÉ	**1930***
MARTÍN PERAZA	MARÍA CRISTINA	**4536***
PALMERO MARRERO	IRENE	**7729***
PÉREZ ROCÍO	MIGUEL ÁNGEL	**6237***
RAMOS ASCANIO	VERÓNICA	**7958***
RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ	MARÍA ELIZABET	**8202***
RODRÍGUEZ RIVERO	CARMEN NIEVES	**0989***
SAIZ DE LEÓN	EDUARDO	**8185***
VALVERDE LOZANO	JOSÉ JESÚS	**8965***

C) EXCLUIDO/A:

APELLIDOS	NOMBRE	DNI	Motivo/s
RIVERO MORALES	ESMERALDA	**2470***	9

SEGUNDO.- *Publicar el acuerdo de rectificación del error material advertido en el Decreto de Alcaldía nº 1709/2023, de fecha 04 de septiembre de 2023, de aprobación de la lista definitiva del proceso selectivo extraordinario para la provisión, con personal laboral fijo y mediante el sistema de concurso de méritos, de una plaza de Arquitecto/a Técnico, Grupo II, en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.”*

La presente resolución pone fin a la vía administrativa y contra ella puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, o bien recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Si se optara por interponerse el recurso potestativo de reposición, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que se interponga cualquier otro recurso que se estime procedente a tenor del artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En la Ciudad de Tacoronte, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

LA ALCALDESA, María Sandra Izquierdo Fernández, documento firmado electrónicamente.

VILLA DE ARAFO**ANUNCIO****5037****177879**

Expediente nº: 3924/2023.

Por Resolución de Alcaldía nº 2023/2088, de fecha 11 de septiembre de 2023, se aprobó la Resolución que se transcribe literalmente:

“RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA.

ASUNTO: Ausencia de la Sra. 1ª Teniente de Alcalde, Dª. Virginia Rodríguez Delgado, por vacaciones.

Atendiendo a la ausencia por vacaciones, que corresponden al año 2023, los días del 11 al 25 de Septiembre de 2023 a.i., del año en curso, de la Sra. 1ª Teniente de Alcalde, Dª. Virginia Rodríguez Delgado, con competencias, según Resolución de Alcaldía 2023/1351, de fecha 21 de junio de 2023, en la siguientes áreas:

- Bienestar Social e Igualdad.
- Empleo y Desarrollo Local.
- Gestión y Coordinación del equipamiento de mayores. RRSS Mª Auxiliadora (Geriatría).

Se hace conveniente avocar el ejercicio de las competencias antes descritas y se avocarán en la Alcaldía todas y cada una de las delegaciones de área que fueron delegadas.

Por todo ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con los artículos 43, 44, 45, 114 a 118, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

RESUELVO

PRIMERO. Avocar las competencias asumidas por la Sra. 1ª Teniente de Alcalde, Dª. Virginia Rodríguez Delgado, para conocer de los procedimientos administrativos que gestione por las delegaciones de áreas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre,

de Régimen Jurídico del Sector Público y 116 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2.868/1986, de 28 de noviembre.

SEGUNDO. Asumir las competencias para gestionar y conocer de los asuntos y procedimientos que correspondan por sus delegaciones durante el periodo de vacaciones, de la Sra. 1ª Teniente de Alcalde, Dª. Virginia Rodríguez Delgado, los días del 11 al 25 de Septiembre de 2023 a.i., del año en curso, en todas y cada una de las delegaciones de área que fueron delegadas mediante Resolución de Alcaldía nº 1157/2019, de 26 de junio de 2019.

TERCERO. Publicar la presente Resolución en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que surta efectos desde el mismo día de su firma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

CUARTO. Notificar la presente Resolución a los interesados en el procedimiento se avocarán en la Alcaldía todas y cada una de las delegaciones de área que fueron delegadas a la Sra. 1ª Teniente de Alcalde, Dña. Virginia Rodríguez Delgado, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

QUINTO.- Dese cuenta a la totalidad de las unidades administrativas, a efectos de firma de los actos administrativos.

SEXTO. Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno del Ayuntamiento a efectos de que quede enterado de su contenido, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4 en relación con el 38 d) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.”

Lo que remito para su publicación, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Villa de Arafo, a doce de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Ramón Martín Pérez, documento firmado electrónicamente.

VILLA DE BREÑA BAJA**ANUNCIO**

5038

178892

Expediente: 4031/2023

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha de 13 de septiembre de 2023, la resolución n.º 1461 que literalmente dice:

“DECRETO DE ALCALDÍA.- LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA PROVISIÓN POR PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BREÑA BAJA, MEDIANTE SISTEMA DE CONCURSO, DE LA PLAZA DE EDUCADOR/A CORRESPONDIENTES A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.

Visto Decreto de Alcaldía – Presidencia n.º2022/2089, de fecha 15 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases y anexos del a convocatoria que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva, de conformidad del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Vista que la convocatoria fue objeto de publicación en el Tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento en el Boletín Oficial dela Provincia número 153, del miércoles 21 de diciembre de 2022 y en el Boletín Oficial del Estado n.º 92 martes 18 de abril de 2023. Iniciándose a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes que finalizó el día 18 de mayo de 2023.

Vista Resolución de Alcaldía número 2023-0941, de fecha 06 de junio de 2023, en la cual se publica el listado provisional de admitidos y excluidos de provisión por personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de la plaza de Educador/a.

Vista Resolución de Alcaldía – Presidencia número 2023-1165, del 10 de julio de 2023, por la cual se suspende el proceso de estabilización y la cual dice literalmente en su Resuelvo:

*“**Primero.-** Suspender la tramitación de los procedimientos de selección que han de regirse por las bases aprobadas por el decreto n.º 2022/2089, de fecha 15 de diciembre de 2022, referidos en el antecedente de hecho cuarto de este documento.*

***Segundo.-** Instar al Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife a subsanar el defecto observado en la publicación realizada el 21 de diciembre de 2022 (BOP n.º 153), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.5 de la Ley 5/2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de las Provincias, mediante la publicación del texto íntegro de las bases aprobadas por decreto n.º 2022/2089, de 15 de diciembre de 2022 por el que se aprobaron las bases y anexos de la convocatoria que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva, que fue remitido por esta entidad local para su publicación el 16 de diciembre de 2022.*

***Tercero.-** Una vez publicado el texto íntegro de las bases en los medios que correspondan, en aquellos casos en los que haya sido objeto de publicación la convocatoria para proveer la plaza, se otorgará un nuevo plazo para la presentación de solicitudes mediante la publicación de un nuevo anuncio en el Boletín Oficial del Estado.”*

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 14 de julio de 2023, con número 85, relativo a error material en el anuncio publicado en el BOP n.º 153, de 21-12-22, marginal 4789, página 22748, en la base sexta, apartado 1 de "Bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva", se procede de nuevo a la publicación íntegra de dicho anuncio.

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, de fecha 28 de julio de 2023, con número 149 en la cual se publica la rectificación de las bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral de este Ayuntamiento, mediante el sistema de concurso, sin generación de lista de reserva.

Vista la publicación en el Boletín Oficial del Estado de fecha 07 de agosto de 2023, con número 187, en la cual se abre nuevo período de la Convocatoria mediante sistema de concurso, de la plaza de Educador/a, correspondientes a la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal, a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes, finalizando el día 05 de septiembre de 2023.

CONSIDERANDO: Que conforme a lo dispuesto en la **Base Cuarta** que rige el proceso selectivo:

“Para ser admitido/a las pruebas selectivas, bastará con que las personas aspirantes manifiesten en sus instancias reunir todas y cada una de las condiciones exigidas referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y con haber abonado los derechos de examen.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía-Presidencia o Concejal Delegado, si así correspondiere de conformidad con el régimen de delegaciones de la Entidad Local dictará Resolución, en el plazo máximo de UN MES, aprobando la relación de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de la Entidad, indicará los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en las relaciones de admitidos y excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Contra la Resolución por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos, así como contra aquellas otras que resuelvan la subsanación de defectos u omisiones de inclusión, podrá interponerse los recursos que procedan conforme a la normativa en vigor.

En todo caso, a fin de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran en la relación de excluidos objeto de publicación en el Tablón, sino también que sus nombres constan en la correspondiente relación de admitidos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 109.2 de la Ley 39/15, de Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o que su solicitud adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas, sin perjuicio, claro está, de la interposición de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía o Concejalía Delegada se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://www.bbaja.es/es/index.php/80-sede-electronica/sede-electronica>)

En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse la constitución del Tribunal, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal de selección y que deba conocer el personal aspirante, bastando dicha exposición, en la fecha que se produzca, como notificación a todos los efectos.

Las publicaciones en la web tendrán carácter meramente informativo y estarán subordinadas a lo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en su caso, y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

Los aspirantes deberán tener en cuenta que la participación en este proceso selectivo supone la aceptación del tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en la solicitud para las publicaciones en boletines, tabloneros de anuncios, página web y otros medios de los resultados parciales y definitivos del proceso selectivo por parte de los/as aspirantes.

Reclamación contra la lista: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, en el plazo de un mes a partir de la publicación de la resolución que apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, recurso de reposición ante el Alcalde de la Corporación o directamente recurso contencioso administrativo dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación.”

CONSIDERANDO: Las competencias otorgadas al Alcalde-Presidente por el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la lista **PROVISIONAL** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de una plaza de **EDUCADOR/A**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
DE LUIS GARCÍA, MARÍA PAZ	****2942*

B) Relación de excluidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	MOTIVOS DE EXCLUSIÓN
CAMACHO MARTÍN, ALEN	****2443*	1. NO UTILIZA ANEXO DE SOLICITUD NORMALIZADO (B.O.P .Nº 34, 20/03/2023)

SEGUNDO: Publicar la presente resolución comprensiva de la lista completa de admitidos/as y excluido/as en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en el Tablón de anuncio electrónico del Ayuntamiento. Las personas excluidas/os tendrán un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES

contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para que subsanen la falta o acompañen los documentos tanto preceptivos como aquellos otros, que a su derecho convenga.

TERCERO: Quienes, dentro del plazo señalado en el apartado anterior no subsanen la causa de exclusión, se tendrán por excluidos de su solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y serán excluidos definitivamente de la participación en el proceso selectivo.”

Villa de Breña Baja, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5039

178891

Expediente: 4805/2023

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 13 de junio de de 2023, la resolución n.º1462 que literalmente dice:

“DECRETO DE ALCALDÍA.- LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA PROVISIÓN POR PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BREÑA BAJA, MEDIANTE SISTEMA DE CONCURSO, DE LAS PLAZAS DE PSICÓLOGO/A, TRABAJADOR/A SOCIAL Y EDUCADOR/A SERVICIO DE DÍA CORRESPONDIENTES A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

Visto Decreto de Alcaldía – Presidencia n.º2022/2089, de fecha 15 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases y anexos del a convocatoria que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva, de conformidad del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Vista que la convocatoria fue objeto de publicación en el Tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento en el Boletín Oficial dela Provincia número 153, del miércoles 21 de diciembre de 2022 y en el Boletín Oficial del Estado n.º 92 martes 18 de abril de 2023. Iniciándose a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes que finalizó el día 18 de mayo de 2023.

Vista Resolución de Alcaldía número 2023-0923, de fecha 02 de junio de 2023, en la cual se publica el listado provisional de admitidos y excluidos para la provisión por personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de las plazas de Psicólogo/a, Trabajador/a Social y Educador/a Servicio de Día.

Vista Resolución de Alcaldía – Presidencia número 2023-1165, del 10 de julio de 2023, por la cual se suspende el proceso de Estabilización y la cual dice literalmente en su Resuelvo:

“Primero.- Suspender la tramitación de los procedimientos de selección que han de regirse por las bases aprobadas por el decreto n.º 2022/2089, de fecha 15 de diciembre de 2022, referidos en el antecedente de hecho cuarto de este documento.

Segundo.- Instar al Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife a subsanar el defecto observado en la publicación realizada el 21 de diciembre de 2022 (BOP n.º 153), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.5 de la Ley 5/2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de las Provincias, mediante la publicación del texto íntegro de las bases aprobadas por decreto n.º 2022/2089, de 15 de diciembre de 2022 por el que se aprobaron las bases y anexos de la convocatoria que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva, que fue remitido por esta entidad local para su publicación el 16 de diciembre de 2022.

Tercero.- Una vez publicado el texto íntegro de las bases en los medios que correspondan, en aquellos casos en los que haya sido objeto de publicación la convocatoria para proveer la plaza, se otorgará un nuevo plazo para la presentación de solicitudes mediante la publicación de un nuevo anuncio en el Boletín Oficial del Estado.”

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 14 de julio de 2023, con número 85, relativo a error material en el anuncio publicado en el BOP nº 153, de 21-12-22, marginal 4789, página 22748, en la base sexta, apartado 1 de "Bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva", se procede de nuevo a la publicación íntegra de dicho anuncio.

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, de fecha 28 de julio de 2023, con número 149 en la cual se publica la rectificación de las bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral de este Ayuntamiento, mediante el sistema de concurso, sin generación de lista de reserva.

Vista la publicación en el Boletín Oficial del Estado de fecha 07 de agosto de 2023, con número 187, en la cual se abre nuevo período de la Convocatoria mediante sistema de concurso, de las plazas de Psicólogo/a, Trabajador/a Social y Educador/a Servicio de Día, correspondientes a la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal, a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes, finalizando el día 05 de septiembre de 2023.

CONSIDERANDO: Que conforme a lo dispuesto en la **Base Cuarta** que rige el proceso selectivo:

“Para ser admitido/a las pruebas selectivas, bastará con que las personas aspirantes manifiesten en sus instancias reunir todas y cada una de las condiciones exigidas referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y con haber abonado los derechos de examen.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía-Presidencia o Concejal Delegado, si así correspondiere de conformidad con el régimen de delegaciones de la Entidad Local dictará Resolución, en el plazo máximo de UN MES, aprobando la relación de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de la Entidad, indicará los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en las relaciones de admitidos y excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Contra la Resolución por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos, así como contra aquellas otras que resuelvan la subsanación de defectos u omisiones de inclusión, podrá interponerse los recursos que procedan conforme a la normativa en vigor.

En todo caso, a fin de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran en la relación de excluidos objeto de publicación en el Tablón, sino también que sus nombres constan en la correspondiente relación de admitidos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 109.2 de la Ley 39/15, de Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o que su solicitud adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas, sin perjuicio, claro está, de la interposición de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía o Concejalía Delegada se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://www.bbaja.es/es/index.php/80-sede-electronica/sede-electronica>)

En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse la constitución del Tribunal, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal de selección y que deba conocer el personal aspirante, bastando dicha exposición, en la fecha que se produzca, como notificación a todos los efectos.

Las publicaciones en la web tendrán carácter meramente informativo y estarán subordinadas a lo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en su caso, y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

Los aspirantes deberán tener en cuenta que la participación en este proceso selectivo supone la aceptación del tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en la solicitud para las publicaciones en boletines, tabloneros de anuncios, página web y otros medios de los resultados parciales y definitivos del proceso selectivo por parte de los/as aspirantes.

Reclamación contra la lista: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, en el plazo de un mes a partir de la publicación de la resolución que apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, recurso de reposición ante el Alcalde de la Corporación o directamente recurso contencioso administrativo dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación.”

CONSIDERANDO: Las competencias otorgadas al Alcalde-Presidente por el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la lista PROVISIONAL de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de una plaza de **PSICÓLOGO/A**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
BRITO RODRÍGUEZ, MARÍA VERÓNICA	****2975*
GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, SARA	****7126*

B) Relación de excluidos/as:

NINGUNA PERSONA EXCLUIDA

SEGUNDO: Aprobar la lista PROVISIONAL de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de una plaza de **TRABAJADOR/A SOCIAL**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
DÍAZ PÉREZ, NIEVES ESTEFANIA	****6696*
RODRÍGUEZ ABREU, NIEVES SARELY	****7737*

B) Relación de excluidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	MOTIVOS DE EXCLUSIÓN
AFONSO GUARATE, VICTOR JOSÉ	****2336*	1. NO ACREDITA PAGO DE TASAS 2. NO ACREDITA CERTIFICADO DE DELITOS SEXUALES VIGENTE
CONTRERAS ACOSTA, CARMEN SOCO	****7074*	1. NO ACREDITA PAGO DE TASAS 2. NO ACREDITA CERTIFICADO DE DELITOS SEXUALES
CENJOR RODRÍGUEZ, OLGA	****9162*	1. NO PRESENTAR SOLICITUD NORMALIZADA 2. NO PRESENTAR DOCUMENTO DE NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN 3. NO PRESENTAR PAGO DE TASAS 4. NO PRESENTAR TITULACIÓN ESPECÍFICA
GÓMEZ SAROBE, GEAXI	****6107*	1. NO PRESENTAR JUSTIFICANTE DE PAGO DE TASAS

TERCERO: Aprobar la lista PROVISIONAL de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de una plaza de **EDUCADOR/A SERVICIO DE DÍA**, conforme a la siguiente relación:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
MARTÍN HERNÁNDEZ,, BEATRIZ	****2714*

B) Relación de excluidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	MOTIVOS DE LA EXCLUSIÓN
CAMACHO MARTÍN, ALEN	****2443*	1. NO UTILIZA MODELO DE SOLICITUD NORMALIZADO 2. NO ACREDITA PAGO DE TASAS
CENJOR RODRÍGUEZ, OLGA	****9162*	1. NO PRESENTAR SOLICITUD NORMALIZADA 2. NO PRESENTAR DOCUMENTO DE NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN 3. NO PRESENTAR PAGO DE TASAS 4. NO PRESENTAR TITULACIÓN ESPECÍFICA

CUARTO: Publicar la presente resolución comprensiva de la lista completa de admitidos/as y excluido/as en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en el Tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento. Las personas excluidas/os tendrán un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para que subsanen la falta o acompañen los documentos tanto preceptivos como aquellos otros, que a su derecho convenga.

QUINTO: Quienes, dentro del plazo señalado en el apartado anterior no subsanen la causa de exclusión, se tendrán por excluidos de su solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y serán excluidos definitivamente de la participación en el proceso selectivo.”

Villa de Breña Baja, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5040

178890

EXPTE: 4807/2023

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 13 de septiembre de de 2023, la Resolución n.º 1463 que literalmente dice:

“DECRETO DE ALCALDÍA.- LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA PROVISIÓN POR PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BREÑA BAJA, MEDIANTE SISTEMA DE CONCURSO, DE LAS PLAZAS DE AGENTE DE DESARROLLO LOCAL Y ARQUITECTO TÉCNICO CORRESPONDIENTES A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

Visto Decreto de Alcaldía n.º 2089 de fecha 15 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del ayuntamiento mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva. De conformidad con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Visto que la convocatoria fue objeto de publicación en el Tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento en el Boletín Oficial de la Provincia número 153, del miércoles 21 de diciembre de 2022 y en el Boletín Oficial del Estado n.º 92 de 18 de abril de 2023. Iniciándose a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes que finalizó el día 18 de mayo de 2023.

Vista Resolución de Alcaldía número 2023-1017, en la cual se publica el listado definitivo de admitidos y excluidos provisión por personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de las plazas de Agente de Desarrollo Local y Arquitecto/a Técnico.

Vista Resolución de Alcaldía – Presidencia número 2023-1165, del 10 de julio de 2023, por la cual se suspende el proceso de estabilización y la cual dice literalmente en su Resuelvo:

“Primero.- Suspender la tramitación de los procedimientos de selección que han de regirse por las bases aprobadas por el decreto n.º 2022/2089, de fecha 15 de diciembre de 2022, referidos en el antecedente de hecho cuarto de este documento.

Segundo.- Instar al Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife a subsanar el defecto observado en la publicación realizada el 21 de diciembre de 2022 (BOP n.º 153), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.5 de la Ley 5/2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de las Provincias, mediante la publicación del texto íntegro de las bases aprobadas por decreto n.º 2022/2089, de 15 de diciembre de 2022 por el que se aprobaron las bases y anexos de la convocatoria que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva, que fue remitido por esta entidad local para su publicación el 16 de diciembre de 2022.

Tercero.- Una vez publicado el texto íntegro de las bases en los medios que correspondan, en aquellos casos en los que haya sido objeto de publicación la convocatoria para proveer la plaza, se otorgará un nuevo plazo para la presentación de solicitudes mediante la publicación de un nuevo anuncio en el Boletín Oficial del Estado.”

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 14 de julio de 2023, con número 85, relativo a error material en el anuncio publicado en el BOP n.º 153, de 21-12-22, marginal 4789, página 22748, en la base sexta, apartado 1 de "Bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva", se procede de nuevo a la publicación íntegra de dicho anuncio.

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, de fecha 28 de julio de 2023, con número 149 en la cual se publica la rectificación de las bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral de este Ayuntamiento, mediante el sistema de concurso, sin generación de lista de reserva.

Vista la publicación en el Boletín Oficial del Estado de fecha 07 de agosto de 2023, con número 187, en la cual se abre nuevo período de la Convocatoria mediante sistema de concurso, de las plazas de Agente de Desarrollo Local y Arquitecto/a Técnico, correspondientes a la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal, a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes, finalizando el día 05 de septiembre de 2023.

CONSIDERANDO: Que conforme a lo dispuesto en la **Base Cuarta** que rige el proceso selectivo:

“Para ser admitido/a las pruebas selectivas, bastará con que las personas aspirantes manifiesten en sus instancias reunir todas y cada una de las condiciones exigidas referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y con haber abonado los derechos de examen.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía-Presidencia o Concejal Delegado, si así correspondiere de conformidad con el régimen de delegaciones de la Entidad Local dictará Resolución, en el plazo máximo de UN MES, aprobando la relación de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de la Entidad, indicará los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en las relaciones de admitidos y excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Contra la Resolución por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos, así como contra aquellas otras que resuelvan la subsanación de defectos u omisiones de inclusión, podrá interponerse los recursos que procedan conforme a la normativa en vigor.

En todo caso, a fin de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran en la relación de excluidos objeto de publicación en el Tablón, sino también que sus nombres constan en la correspondiente relación de admitidos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 109.2 de la Ley 39/15, de Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o que su solicitud adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas, sin perjuicio, claro está, de la interposición de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía o Concejalía Delegada se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://www.bbaja.es/es/index.php/80-sede-electronica/sede-electronica>)

En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse la constitución del Tribunal, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal de selección y que deba conocer el personal aspirante, bastando dicha exposición, en la fecha que se produzca, como notificación a todos los efectos.

Las publicaciones en la web tendrán carácter meramente informativo y estarán subordinadas a lo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en su caso, y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

Los aspirantes deberán tener en cuenta que la participación en este proceso selectivo supone la aceptación del tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en la solicitud para las publicaciones en boletines, tablonas de anuncios, página web y otros medios de los resultados parciales y definitivos del proceso selectivo por parte de los/as aspirantes.

Reclamación contra la lista: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, en el plazo de un mes a partir de la publicación de la resolución que apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, recurso de reposición ante el Alcalde de la Corporación o directamente recurso contencioso administrativo dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación.”

CONSIDERANDO: Las competencias otorgadas al Alcalde-Presidente por el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la lista **PROVISIONAL** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de **dos plazas de AGENTE DE DESARROLLO LOCAL**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APPELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
DÍAZ DE LA CRUZ, MILAGROS	****1505*
CASAÑAS SICILIA, ANA RAQUEL	****8995*

B) Relación de excluidos/as:

APPELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	CAUSA DE EXCLUSIÓN
LOZANO SIMÓN, ÁNGEL	****3733*	1. NO PRESENTAR TITULACIÓN ESPECÍFICA
CONCEPCIÓN HERRERA, ALEJANDRO MANUEL	****4925*	1. NO PRESENTAR TITULACIÓN ESPECÍFICA
CENJOR RODRÍGUEZ, OLGA	****9162*	1. NO PRESENTAR SOLICITUD NORMALIZADA 2.NO PRESENTAR DOCUMENTO DE NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN 3. NO PRESENTAR PAGO DE TASAS 4. NO PRESENTAR TITULACIÓN ESPECÍFICA

SEGUNDO: Aprobar la lista **PROVISIONAL** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de una **plaza de ARQUITECTO TÉCNICO**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APPELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
PÉREZ PIÑERO, JOSÉ CARLOS	****7155*
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, GUACIMARA	****6389*

B) Relación de excluidos/as:

NINGUNA PERSONA EXCLUIDA

TERCERO: Publicar la presente resolución comprensiva de la lista completa de admitidos/as y excluido/as en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en el Tablón de anuncio electrónico del Ayuntamiento. Las personas excluidas/os tendrán un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para que subsanen la falta o acompañen los documentos tanto preceptivos como aquellos otros, que a su derecho convenga.

CUARTO: Quienes, dentro del plazo señalado en el apartado anterior no subsanen la causa de exclusión, se tendrán por excluidos de su solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y serán excluidos definitivamente de la participación en el proceso selectivo.”

Villa de Breña Baja, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

ANUNCIO

5041

178888

Expediente: 4715/2023

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 13 de septiembre de 2023, la resolución n.º 1456 que literalmente dice:

“DECRETO DE ALCALDÍA.- LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA PROVISIÓN POR PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE BREÑA BAJA, MEDIANTE SISTEMA DE CONCURSO, DE LAS PLAZAS DE ARQUITECTO/A, ASESOR/A JURÍDICO Y ARQUITECTO/A TÉCNICO, CORRESPONDIENTES A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

Visto Decreto de Alcaldía n.º 2089 de fecha 15 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del ayuntamiento mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva. De conformidad con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Visto que la convocatoria fue objeto de publicación en el Tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento en el Boletín Oficial de la Provincia número 153, del miércoles 21 de diciembre de 2022 y en el Boletín Oficial del Estado n.º86 de 11 de abril de 2023. Iniciándose a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes que finalizó el día 12 de mayo de 2023.

Vista Resolución de Alcaldía número 2023-0945, en la cual se publica el listado definitivo de admitidos y excluidos provisión por personal funcionario del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de las plazas de Arquitecto/a, Asesor/a Jurídico y Arquitecto/a Técnico.

Vista Resolución de Alcaldía – Presidencia número 2023-1165, del 10 de julio de 2023, por la cual se suspende el proceso de Estabilización y la cual dice literalmente en su Resuelvo:

“Primero.- Suspender la tramitación de los procedimientos de selección que han de regirse por las bases aprobadas por el decreto n.º 2022/2089, de fecha 15 de diciembre de 2022, referidos en el antecedente de hecho cuarto de este documento.

Segundo.- Instar al Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife a subsanar el defecto observado en la publicación realizada el 21 de diciembre de 2022 (BOP n.º 153), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.5 de la Ley 5/2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de las Provincias, mediante la publicación del texto íntegro de las bases aprobadas por decreto n.º 2022/2089, de 15 de diciembre de 2022 por el que se aprobaron las bases y anexos de la convocatoria que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva, que fue remitido por esta entidad local para su publicación el 16 de diciembre de 2022.

Tercero.- Una vez publicado el texto íntegro de las bases en los medios que correspondan, en aquellos casos en los que haya sido objeto de publicación la convocatoria para proveer la plaza, se otorgará un nuevo plazo para la presentación de solicitudes mediante la publicación de un nuevo anuncio en el Boletín Oficial del Estado.”

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 14 de julio de 2023, con número 85, relativo a error material en el anuncio publicado en el BOP n.º 153, de 21-12-22, marginal 4789, página 22748, en la base sexta, apartado 1 de "Bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva", se procede de nuevo a la publicación íntegra de dicho anuncio.

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, de fecha 28 de julio de 2023, con número 149 en la cual se publica la rectificación de las bases que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral de este Ayuntamiento, mediante el sistema de concurso, sin generación de lista de reserva.

Vista la publicación en el Boletín Oficial del Estado de fecha 07 de agosto de 2023, con número 187, en la cual se abre nuevo período de la Convocatoria mediante sistema de concurso, de las plazas de Arquitecto/a, Asesor/a Jurídico y Arquitecto/a Técnico, correspondientes a la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal, a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes, finalizando el día 05 de septiembre de 2023.

CONSIDERANDO: Que conforme a lo dispuesto en la **Base Cuarta** que rige el proceso selectivo:

“Para ser admitido/a las pruebas selectivas, bastará con que las personas aspirantes manifiesten en sus instancias reunir todas y cada una de las condiciones exigidas referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y con haber abonado los derechos de examen.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía-Presidencia o Concejal Delegado, si así correspondiere de conformidad con el régimen de delegaciones de la Entidad Local dictará Resolución, en el plazo máximo de UN MES, aprobando la relación de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de la Entidad, indicará los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en las relaciones de admitidos y excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Contra la Resolución por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos, así como contra aquellas otras que resuelvan la subsanación de defectos u omisiones de inclusión, podrá interponerse los recursos que procedan conforme a la normativa en vigor.

En todo caso, a fin de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran en la relación de excluidos objeto de publicación en el Tablón, sino también que sus nombres constan en la correspondiente relación de admitidos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 109.2 de la Ley 39/15, de Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o que su solicitud adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas, sin perjuicio, claro está, de la interposición de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía o Concejalía Delegada se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://www.bbaja.es/es/index.php/80-sede-electronica/sede-electronica>)

En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse la constitución del Tribunal, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal de selección y que deba conocer el personal aspirante, bastando dicha exposición, en la fecha que se produzca, como notificación a todos los efectos.

Las publicaciones en la web tendrán carácter meramente informativo y estarán subordinadas a lo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en su caso, y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

Los aspirantes deberán tener en cuenta que la participación en este proceso selectivo supone la aceptación del tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en la solicitud para las publicaciones en boletines, tabloneros de anuncios, página web y otros medios de los resultados parciales y definitivos del proceso selectivo por parte de los/as aspirantes.

Reclamación contra la lista: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, en el plazo de un mes a partir de la publicación de la resolución que apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, recurso de reposición ante el Alcalde de la Corporación o directamente recurso contencioso administrativo dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación.”

CONSIDERANDO: Las competencias otorgadas al Alcalde-Presidente por el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la lista **PROVISIONAL** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal funcionario, mediante sistema de concurso, de una plaza de **ARQUITECTO/A**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
SANCHEZ SICILIA, IRALDE	****9664*

B) Relación de excluidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	CAUSA DE EXCLUSIÓN
PLANAS CARRASCO-MUÑOZ, JAIME CARLOS	****8846*	1. ANEXO DE SOLICITUD 2. CARTA DE PAGO 3 . TITULACIÓN

SEGUNDO: Aprobar la lista **PROVISIONAL** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal funcionario, mediante sistema de concurso, de una plaza de **ASESOR/A JURÍDICO**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
HERNÁNDEZ RAMOS, ILDEFONSO LUIS	****7053*
CABRERA MILLÁN, MARÍA EVELIA	****5828*
DE LA RUA OVEJERO, MANUEL	****8316*

B) Relación de excluidos/as:

NINGUNA PERSONA EXCLUIDA

TERCEROS: Aprobar la lista **PROVISIONAL** de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal funcionario, mediante sistema de concurso, de una plaza de **ARQUITECTO TÉCNICO**, conforme a la siguiente relación:

A) Relación de admitidos/as:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
PERESTELO SANGIL, OSCAR LUIS	****2641*
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, GUACIMARA	****6389*
HERNÁNDEZ SAN JUAN, PILAR MARÍA	****4382*

B) Relación de excluidos/as:

NINGUNA PERSONA EXCLUIDA

CUARTO: Publicar la presente Resolución comprensiva de la lista completa de admitidos/as y excluido/as en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en el Tablón de anuncio electrónico del Ayuntamiento. Las personas excluidas/os tendrán un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para que subsanen la falta o acompañen los documentos tanto preceptivos como aquellos otros, que a su derecho convenga.

SÉPTIMO: Quienes, dentro del plazo señalado en el apartado anterior no subsanen la causa de exclusión, se tendrán por excluidos de su solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y serán excluidos definitivamente de la participación en el proceso selectivo.”

Villa de Breña Baja, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

Concejalía Delegada de Presidencia, Economía y Hacienda, Patrimonio, RR.HH., Comercio, Control de las Empresas Concesionarias y Gestión de Subvenciones Europeas**Área: Servicios, Obras, Desarrollo Local y Presupuesto****ANUNCIO**

5042

179306

Expediente Nº: 5593 / 2023**PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2023**

En el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, número 62, de 22 de mayo de 2023, se publicó anuncio de aprobación definitiva del Expediente sobre Modificación Nº 7/2023 del Presupuesto General del Ejercicio 2023 (Suplemento de Crédito Nº 1/2023).

Advertido error aritmético de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por Acuerdo Plenario en sesión celebrada el 3 de agosto de 2023 se rectificó el error existente, de manera que el acuerdo de aprobación definitiva de la citada modificación presupuestaria queda con el siguiente resumen por Capítulos:

ALTAS EN EL ESTADO DE INGRESOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
8	Activos Financieros	4.969.400,00 €

ALTAS EN EL ESTADO DE GASTOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
2	Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	520.400,00
4	Transferencias Corrientes	62.000,00
6	Inversiones Reales	4.387.000,00
TOTAL GASTOS		4.969.400,00 €

Villa de La Orotava, a seis de septiembre de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DELEGADO, Felipe David Benítez Pérez, documento firmado electrónicamente.

V. ANUNCIOS PARTICULARES

COMUNIDAD DE AGUAS UNIÓN NORTE

EXTRAVÍO

5043**173680**

Se anuncia el extravío de la certificación nº 3.130 a nombre de DON ALFONSO PEDRO REGALADO MESTRES NAVAS, referida a UNA (1,000) PARTICIPACIÓN, de fecha trece de octubre de mil novecientos ochenta y dos, advirtiéndose que si en el plazo de diez días no se presentara reclamación se considerará anulada.

Santa Cruz de Tenerife, a dieciocho de agosto de dos mil veintitrés.

EL SECRETARIO, Benigno Ramos Gutiérrez.



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo
concertado
23/1