



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVIII

Viernes, 7 de abril de 2023

Número 42

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

88824	Pacto Salarial para los años 2023-2026 de la empresa IGS Ingenieros, S.L. (Hotel Green Garden Resort) .....	9590
88822	Convenio Colectivo de la empresa Flota Suardíaz, S.L. ....	9594
88568	Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española (Santa Cruz de Tenerife) .....	9643
88821	Acuerdo de revisión salarial para los años 2022/2023 del Convenio Colectivo de la empresa Trausa Seguridad, S.L. ....	9678

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### INSTITUTO INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIO SANITARIA (IASS)

93594	Anuncio relativo a aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 1 del Presupuesto para 2023 del O.A.L. Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS) .....	9687
93594	Anuncio relativo a aprobación inicial del expediente nº 1 de modificación del Anexo de subvenciones nominativas del Presupuesto para 2023 del O.A.L. Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS) .....	9687
91846	Anuncio relativo al Recurso de Alzada interpuesto por RMTM, en la convocatoria pública para la cobertura con carácter de fijeza, de 7 plazas de Ordenanza, Grupo E, vacantes en la Plantilla del Personal Laboral del O.A. IASS, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Organismo del año 2015, así como la configuración de una lista de reserva .....	9687

#### AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

92218	Anuncio relativo a Decreto de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife relativo a la delegación de competencias en relación con la dispensa del cumplimiento de los niveles sonoros, determinados en la Ordenanza de protección del medioambiente contra la emisión de ruidos y vibraciones .....	9689
-------	---	------

#### AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABONA

93585	Anuncio relativo a convocatoria para la concesión de ayudas para la rehabilitación de viviendas con destino a personas en situación de vulnerabilidad social del Ayuntamiento de Granadilla de Abona, ejercicio 2023 .....	9691
-------	--	------

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

**AYUNTAMIENTO DE LA GUANCHA**

- 92116 Anuncio relativo a la Adhesión al Convenio Marco de Cooperación entre la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias y la FECAM, para el desarrollo de acciones y actuaciones en los Centros Docentes Públicos no Universitarios ..... 9692

**AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA**

- 92206 Anuncio relativo a las bases y convocatoria de ayudas económicas para el desplazamiento de estudiantes universitarios y de ciclos de grado medio y superior de Formación Profesional para el curso académico 2022/2023, que cursen sus estudios fuera de la isla de La Palma, y empadronados en el municipio de Puntagorda ..... 9695

**AYUNTAMIENTO DE EL ROSARIO**

- 92129 Anuncio relativo a la aprobación definitiva de la modificación del Reglamento Orgánico Municipal ..... 9696

**AYUNTAMIENTO DE SANTA ÚRSULA**

- 93826 Anuncio relativo a la aprobación inicial de la Modificación de créditos por créditos extraordinarios y suplementos de créditos ..... 9705

- 92437 Anuncio relativo al Acuerdo Plenario aprobado el pasado día 30 de marzo de 2023 por la que se aprueba rectificación de las bases generales que rigen la convocatoria de prueba selectiva para cubrir plazas de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Santa Ursula, incluidas en la oferta de empleo público en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal del art. 2.1 de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público por el error material detectado en las mismas aprobadas por acuerdo plenario de 27 de diciembre de 2023 ..... 9705

**AYUNTAMIENTO DE TAZACORTE**

- 92435 Anuncio relativo a la aprobación inicial del expediente de cesión gratuita del uso de un bien patrimonial a la Plataforma Oceánica de Canarias (PLOCAN) con destino a la ubicación de un laboratorio científico y técnico para colaborar con la comunidad científica ..... 9705

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ARAFO**

- 92438 Anuncio relativo a exposición pública del Presupuesto General Municipal 2023 ..... 9706

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE HERMIGUA**

- 92792 Anuncio relativo a exposición al público del Presupuesto general ejercicio 2023 con las bases de ejecución y plantilla de personal aprobados inicialmente por el pleno municipal el 30 de marzo de 2023 ..... 9706

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE MAZO**

- 91784 Anuncio relativo a aprobación de la revisión de oficio del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento ..... 9707

- 91778 Anuncio relativo a la aprobación de la revisión de oficio del acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento ..... 9707

- 92298 Anuncio relativo a la aprobación inicial del padrón Fiscal de la Tasa por Prestación de Diversos Servicios de Competencia Local: Residencia de Ancianos, Escuela Infantil y Centro Ocupacional (noviembre de 2022) del Ayuntamiento de Villa de Mazo ..... 9707

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE LOS REALEJOS**

- 93406 Anuncio relativo al acuerdo adoptado en sesión ordinaria de Junta de Gobierno Local, celebrada el día 20 de marzo de 2023, relativo a la aprobación del Precio Público por la inscripción a las rutas de senderismo del Festival Senderos de Luna Llena ..... 9708

- 93385 Anuncio relativo al acuerdo adoptado en sesión ordinaria de Junta de Gobierno Local, celebrada el día 20 de marzo de 2023, relativo a la aprobación del Precio Público por la inscripción y participación en las pruebas deportivas denominadas "II Carrera Vertical El Asomadero", y la "XII Edición de la Carrera de Montaña Asomadero Trail" ..... 9709

- 92470 Anuncio relativo a la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos MC17.2023 ..... 9710

- 92460 Anuncio relativo a la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos MC16.2023 ..... 9711

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE EL SAUZAL**

- 92441 Anuncio relativo a la aprobación del Expediente de Modificación de Crédito 06-2023, de Créditos extraordinarios y/o Suplementos de Créditos (Exp. 900/2023) ..... 9711

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE LA VICTORIA DE ACENTEJO**

- 92466 Anuncio relativo a la publicación inicial del expediente de modificación de crédito nº 05/2023, por suplemento de crédito y crédito extraordinario, dentro del vigente Presupuesto ..... 9711

- 92469 Anuncio relativo a la publicación inicial del expediente de modificación de crédito nº 06/2023, por suplemento de crédito, dentro del vigente Presupuesto ..... 9712

- 92458 Anuncio relativo a la aprobación del Padrón correspondiente al bimestre septiembre-octubre de 2022, por los conceptos de Suministro de Agua Potable y Recogida de Basuras ..... 9712

**CONSORCIO DE TRIBUTOS DE TENERIFE**

92057	Anuncio relativo a lista definitiva de Auxiliar Delineante .....	9712
92057	Anuncio relativo a lista definitiva de Técnico Grado Medio .....	9714
92057	Anuncio relativo a lista definitiva de Técnico Administración General .....	9715
92057	Anuncio relativo a lista definitiva de Auxiliar Administrativo .....	9716
92057	Anuncio relativo a lista definitiva de Agente Tributario .....	9718
92082	Anuncio relativo a lista definitiva de Auxiliar Administrativo Adicional .....	9719

**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**

92229	Anuncio relativo al Acuerdo en pleno de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, por el que se nombra Jueza de Paz Sustituta del municipio de Santa Úrsula (Tenerife) a Doña María Lourdes León Álvarez .....	9720
92163	Anuncio relativo al Acuerdo en pleno de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, por el que se nombra Jueza de Paz Titular del municipio de El Pinar (El Hierro) a Doña Edelmira Morales Gutiérrez .....	9720

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

### CONVENIO

1490

88824

Código 38101621172023.

Visto el texto del Pacto Salarial de la Empresa IGS INGENIEROS, S.L. (HOTEL GREEN GARDEN RESORT) presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el 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 Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA.

1.- ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.

3.- INTERESAR su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

## ACTA

a. Por la empresa:

- Sra. Ángeles Perez Viñas.
- Sra. Ana M<sup>a</sup> Pérez Martell
- Sr. Rafael Ruzo Gómez

Se reúnen los citados al margen, la representación del HOTEL GREEN GARDEN RESORT (I.G.S. Ingenieros, S.L.) y la representación legal de los trabajadores, en las dependencias del:

### HOTEL GREEN GARDEN RESORT

b. Por el Comité de empresa:

- Sr. Idelvis Hernández Gutierrez
- Sra. M<sup>a</sup> Esperanza Camacho Bautista
- Sra. Solimar Nathaly Gutiérrez Carpio
- Sra. Desiré Yolanda Rodríguez Rancel
- Sra. Jessica Marie Alvarez Tabares
- Sr. Manuel FITAS (Asesor S.B.)

Calle Landa, 1 38650 Playa de las Américas, Tenerife, a las 09:30 horas del día 19 de diciembre de 2022 en calidad de Comisión Negociadora del Pacto Salarial de la empresa con objeto de proceder a la lectura y firma del

### PACTO SALARIAL

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, acuerdo que se expresa en los siguientes términos:

#### 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Pacto Salarial sustituye y deja sin efecto la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicios en los términos previstos en el artículo 32 del vigente Convenio de Hostelería y cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución en dicho convenio, y en los principios de igualdad y no discriminación previstos en el mismo.

El Convenio Provincial de Hostelería y el presente Pacto Salarial serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa.

#### 2. ÁMBITO TEMPORAL Y PRORROGA.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026. Llegado dicho vencimiento, quedará automáticamente prorrogado por anualidades, hasta que sea sustituido por otro o denunciado por cualquiera de las partes ante la otra y la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o prorroga.

#### 3. CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y por los Pluses de Productividad en sustitución del porcentaje de servicios en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio de Hostelería en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas al presente pacto salarial en sus años de vigencia.

El citado Plus de Productividad sustitutorio del porcentaje de servicios se abonará cuando la ocupación mensual del hotel supere el 70% y el cálculo medio de los indicadores de satisfacción de clientes Tripadvisor, Google y Booking supere el 4,1.

#### 4. REVISIÓN

Los conceptos económicos establecidos en el Convenio Provincial de Hostelería, tendrán anualmente la revisión económica que establezca cada año dicho Convenio. En cuanto al plus de productividad fijado en el presente pacto tendrá la cuantía fijada en las tablas anexas para cada uno de los años de su vigencia.

## 5. DESCANSO ENTRE JORNADAS

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 26.3 del Convenio Provincial de Hostelería, que el descanso entre jornadas, en los términos que establece el artículo 7 del RD 1.561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales, será de diez horas.

Se establece una compensación diaria por turno de trabajo con descanso entre jornadas inferior a doce horas de 1,50 €, que se sumará al 1,50 € establecido en el artículo 35 del Convenio de Hostelería de incremento diario del Plus de Transporte en turno diario de trabajo en jornada partida, con lo que dicho turno partido se retribuirá con un plus de transporte por turno partido diario de 3 €.

## 6. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA “AD PERSONAM”

Aquellos/as trabajadores/as, con excepción de los/as Jefes/as y 2º Jefes/as de Departamento, que a la entrada en vigor del presente Pacto Salarial percibieran un Salario Garantizado superior al establecido en el presente Pacto Salarial para su categoría profesional, mantendrán la diferencia existente a su favor en concepto de garantía “ad personam”, con carácter consolidado y no absorbible.

## DISPOSICIÓN FINAL

Las partes acuerdan la polivalencia funcional de las Camareras de Pisos que mantendrán la limpieza de zonas comunes, en los términos establecidos en el artículo 20 del vigente Convenio de Hostelería, si bien el presente acuerdo deberá ser ratificado individualmente por cada Camarera de Pisos.

El Comité de empresa se compromete a que los permisos sindicales retribuidos se comunicarán con un mínimo de siete días de antelación, y no coincidirán el mismo día de permiso dos Delegados/as del mismo departamento, con objeto de que dichas ausencias no repercutan negativamente en la organización y turnos de los/as compañeros/as de su departamento, salvo casos justificados que impidan el cumplimiento del presente compromiso.

Así las partes firman el presente Pacto Salarial que será remitido a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife a efectos de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por la Empresa.

Por El Comité de Empresa

I.G.S.		Plus PACTO SALARIAL			
		2023	2024	2025	2026
Cód. Puesto	Nombre Puesto				
1.05	Recepcionista (noche)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
1.07	Recepcionista	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
1.10	Relaciones Públicas	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
1.13	Ayudante/a de Recepción	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
1.25	Aux Recepción (Botones)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
2.04	Jefe/a Partida	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
2.05	Cocinero/a	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
	Repostero	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
2.07	Encargado/a Economato	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
2.08	Ayudante/a Cocina	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
2.09	Auxiliar de Cocina	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
2.10	Dependiente/a	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
3.05	Jefe/a Sector	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
3.06	Camarero/a	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
3.17	Ayudante/a Camarero/a	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
3.24	Mayordomo/a	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
4.02	Subgobernante/a	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
4.03	Camarero/a de Pisos	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
4.04	Aux Pisos y Limpieza (Valet)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
4.05	Aux Pisos y Limpieza (Limpiador/a)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
5.02	2º Encargado/a Mantenimiento	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
5.03	Especialista Mantenimiento	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
5.03.01	Especialista SSAA (Jardinero/a)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
5.03.02	Especialista SSAA (Conductor)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
5.04	Aux Mantenimiento y Serv Auxiliares	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
6.03.1	Esp Servicio (Masajista)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €
6.03.2	Esp Servicio (Animador/a)	55,00 €	65,00 €	75,00 €	85,00 €

**Dirección General de Trabajo**

**Servicio de Promoción Laboral**

**CONVENIO**

**1491**

**88822**

Código 38004210012006.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa FLOTA SUARDÍAZ, 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 Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, 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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

22 de noviembre  
de 2022

Convenio Colectivo Flota Suardiaz, S.L.  
2022-2025

## ÍNDICE

## Contenido

ARTICULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	
ARTICULO 2. VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA.....	
ARTICULO 3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	
ARTICULO 4. MEJORAS FUTURAS .....	
ARTICULO 5. IMPREVISTOS CONVENIO .....	
ARTICULO 6. PERIODO DE PRUEBA.....	
ARTICULO 7. INTERINAJE Y PERSONAL EVENTUAL.....	
ARTICULO 8. TRABAJOS EN PUESTO SUPERIOR.....	
ARTICULO 9. COMISIÓN DE SERVICIO .....	
ARTICULO 10. TRASBORDOS .....	
ARTICULO 11. EXPECTATIVA DE EMBARQUE EN EL DOMICILIO .....	
ARTICULO 12. LICENCIAS .....	
1) LICENCIAS POR MOTIVO DE ÍNDOLE FAMILIAR: .....	
2) LICENCIAS PARA ASISTIR A CURSOS, CURSILLOS Y EXAMENES .....	
3) LICENCIAS PARA ASUNTOS PROPIOS .....	
ARTICULO 13. EXCEDENCIAS .....	
ARTICULO 14. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	
ARTICULO 15. CUADRO ORGÁNICO Y APLICACIÓN DEL MISMO.....	
ARTICULO 16. ESCALAFÓN .....	
ARTICULO 17. DIETAS Y VIAJES .....	
ARTICULO 18. MANUTENCIÓN .....	
ARTICULO 19. ENTREPOT .....	
ARTICULO 20. JORNADA LABORAL .....	
ARTICULO 21. REVISIÓN SALARIAL .....	
ARTICULO 22. MATERIA SALARIAL.....	
ARTICULO 23. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y DICIEMBRE .....	
ARTICULO 24. HORAS EXTRAORDINARIAS .....	
ARTICULO 25. VACACIONES .....	
ARTICULO 26. BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL.....	

ARTICULO 27. MERCANCÍAS EXPLOSIVAS, TÓXICAS O PELIGROSAS .....	
ARTICULO 28. NAVEGACIÓN POR ZONAS INSALUBRES Y EPIDÉMICAS .....	
ARTICULO 29. ZONA DE GUERRA .....	
ARTICULO 30. FAMILIARES ACOMPAÑANTES.....	
ARTICULO 31. PERDIDA DE EQUIPAJE A BORDO.....	
ARTICULO 32. PUESTOS EN TIERRA .....	
ARTICULO 33. CORRESPONDENCIA.....	
ARTICULO 34. AIRE ACONDICIONADO Y CALEFACCIÓN .....	
ARTICULO 35. NATALIDAD Y MATRIMONIO.....	
ARTICULO 36. PRESTAMOS.....	
ARTICULO 37. SEGURO DE ACCIDENTES.....	
ARTICULO 38. HORA DE SALIDA .....	
ARTICULO 39. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO .....	
ARTICULO 40. BUQUES EN DIQUE.....	
ARTICULO 41. SERVICIO DE LANCHAS.....	
ARTICULO 42. SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES.....	
ARTICULO 43. SERVICIO DE LAVANDERIA.....	
ARTICULO 44. ALUMNOS/AS .....	
ARTICULO 45. COMISIÓN PARITARIA .....	
ARTÍCULO 46. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO .....	
ARTICULO 47. REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA .....	
ARTICULO 48. ACTIVIDAD SINDICAL.....	
ARTICULO 49. GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA .....	
ARTICULO 50. PLUSES VARIOS .....	
PLUS DEDICACION .....	
PLUS CUBIERTA.....	
REMOLQUES FRIGORÍFICOS .....	
PLUS MÁQUINAS .....	
PLUS DE FONDA.....	
PLUS MANDO.....	
PLUS ACTIVIDAD.....	
PLUS LIMPIEZA DE PLANTA SÉPTICA.....	

PLUS LIMPIEZA TUBERÍAS.....

PLUS MANEJO DE GRUA .....

Disposición Transitoria Primera.....

Disposición Transitoria Segunda .....

Disposición Adicional Única .....

Disposición final.....

ANEXO I.....

ANEXO II - PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....

## ARTICULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo, tiene ámbito de Empresa, [ha sido negociado por la representación empresarial y los miembros del comité de empresa de la compañía](#), y regula las condiciones económicas y de trabajo entre FLOTA SUARDIAZ, S.L. y el personal de su plantilla de Flota.

No se aplicará este Convenio, para el personal de Inspección o el de Flota que preste servicios permanentes en tierra, adscrito a cualquier Departamento de la Empresa.

## ARTICULO 2. VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Tenerife y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2025. Quedará prorrogado por períodos sucesivos anuales de no haberse denunciado por alguna de las partes firmantes.

Podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes, durante los tres últimos meses antes de su vencimiento.

Una vez denunciado la totalidad del presente convenio y Actas que hubiera, seguirán vigentes hasta la firma del próximo Convenio.

Se pacta expresamente que, durante la vigencia del convenio, lo regulado en el mismo garantiza la paz laboral en la empresa.

## ARTICULO 3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

A los efectos de aplicación del presente Convenio Colectivo, éste constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente. Si la Autoridad Laboral competente, no aprobase alguna de las normas de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio

Colectivo, que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

#### ARTICULO 4. MEJORAS FUTURAS

Si una vez vigente el presente Convenio Colectivo, entraran en vigor Convenios de ámbito superior y para el sector de la Marina Mercante, aplicables a las relaciones económicas, sociales y de trabajo de esta Empresa, que establezcan condiciones más favorables para las personas trabajadoras y siempre que estas condiciones tengan carácter estrictamente oficial y estén publicadas en el B.O.E., se aplicarán de acuerdo con el mismo y su entrada en vigor será la que en el citado B.O.E. se indique.

#### ARTICULO 5. IMPREVISTOS CONVENIO

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la Empresa, remitiéndose para lo no establecido en las mismas, al conjunto de las disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del Estado Español y Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 6. PERIODO DE PRUEBA

Toda admisión de personal fijo, para las actividades comprendidas en este Convenio, se considerará provisional durante el Periodo de Prueba, variable con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- A) Titulados 180 días de trabajo efectivo
- B) Maestranza y Subalternos 90 días de trabajo efectivo

Durante dicho periodo, que será pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo, comunicándolo a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de 8 días. En caso de incumplimiento de este preaviso por parte del tripulante, este se hará cargo de sus gastos de desembarque.

Caso de que el Periodo de Prueba expire en el transcurso de una travesía, este se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto español, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el Contrato de Trabajo por no superar el Periodo de Prueba deberá ser notificada al tripulante por el/la Capitán/a dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de que expire por voluntad de la persona tripulante y ello ocurra en viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta el puerto español y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero, el traslado será por cuenta del mismo.

Concluido a satisfacción de ambas partes del Periodo de prueba, el/la tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la Empresa y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

La Empresa, en el supuesto de rescisión del Periodo de Prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

Una vez finalizado el Periodo de Prueba o con la llegada del buque a puerto, los gastos de viaje y dietas hasta el domicilio serán por cuenta de la Empresa.

Las Bajas por Enfermedad o Accidente, interrumpen el Período de Prueba de conformidad con la legislación vigente.

## ARTICULO 7. INTERINAJE Y PERSONAL EVENTUAL

Se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o norma legal correspondiente, en cuanto a las modalidades y condiciones de contratación del señalado personal.

Conforme a lo previsto en el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal contratado bajo modalidades de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal fijo, sin perjuicio de las particularidades específicas motivadas en la modalidad contractual.

## ARTICULO 8. TRABAJOS EN PUESTO SUPERIOR

A) La realización de trabajos en puesto superior, dan derecho a la percepción de los mismos beneficios que correspondan a dicho puesto.

B) El desempeño de este puesto durante un periodo superior a noventa días continuados, dará derecho a consolidar este puesto. Sin que ello signifique sobrepasar la plantilla.

Lo no indicado en los párrafos anteriores, estará de acuerdo en su totalidad con el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores o normas de aplicación.

En el caso de superación de la fecha de finalización del contrato de trabajo, se considerará prorrogado hasta la llegada a puerto.

## ARTICULO 9. COMISIÓN DE SERVICIO

Se entiende por Comisión de Servicio, la misión profesional que ordene la Empresa realizar al tripulante en cualquier lugar.

Se considerarán las situaciones siguientes, entre otras:

- A) Preparación y discusión de Convenios.
- B) Traslado a petición de la Empresa
- C) En cualquier otro caso por deseo expreso de la Empresa.

Durante el tiempo que el/la tripulante esté en esta situación, devengará el sueldo y complementos salariales como si estuviese embarcado. Y vacaciones a régimen de mar.

Si el/la tripulante realizara la Comisión de Servicio fuera de su domicilio, tendrá derecho a lo indicado en este artículo y referente a desplazamientos a lo reseñado en el artículo 17 de este Convenio.

## ARTICULO 10. TRASBORDOS

La Naviera atenderá las peticiones de las personas tripulantes relacionadas con su destino, con relación a sus domicilios legales u otras causas justificadas.

No obstante, se acuerdan dos situaciones de trasbordo, por orden de prioridad:

1º.- Por necesidad del servicio.

2º.- Por iniciativa de las personas tripulantes.

## ARTICULO 11. EXPECTATIVA DE EMBARQUE EN EL DOMICILIO

Se considera Expectativa de Embarque la situación de la persona tripulante que se halla en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de Embarque, estando disponible y a órdenes de la Empresa.

La Expectativa de Embarque durará hasta el día anterior en que el/la tripulante salga de su domicilio.

El periodo máximo que se establece para esta situación es de 15 días, pasando a partir de este momento a situación de "Comisión de Servicio". No obstante, desde la firma del presente convenio y hasta el día 15 de febrero de 2024, el periodo máximo establecido será de 30 días, con el objetivo de implantar el nuevo régimen de vacaciones.

Durante la Expectativa de Embarque se percibirá el Salario Profesional y Vacaciones de Convenio.

## ARTICULO 12. LICENCIAS

A) Con independencia del periodo reglamentario de Vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de Licencias por los motivos que a continuación se enumeran: De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter

obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante y para asuntos propios.

B) La concesión de toda clase de Licencias corresponde al Naviero o Armador. El/la peticionario/a deberá presentar la oportuna instancia y el Naviero o Armador adoptará la resolución sobre la misma dentro de los treinta días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de Licencias por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el/la Capitán/a en el momento de ser solicitados, desembarcando el/la tripulante en el primer puerto con medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado C). Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse a quienes posteriormente no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

C) Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las Licencias correrán por cuenta del permisionario/a, a excepción de las ocasionadas en el supuesto de muerte del cónyuge, hijos/as o progenitores de la persona tripulante y la del apartado 2º B) y D), que correrán a cuenta del Armador, quien se responsabilizará de los gastos de viaje hasta domicilio correspondientes, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los puertos de África, hasta el paralelo de Noadibou (Port Atienne). No obstante, quedan excluidos de estas limitaciones geográficas, las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge o hijos/as.

#### 1) LICENCIAS POR MOTIVO DE ÍNDOLE FAMILIAR:

Estas Licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

<u>CAUSA</u>	<u>DÍAS</u>
1 Matrimonio .....	25
2 Enfermedad grave cónyuge, hijos/as, progenitores y hermanos/as hasta .....	15
3 Muerte de cónyuge y/o hijos/as .....	16
4 Muerte de progenitores y hermanos/as .....	15

No obstante, estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, la Empresa concederá los días necesarios, siempre y cuando sea compatible con el servicio, a excepción de la causa 1ª.

En caso de nacimiento, adopción o acogimiento se tendrá derecho al disfrute de las prestaciones legalmente establecidas para estos casos por el Real Decreto 6/2019, así como al disfrute del periodo de lactancia correspondiente.

Ninguna de las Licencias descritas en este apartado, será acumulada a Vacaciones, a excepción de la de matrimonio, que se podrá acumular.

Las Licencias se empezarán a contar desde el día siguiente a la llegada al domicilio.

Las personas tripulantes que disfruten las Licencias previstas en este apartado percibirán su Salario Profesional.

## 2) LICENCIAS PARA ASISTIR A CURSOS, CURSILLOS Y EXAMENES.

### A) Cursos Oficiales para la obtención de Títulos o Nombramientos Superiores de la Marina Mercante.

Antigüedad mínima en la Empresa:	1,5 años
Duración de la Licencia:	La del curso
Salario:	Profesional
Núm. veces:	Retribuida una sola vez
Vinculación a la Naviera:	Un año, salvo caso de resarcimiento.
Peticiones máximas:	6% de los puestos de trabajo de cada grupo y nivel profesional.

Mensualmente se enviará a la Naviera justificación de asistencia expedida por la Escuela, para tener derecho a la retribución.

### B) Cursillo de carácter obligatorio, complementarios a los títulos profesionales.

Antigüedad mínima	Sin limitación.
Duración	La del cursillo

Salario	Profesional
Núm. veces	Retribuida una sola vez

C) Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de tripulantes y adecuados a los tráficós específicos de cada Empresa.

Antigüedad mínima	1 año
Duración	La del curso
Salario	Profesional
Núm. Veces	Una sola vez
Vinculación a la Naviera	1 año
Peticiones máximas	6% de los puestos de trabajo

En todas estas Licencias se seguirá el orden de antigüedad hasta completar los topes establecidos. La Empresa atenderá las peticiones formuladas hasta dichos topes, pudiendo concederlos durante el periodo de vacaciones. Si las personas tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, estas quedarán interrumpidas.

Una vez finalizado el curso, seguirá el disfrute de las mismas.

D) Cursillos por necesidad de la Empresa.

Cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores, se realice por necesidad de la Empresa, los días necesarios para la realización de estas formaciones no computarán como vacaciones. Durante estos días tampoco se devengarán vacaciones.

### 3) LICENCIAS PARA ASUNTOS PROPIOS

Las personas tripulantes podrán solicitar Licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, por un período de hasta 6 meses, que podrán concederse por la Naviera.

Durante el tiempo de disfrute de estas licencias quedará suspendida la obligación de prestar servicio por parte de la persona tripulante, así como la obligación de retribuir por parte de la empresa.

La Empresa informará al Comité de Empresa de los permisos efectuados.

### ARTICULO 13. EXCEDENCIAS

Voluntaria: Puede solicitarla cada tripulante que cuente al menos con un año de antigüedad en la Empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su presentación.

El plazo mínimo para la Excedencia será de cuatro meses y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si la persona excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la Excedencia, no solicitase su reingreso en la Empresa, causará baja definitiva en la misma. Si solicitase el reingreso, este se efectuará tan pronto exista vacante de su puesto.

En el supuesto que no existiera vacante de su puesto, y el excedente optara voluntariamente por algún puesto inferior dentro de grupo profesional, percibirá el salario correspondiente a ésta último, hasta que se produzca su incorporación al puesto que le corresponda.

La persona excedente, una vez incorporada a la Empresa, no podrá solicitar una nueva Excedencia, hasta que no hayan transcurrido al menos cuatro años de servicio activo en la Compañía, desde que aquella se produjo.

Forzosa: Se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en la materia.

### ARTICULO 14. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los grupos profesionales en los que se estructuran los puestos de trabajo a los que resulta de aplicación el presente Convenio, son los siguientes:

Grupo y nivel			Cubierta	Máquina	Cámara	Fonda
1	Capitanes/as y Jefes/as	Nivel A.	Capitán/a	Jefe/a de Máquinas		
2	Oficiales.	Nivel A.	Primer/a oficial	Primer/a Oficial		
		Nivel B.	Segundo/a Oficial	Segundo/a Oficial		

		Nivel C.	Tercer/a Oficial			
3	Maestranza.	Nivel A.	Contraмаestre	Calderetero/a		Cocinero/a
4	Subalternos/as	Nivel A.	Marinero/a	Engrasador/a	Camarero/a	
		Nivel B.	Mozo/a			

Los trabajos adscritos a los respectivos grupos profesionales podrán desempeñarse indistintamente dentro del mismo ámbito funcional, en función de las necesidades de la Compañía y limitado según la titulación y capacitación profesional requerida para cada puesto. La retribución en cualquiera de los puestos y niveles del grupo profesional serán los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado, o al de escalafón, en caso de desempeñar un puesto de nivel inferior.

El grupo 4 nivel B será el adecuado para aquellas personas que necesiten acreditar los días de mar suficientes para la formalización de su tarjeta profesional.

## ARTICULO 15. CUADRO ORGÁNICO Y APLICACIÓN DEL MISMO

Se obligará a la existencia, como mínimo, de un Cuadro Orgánico por buque, actualizado y legalizado por las Autoridades Competentes, en un lugar de libre acceso a toda la tripulación.

En caso de que las Autoridades Competentes varíen el Cuadro Orgánico, dicha variación se enviará al/a la Capitán/a del buque para su conocimiento e información de toda la tripulación.

Todos los buques componentes de la Flota, estarán obligados a tener el Cuadro Orgánico totalmente actualizado, de acuerdo con su Cuadro Indicador de Tripulaciones Mínimas.

Cada componente de la dotación del buque deberá saber ejecutar correctamente los diferentes ejercicios que los mencionados Cuadros indiquen.

La falta de conocimiento y ejecución de los mismos supondrá sanción de acuerdo con la Ley vigente en su momento.

## ARTICULO 16. ESCALAFÓN

- A) La Empresa está obligada a confeccionar un escalafón público de todos los tripulantes, en el que figurará, nombre, apellidos, cargo, Grupo y Nivel Profesional y fecha de ingreso, así como las notas aclaratorias que se consideren convenientes.
- B) Siempre que la capacidad profesional lo permita, se respetará el mismo, para proveer los ascensos. Junto con la antigüedad en el escalafón de la compañía, la empresa tendrá en cuenta el desempeño y valía profesionales según la información contenida en las evaluaciones del desempeño de cada persona aspirante, según el procedimiento establecido en la compañía el cual se incorpora como Anexo II.
- C) Este Escalafón se editará y se exigirá que haya un ejemplar actualizado en cada buque, al cual tendrá acceso cualquier miembro de la tripulación.

## ARTICULO 17. DIETAS Y VIAJES

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente, para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se percibirán Dietas en los siguientes casos:

1. Comisión de Servicio fuera del domicilio.
2. Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.

La Dieta en Territorio Nacional, vendrá integrada por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

Se considerarán Dietas enteras o medias Dietas, 70 € y 35 € respectivamente y en este último caso cuando no se pernocte.

En el extranjero la Empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento a la persona tripulante.

La Empresa abonará los gastos de viaje eligiendo el/la tripulante el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidos los taxis de

largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido, se considerará como tal, las distancias superiores a 25 kilómetros.

En el caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar justificada por falta de billete de otro tipo, urgencia de embarque o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El/la tripulante presentará los comprobantes.

Cuando el/la tripulante use medios propios de automoción, percibirá 0,28 € por kilómetro recorrido, mediante la correspondiente justificación del kilometraje efectuado.

En todo caso, el/la tripulante percibirá por adelantado de la Naviera, Armador o su representante, el importe aproximado de los gastos de locomoción y Dietas, caso de que no se le entreguen los correspondientes billetes de pasaje.

En el caso de que los gastos de desembarque por Accidente o Enfermedad se abonen por la Empresa a los tripulantes, estos estarán obligados a enviar a la misma los correspondientes justificantes.

Se percibirá Dieta entera, exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia oficial, buque de la Compañía o medio de transporte.

Se percibirá media Dieta, cuando la salida y llegada se realice en el mismo día.

No se percibirá Dieta alguna, cuando el viaje haya durado menos de 4 horas o la distancia recorrida sea inferior a 100 Km.

## ARTICULO 18. MANUTENCIÓN

La manutención a bordo correrá por cuenta de la Empresa y será controlada por la misma, tanto en cantidad, en calidad y variedad, por una comisión de tres miembros, siendo rotativo el desempeño de la misma, con un máximo de 30 días, procurando que sea uno de cada grupo profesional y el Capitán del buque. La elección de estos miembros se realizará por la dotación del buque, mediante votación de la que se levantará acta y se entregará al/ a la Capitán/a.

La comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención, y sus funciones serán las de vigilar que la manutención sea variada, sana y abundante, bien condimentada y apropiada, en cada caso, a la navegación del buque.

Controlar los pedidos, las facturas, y realizar inventarios de peso y calidades.

Realizar el inventario de gambuza al finalizar cada mes, para conocer el gasto tripulante/ día.

Vigilar que los frigoríficos a disposición de las personas tripulantes, contengan un surtido de alimentos básicos durante la noche, tales como queso, leche, embutidos, galletas, mantequilla, etc.

Elaboración de minutas.

Información de la cocina del número exacto de comensales.

La subvención será por administración, vigilada por la comisión.

Ninguno de los citados cometidos devengará horas extraordinarias para los miembros de la señalada comisión.

Todo tripulante que acredite encontrarse a régimen, se le deberá de elaborar la comida adecuada a su tratamiento, con cargo a la Empresa.

Siempre y cuando la tripulación, con el V<sup>o</sup>B<sup>o</sup> del Capitán/a, considere que el provisionista no se atiende a su cometido, con relación a calidades y precios, comunicará a la Empresa la incidencia para que se tomen las medidas oportunas.

Los días festivos que el buque permanezca en puerto, en el servicio de cena se dará un menú frío.

Se considerarán comidas especiales, las de los días 1<sup>o</sup> de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja.

## ARTICULO 19. ENTREPOT

El Entrepot normal, será adquirido por la Empresa, descontado en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el/la tripulante.

El reparto del Entrepot se efectuará por la Comisión sobre cantidad y calidad de la comida a bordo, correspondiendo el control al Capitán del buque.

## ARTICULO 20. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo se computará anualmente y se aplica de acuerdo con el R.D. 1561/95, modificado por R.D. 285/02, que regula la jornada de trabajo en la mar, estableciéndola en una jornada máxima semanal de 40 horas.

No obstante, la jornada ordinaria se distribuye en 40 horas semanales que se distribuirán en función de las necesidades operativas y de seguridad, respetando los descansos y tiempo de trabajo establecidos en la legislación vigente.

Las tareas a realizar durante el fin de semana serán las estrictamente relacionadas con las necesidades de operación y servicio de cada buque.

Los ejercicios de seguridad preceptivos que sea necesario realizar a bordo se desarrollarán en horario de trabajo de Lunes a Viernes, salvo que sea requerida su realización fuera del mismo por las autoridades competentes.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantendrá la misma distribución en el sistema de trabajo que actualmente.

## ARTICULO 21. REVISIÓN SALARIAL

Se establece los siguientes importes de revisión salarial, que serán de aplicación a los conceptos salariales de convenio:

- Año 2022: incremento del 6%
- Año 2023: incremento del 4%
- Año 2024: incremento del 3%
- Año 2025: incremento del 2%

Los importes revisados para el año 2022 se encuentran especificados en la tabla salarial que se incorpora como Anexo I.

## ARTICULO 22. MATERIA SALARIAL

Salario Profesional es el importe que para cada puesto, grupo y nivel profesional figura en el Anexo I, y que corresponde al pago de la jornada laboral establecida en el Artículo 20 de este Convenio.

Los conceptos salariales establecidos en el Anexo I tendrán carácter mensual y se retribuirán en las 12 nóminas anuales.

## ARTICULO 23. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y DICIEMBRE

Todo el personal, percibirá anualmente con carácter obligatorio dos Pagas Extraordinarias, de igual cuantía al Salario Profesional.

Estas pagas se abonarán, una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre.

## ARTICULO 24. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las Horas Extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del Armador o su representante, y la prestación de las mismas, será voluntaria por parte de las personas tripulantes, salvo en los siguientes supuestos:

- A) Los trabajos de fondeo, atraque, desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de las escotillas y arranche.
- B) En la Mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.
- C) Atención a la carga y a las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga. En estos casos se utilizará el personal estrictamente necesario.
- D) Aprovisionamiento, siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente y no pueda realizarse en jornada normal.
- E) Atención de Autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.

No se computarán como Horas Extraordinarias, aunque se efectúen fuera de la jornada normal, las realizadas en los casos siguientes:

- A) Cuando las ordene el que ejerza el mando del buque para socorrer a otros barcos o personas en peligro, sin perjuicio de los derechos que la legislación reconoce a las tripulaciones en los casos de hallazgo o salvamento.
- B) Cuando el que ejerza el mando del buque las considere necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del mismo, de las personas a bordo o del cargamento.
- C) En los casos de ejercicios periódicos prescritos para la seguridad de la Vida Humana en la Mar, si fueran realizados fuera de horario habitual de trabajo por exigencia de las autoridades competentes conforme a lo previsto en el art. 20
- D) Cuando lo exijan las formalidades aduaneras, la cuarentena u otras disposiciones sanitarias.

Todas las Horas Extraordinarias o Trabajos Extras que se realicen en consecuencia con este artículo o concordantes, tanto por su realización como para su abono, tendrán carácter de estructurales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

## ARTICULO 25. VACACIONES

Con carácter general y condición de mínimas, las vacaciones devengadas por periodos de embarque serán las establecidas a continuación:

- Año 2023: 60 días de vacaciones por cada 85 días de embarque.
- Año 2024: 60 días de vacaciones por cada 80 días de embarque.

Respecto del régimen de vacaciones aplicable a los grupos I y II se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

En ambos casos, se acuerda un período de flexibilidad de 10 días.

Los días de viaje, tanto al embarcar como al desembarcar, por razón de Vacaciones, no serán considerados como tales Vacaciones, empezando a contarse éstas al día siguiente de su desembarque, salvo causa que justifique

lo contrario, y finalizadas desde la fecha en que el/la tripulante abandone su domicilio con objeto de embarcar.

Las tripulaciones y Empresa se comprometen a hacer cumplir el disfrute de las Vacaciones en cada período, ajustándose en posteriores periodos de vacaciones si la operativa lo requiere.

El período posterior a las vacaciones de las personas tripulantes una vez disfrutadas, será regulado de acuerdo con lo establecido en el artículo de Expectativa de Embarque.

Estas Vacaciones tienen el carácter de totales por todos los conceptos y en las mismas se encuentran acumuladas por compensación las 4 horas de la mañana del sábado y los descansos de sábado tarde, domingos y festivos, así como las posibles prolongaciones de jornada que puedan producirse, sin perjuicio de los límites de tiempo de trabajo establecidos por el R.D. 1561/95, modificado por R.D. 285/02, que regula la jornada de trabajo en la mar, procurándose la adecuada programación de los trabajos con el objetivo de evitar la fatiga y en su caso que las personas tripulantes disfruten de los descansos compensatorios a bordo.

## ARTICULO 26. BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL

Durante el tiempo de Baja por Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, ambos con o sin hospitalización, se percibirá el 100% de la Base Reguladora del/ de la tripulante/a afectado.

En caso de baja por enfermedad común, la empresa abonará la diferencia hasta completar el 100% de la Base Reguladora, según el siguiente sistema:

- Durante los 15 primeros días de Incapacidad Temporal no se complementará la prestación por enfermedad común.
- Del día 16 al día 20 de la Incapacidad Temporal se complementará la prestación hasta alcanzar el 75% de la base reguladora.
- Del día 21 al día 30 de la Incapacidad Temporal se complementará hasta alcanzar el 85% de la base reguladora.
- A partir del día 31 de la baja por enfermedad común se complementará hasta el 100% de la base reguladora.

Sin perjuicio de lo anterior, se constituirá una comisión de seguimiento del absentismo, conformada por la representación de la empresa y del comité de empresa, donde se analizará la evolución del dato de absentismo en enfermedad común, reservándose la empresa la posibilidad de proponer en función de la situación del absentismo la modificación o eliminación del anterior complemento para los casos de enfermedad común.

Para el cobro de estos complementos será necesario que el/la tripulante haya entregado tanto el parte de baja como los partes de confirmación dentro del plazo legalmente establecido.

El mismo día en que cause Alta, el/la tripulante lo pondrá en conocimiento de la empresa mediante la entrega del parte de alta correspondiente.

## ARTICULO 27. MERCANCÍAS EXPLOSIVAS, TÓXICAS O PELIGROSAS

Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías conceptuadas como peligrosas, conforme a lo indicado en el presente artículo, tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que están expuestos y conforme se establece en este mismo artículo. Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías conforme a las disposiciones legales al respecto y a la consideración de la IMCO, según tabla adjunta.

- A) En aquellos buques especializados y dedicados habitualmente al transporte de las mercancías de referencia, con carácter de exclusividad, y que por su construcción o posteriores modificaciones estén especialmente acondicionados y debidamente preparados para su transporte.
- B) En los buques que circunstancialmente transporten las materias indicadas, en concepto de carga, se abonarán durante el tiempo que dure su transporte las remuneraciones abajo indicadas, en función del grado de peligrosidad asignado a la mercancía, y del tanto por ciento que el peso de la misma suponga en relación con el "Peso Muerto" del buque, indicado éste en el Certificado de Arqueo.

En el caso de diferentes mercancías asignadas todas al mismo grupo, se sumarán sus pesos a los efectos de cálculo del porcentaje de remuneración.

En el caso de mercancías asignadas a diferentes grupos, se sumarán los productos de los pesos de cada mercancía por el número asignado al grupo que corresponda, y se dividirá el total entre el total de peso de dichas mercancías, siendo el coeficiente el que marque el grupo a que debe asignarse el conjunto de estas mercancías.

Si considerando las mercancías por separado, la remuneración fuera superior, se estará a esto último.

### GRUPO DE PELIGROSIDAD

Las referencias a "clase", "tipo", "división", "grupo de compatibilidad", "observaciones" y los condicionamientos reseñados para la clase 7, hacen referencia a los vocablos y referencias en el Código Internacional Marítimo de Mercancías Peligrosas de la IMCO.

Los "grupos de peligrosidad", son divisiones entre las mercancías a que hace referencia la anterior publicación, en función del riesgo que, en general, puedan suponer para la vida de los tripulantes de los buques que las transporten.

GRUPO "A": Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

Explosivos:	Clase 1. División 1-1 Grupo compatibilidad A al F
Infecciosos:	Clase 6-2
Radiactivos:	Clase 7. Cuando en materiales radiactivos, explosivos o de "acuerdos especiales" se trate.

#### GRUPO "B":

Explosivos:	Clase 1. División 1-1 Grupo compatibilidad G
	Clase 1. División 1-2
	Clase 1. División 1-3 Grupo compatibilidad A, B, C, y nro. 0019

#### GRUPO "C":

Explosivos:	Clase 1. División 1-3 Resto mercancías no incluido grupo "B"
-------------	--

Gases Inflamables o Tóxicos:

Clase 2. Nro. ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 1076, y el "Gas de Agua"

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje y la de la expedición correspondan a todos los países afectados por la expedición.

#### GRUPO "D":

Líquidos inflamables con punto bajo de inflamación:

Clase 3-1  
Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda a los países de origen, destino y tránsito y se requiera notificación previa a todos los países afectados.

#### GRUPO "E":

Explosivos: Clase 1. División 1-4. Líquidos inflamables con punto medio de inflamación  
Clase 3-2 Cuando sean además mercancías tóxicas

#### GRUPO "F":

Radiactivos: Clase 7 Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen de la expedición y se requiera notificación previa de la expedición a todos los países afectados.

Gases inflamables: Clase 2 Cuando sean inflamables  
Clase 3-2 Mercancías no tóxicas

GRUPO "G": Clase 2 Inflamables cuando sean tóxicas no Inflamables:

Clase 3-3  
Tóxicos: Clase 6-1

GRUPO "H": Sólidos inflamable espontáneamente:

Clase 4-2 Excepto Nros S.ONU 1361,1362,1857 y 1387  
Peróxidos orgánicos:



Los números interiores del cuadro indican el porcentaje de Salario Profesional

- \* Sin mínimo
- \* % mínimo carga: peso muerto
- \*\* Grupo Peligrosidad

## ARTICULO 28. NAVEGACIÓN POR ZONAS INSALUBRES Y EPIDÉMICAS

Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) durante el tiempo en que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia, un incremento del 50% sobre el Salario Profesional.

La Empresa enviará mensualmente esta información, de la Organización Mundial de la Salud o del Departamento correspondiente de Sanidad Exterior, siempre que sea facilitada. En su defecto, cualquier componente del Comité podrá solicitarlo por sí mismo.

## ARTICULO 29. ZONA DE GUERRA

Son aquellas estancias en zonas excluidas a efectos del seguro de guerra de navegación, las establecidas por el Joint War Committee, de las Wc Hull War, Strikes, Terrorism and Related Perils – Listed Areas, en relación con las zonas de guerra y conflicto.

Si se planteara la necesidad de enviar algún buque a un puerto situado en alguna de estas zonas excluidas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 1) Caso de conocerse con antelación el hecho de ir a estas zonas, la compañía lo comunicará al buque:

- Las personas tripulantes podrán decidir sobre la realización del viaje por su parte. En caso de realización del viaje, percibirán una prima especial por cada día de permanencia en la zona, de acuerdo con el apartado nº 3 de este punto.

- Las personas tripulantes que optaran por no realizar el viaje serán trasbordados a otro buque, en caso de que sea posible. En el supuesto de no ser posible el trasbordo, el/la tripulante será desembarcado/a y disfrutará de las vacaciones que le correspondan.

2) En caso de producirse declaración de guerra durante la estancia de un buque en alguna zona, o el buque se dirija a una zona declarada como excluida a efectos del seguro de guerra de navegación, sin que ello se conociera antes de partir, las personas tripulantes percibirán una prima especial por cada día de permanencia en la zona, de acuerdo con el apartado nº 3 del presente punto.

En todo caso, las personas tripulantes que así lo deseen podrán optar a su desembarque antes de la entrada en la zona declarada como excluida a efectos del seguro de guerra de navegación.

3) Las personas tripulantes que realizasen el viaje percibirán una prima especial, del 200% de incremento en todos sus conceptos salariales.

4) Se contratará una póliza de accidentes para riesgos de guerra por el tiempo de permanencia en zona excluida a efectos del seguro de guerra de navegación por los siguientes valores:

\* Muerte: 60.000 euros

\* Invalidez: 85.000 euros

5) En cualquier caso, si fuese establecido viaje a zona de guerra, o si se produjera declaración de guerra posteriormente, se comunicaría esta circunstancia al comité de empresa o al delegado/a sindical de existir éste a bordo.

## ARTICULO 30. FAMILIARES ACOMPAÑANTES

Todo el personal de flota puede solicitar de la Empresa directamente o a través del/ de la Capitán/a, ser acompañado por su cónyuge, conviviente habitual o hijo/a mientras se encuentre embarcado.

La Empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR. En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (Garantías, Técnicos/as, Sobrecargos, etc.) que por necesidades de la Empresa deban embarcar en el buque.

Para efectuar el embarque, el/la tripulante autorizado deberá entregar Póliza de Seguro, que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentre en esta situación, remitiendo el/la Capitán/a fotocopia de la misma a la Naviera. El/La tripulante asumirá todos los riesgos que se puedan derivar del embarque de sus acompañantes.

Esta póliza deberá contar con cobertura suficiente en caso de muerte, accidente, asistencia sanitaria ilimitada y gastos de repatriación sin limitaciones.

Igualmente se acompañará Certificado Médico, actualizado en el momento de embarcar, las personas en estado de gestación deberán aportar previamente certificado médico acreditativo específico de que el viaje en concreto no supone riesgo de ningún tipo para su salud.

No podrán ser enrolados hijos/as menores de 8 años en viajes superiores a 3 días sin escalas y, en ningún caso el/la acompañante que esté aquejado/a de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado/a por la navegación.

Durante las paradas y varadas por mantenimiento o reparaciones del buque en dique, no se admitirán familiares acompañantes por motivos de seguridad y operatividad. En el caso de paradas por mantenimiento a flote se admitirán familiares acompañantes, siempre que permanezcan en las áreas de habilitación. En este caso, su acceso y salida del buque se realizará en las horas en las que los trabajos de mantenimiento hayan finalizado y por las zonas establecidas por el/la Capitán/a para garantizar un tránsito seguro.

El/La Capitán/a, de acuerdo con las circunstancias establecidas, y sin sobrepasar en ningún caso los límites establecidos, coordinará las solicitudes de acompañantes. Estas solicitudes deberán presentarse por los/las interesados/as al menos con 15 días de antelación.

Se establece un periodo máximo de estancia del/de la acompañante a bordo de 30 días.

El/La acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos de la persona tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extras del departamento de fonda. Los desayunos, comidas y cenas se servirán en la hora establecida y en el comedor en que se sirva a la persona tripulante al que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque.

El cónyuge, conviviente habitual o hijo/a acompañante no alterará en ningún momento la convivencia a bordo, ni la marcha normal de los trabajos del buque.

## ARTICULO 31. PERDIDA DE EQUIPAJE A BORDO

En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, debida a naufragio, incendio o cualquier otro accidente no imputable al o los perjudicados, la Empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

Pérdida total.....712 €

Pérdida parcial, de 171 € a 712 € por pérdida parcial. A juicio del/de la Capitán, una vez oído el/la interesado/a.

En el caso de que la Empresa abone indemnización por el concepto de vestuario o se faciliten uniformes, se deducirá la indemnización en un 20%.

En el caso de fallecimiento de la persona tripulante, esta cantidad le será abonada a sus herederos/as legalmente reconocidos/as.

## ARTICULO 32. PUESTOS EN TIERRA

La Empresa dará cargo preferentemente a las personas tripulantes fijas de su flota, sobre el personal ajeno a ella, al objeto de ocupar plazas en tierra. Ello, siempre que los marinos reúnan las condiciones exigidas por la Empresa, para ocupar las plazas.

Dicha preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el/la tripulante se halle embarcado/a.

Estas plazas podrán ser anunciadas al/a la Capitán/a de cada buque, para su publicación y al Comité de Empresa.

Asimismo, en caso de que el/la tripulante quedara imposibilitado/a para desarrollar sus funciones a bordo, la compañía valorará su posible incorporación a un puesto en tierra, en caso de que exista esta posibilidad.

### ARTICULO 33. CORRESPONDENCIA

Los Capitanes deberán exponer en los tablones de anuncios, las direcciones postales de los Consignatarios o Agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente, o indicar si el buque sale a órdenes.

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas que, dirigidas a las personas tripulantes, se hayan recibido en la Naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por las personas tripulantes, serán entregadas, para su franqueo, al Consignatario.

### ARTICULO 34. AIRE ACONDICIONADO Y CALEFACCIÓN

La Empresa se compromete a mantener en perfecto estado de funcionamiento, con el personal de a bordo que le corresponda, los servicios de aire acondicionado y calefacción existentes.

De no existir los mismos, los buques serán dotados de los equipamientos correspondientes.

### ARTICULO 35. NATALIDAD Y MATRIMONIO

El/La tripulante con una antigüedad no menor de dos años de servicio a la Empresa, percibirá 450 € por el nacimiento, adopción o acogimiento de cada hijo/a. Será requisito formal para el abono indicado, la presentación del Libro de Familia.

El/la tripulante con una antigüedad no menor de dos años de servicio a la Empresa percibirá con carácter de gratificación 250 € por contraer matrimonio o pareja de hecho. Siendo imprescindible para su cobro los mismos requisitos que en el apartado anterior, o en caso de pareja de hecho, acreditar su inscripción en el correspondiente registro.

#### ARTICULO 36. PRESTAMOS

Se concederán hasta un máximo de cuatro mensualidades, a reintegrar en 18 liquidaciones de haberes. A las cantidades correspondientes a este préstamo le será de aplicación el interés legal del dinero establecido cada año, incorporándose estos intereses al principal del préstamo solicitado que será deducido de la nómina de las personas trabajadoras en el plazo establecido.

Deberán transcurrir al menos 6 meses desde su finalización para poder solicitar un nuevo préstamo.

#### ARTICULO 37. SEGURO DE ACCIDENTES

Aparte del Seguro Obligatorio de Accidentes y como complemento del mismo, la Empresa establece a su cargo y a favor de las personas tripulantes un Seguro de Accidentes, cubriendo los riesgos de Muerte e Invalidez Absoluta en su actuación profesional, con los capitales asegurados siguientes:

- Por Muerte 60.000 €
- Por Invalidez Total y Absoluta 85.000 €

Los riesgos cubiertos por estas Pólizas, se entienden únicamente durante el tiempo de enrole a bordo.

## ARTICULO 38. HORA DE SALIDA

A la llegada del buque a puerto y dentro de la primera hora del comienzo de las operaciones de trabajo, por medio del tablón de anuncios, se comunicará a la tripulación una hora estimada de salida.

Con dos horas de antelación a la salida estimada del buque, se modificará, si procede, dicho horario de salida, comunicándolo por medio de los citados tablones de anuncios, y también advirtiendo en su caso las personas tripulantes que pudieran encontrarse en tierra.

## ARTICULO 39. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Se procederá de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales de aplicación, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa facilitará a los respectivos Delegados del Comité, cuantas disposiciones adicionales se promulguen sobre el tema.

## ARTICULO 40. BUQUES EN DIQUE

Cuando un buque, durante la estancia en dique, no disponga de las mismas condiciones higiénicas y sanitarias que navegando, se obligará a la Empresa que facilite alojamiento en tierra a las personas tripulantes que no dispongan de las condiciones que tienen navegando.

## ARTICULO 41. SERVICIO DE LANCHAS

Cuando el buque se encuentre fondeado, habrá que poner a disposición de la tripulación un servicio de lanchas para ir a tierra, siempre que el fondeo estimado supere las 48 horas.

El/La Capitán/a dispondrá de un servicio de lancha diario. Es decir, máximo una lancha diaria (ida y vuelta) alternando los turnos en su desembarque.

## ARTICULO 42. SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES

La Empresa dotará a todos sus buques de dos aparatos de TV y de dos aparatos de almacenamiento multimedia, siendo por cuenta de la Empresa el mantenimiento, instalación y reparación de los mismos, incluidas las antenas de TV.

### FONDOS CULTURALES

La Empresa proporcionará la cantidad de 100 € mensuales por buque a fin de mantener un servicio de biblioteca y juegos recreativos.

Una comisión, formada por el/la Capitán/a y la tripulación, controlará la buena utilización de dichos fondos.

## ARTICULO 43. SERVICIO DE LAVANDERIA

La Empresa proveerá al buque de dos lavadoras para el lavado de los efectos personales de las personas tripulantes y dos planchas. En los buques que se encuentren dotados de otros elementos de limpieza, estos se mantendrán en servicio.

## ARTICULO 44. ALUMNOS/AS

Los/Las alumnos/as de cualquier especialidad, durante el período que estén embarcados serán dados de alta en la Seguridad Social según lo establecido por la legislación vigente, y percibirán una gratificación de 600 € brutos mensuales.

Los/Las alumnos/as tendrán el régimen de jornada establecida por el/la – Capitán/a o el/la Jefe/a de Máquinas, y ésta deberá limitarse estrictamente a la necesaria para su completa formación profesional.

## ARTICULO 45. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria que actuará para la interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, durante la vigencia del mismo, tendrá su domicilio en la sede social de la empresa, y estará compuesta por dos representantes de la empresa y por dos representantes del personal

Los representantes respectivos, serán designados por la empresa y por los miembros del comité de flota.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que los pactos de convenio colectivo, conforme a lo regulado por la ley.

Instada la Comisión Paritaria por cualquiera de las partes, esta deberá reunirse en un plazo máximo de 7 días naturales. En caso de no alcanzar acuerdo, y con el objetivo de evitar la judicialización de las discrepancias, las partes se adhieren de forma expresa a los sistemas de mediación y arbitraje propios del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o aquel le sustituya.

#### ARTÍCULO 46. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Ambas partes reconocen la dificultad que ha tenido la negociación del presente convenio. Así pues, entienden que de darse las circunstancias necesarias para tener que modificar su contenido se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin y, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, y no haber sido posible solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se acudirá al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o aquel le sustituya.

#### ARTICULO 47. REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

Se estará en lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores, de los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras de la Empresa.

#### ARTICULO 48. ACTIVIDAD SINDICAL

Se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o norma legal y no pactada, dictada en desarrollo de aquél y aplicable al sector de la Marina Mercante.

## ARTICULO 49. GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de diez años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 55 años y antes de cumplir los 61.

Esta gratificación, se abonará de una sola vez, y con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 57 años, incluidos.	17.000 €
A los 58 años .....	14.000 €
A los 59 años .....	10.000 €
A los 60 años .....	7.000 €

## ARTICULO 50. PLUSES VARIOS

### PLUS DEDICACION.

Se cobrará en las doce pagas mensuales ordinarias y en las pagas extraordinarias de julio y diciembre, como consecuencia de la disposición de las personas tripulantes a realizar los trabajos necesarios para asegurar la operatividad del buque y tendrá el valor previsto en el Anexo I.

Dentro de este plus se compensa la realización de los trabajos que a continuación se relacionan:

- Los trabajos de fondeo, atraque, desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de las escotillas y arranche.
- En la Mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.

-Atención a la carga y a las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga. En estos casos se utilizará el personal estrictamente necesario.

-Aprovisionamiento, siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente y no pueda realizarse en jornada normal.

-Atención de Autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.

### PLUS CUBIERTA

El/la Contramaestre, el/la Marinero/a y el/la Mozo/a, percibirán el plus mensual establecido en la cuantía fijada en el Anexo I por los doce meses de trabajo, por la realización de los trabajos que a continuación se relacionan:

#### A) TRINCAJES

Se denomina trincaje la realización, en su conjunto, de los trabajos que a continuación se relacionan; trincaje, destrincaje, remoción, manipulación y estiba .

No se percibirá cuando por causas ajenas a la voluntad del armador el buque no esté operativo.

Será de libre ofrecimiento por parte del armador o su representante y la prestación del mismo será voluntaria por parte del personal de cubierta.

#### B) BARREDURAS DE BODEGAS Y GARAJES, Y LIMPIEZA DE SENTINAS DE BODEGAS.

#### C) TRABAJOS SUCIOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Picado y pintado total de interior caja cadenas

Picado y pintado total de interior Cofferdams

Picado y pintado total de interior tanques de lastre

Picado y pintado y/o encalichado tanques de agua dulce

Limpieza total caja de cadenas

Limpieza total interior Cofferdams

Limpieza completa interior tanques lastre y/o agua dulce

Limpieza de todas las sentinas de bodegas

Estiba de cadenas para revisión

Estiba de cadenas de ancla en caja de cadenas

Barreduras de bodega y garaje

### REMOLQUES FRIGORÍFICOS

Por conexión, atención y desconexión de remolques frigoríficos, así como la reparación de alargaderas, se percibirá la cantidad de 8,39 € por unidad, a repartir entre el personal subalterno de cubierta que realice dicha función. En caso de que el segundo oficial de máquinas mantenga la función de reparación de las alargaderas se repartirá con éste dicho plus.

### PLUS MÁQUINAS

El/La Calderero/a y el/la Engrasador/a, percibirán el plus mensual establecido en la cuantía fijada en el Anexo I por los doce meses de trabajo, por realizar el conjunto de los trabajos que a continuación se relacionan:

Tren alternativo completo

Cojinete de Bancada o Biela M.P.

Sacar Camisa incluyendo Pistón

Culata con esmerilado de Válvulas y asiento

Limpieza Enfriadores M.P.

Motor Auxiliar completo

Motor de Emergencia

Limpieza bajo planchas de todas las Sentinas de Máquinas

Revisión de Tanques de Aceite o de Combustible

Limpieza interior Tanques de Servicio de Aceite

Picado y pintado de todas las Sentinas de Máquinas

Limpieza completa Carter de M.P.

Limpieza Tanques de Refrigeración de Inyectores

Limpieza de Tanques de Compensación M.P.

Limpieza de Tanque Aceite de Cilindros

Limpieza interior de todas las Botellas Aire maniobra

Limpieza Central Hidráulica completa.

El Calderero o Engrasador que realice trabajos extras de soldadura, torno, fresa, etc., percibirá además un complemento de 130,93 € mensuales.

### PLUS DE FONDA

El/La Cocinero/a, percibirá el plus mensual establecido en la cuantía fijada en el Anexo I por los doce meses de trabajo, por realizar el conjunto de los trabajos que a continuación se relacionan:

- A) ATENCIÓN A PASAJE Y TALLERES
- B) ELABORACIÓN DE PAN
- C) LIMPIEZA DE CÁMARAS FRIGORÍFICAS

Por la elaboración en su conjunto del desayuno, comida y cena de choferes, talleres y frigorista, el/la Cocinero/a percibirá la cantidad de 5,68 € por pasajero/a y día.

El/La Camarero/a, percibirán el plus mensual establecido en la cuantía fijada en el Anexo I por los doce meses de trabajo, por realizar el conjunto de los trabajos que a continuación se relacionan:

- A) ATENCIÓN A PASAJE
- B) LAVADO DE ROPA (en situaciones extraordinarias)
- C) LIMPIEZA DE CÁMARAS FRIGORÍFICAS
- D) LIMPIEZA DE ZONA DE PASAJE

Por el servicio, atención y limpieza diaria de camarotes, de choferes, talleres y frigorista, el/la Camarero/a percibirá la cantidad de 5,68 € por pasajero/a y día.

### PLUS MANDO

El/La Capitán/a y el/la Jefe/a de Máquinas, por la responsabilidad de mando que conlleva su posición, percibirán el plus mensual establecido en la cuantía fijada en el Anexo I por los doce meses de trabajo y en las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

### PLUS ACTIVIDAD

Las posiciones que se citan más abajo percibirán un plus de actividad en las doce pagas mensuales ordinarias y en las pagas extraordinarias de julio y diciembre por la realización de los trabajos que se mencionan.

Asimismo, el personal adscrito al departamento de máquinas, por los trabajos de atención de alarmas en sala de máquinas y trabajos especiales, y el personal adscrito al departamento de cubierta por la atención del botiquín, administración, documentación, atención de autoridades y atención en la estiba.

Las cantidades correspondientes a este plus se recogen la tabla Anexo I del presente convenio.

Todos los trabajos relacionados en este artículo no devengarán ninguna Hora Extraordinaria.

En la determinación y cuantificación de los pluses contenidos en el presente artículo, se ha tomado en consideración no sólo las especificidades de las tareas a realizar, sino también las posibles prolongaciones de jornada que su ejecución pudieran producir. Por dicha razón, los importes correspondientes a los pluses compensan y absorben la retribución relativa a los posibles excesos de jornada que pudieran tener lugar por la realización de los trabajos descritos.

### PLUS LIMPIEZA DE PLANTA SÉPTICA

La limpieza de la planta séptica será realizada por la tripulación a bordo de la sección de máquinas. Se establece un plus de 500 € por la realización del trabajo de vaciado y limpieza a repartir entre el personal que lleve a cabo esta  
tarea.

La empresa facilitará los medios y equipos necesarios para la realización de este trabajo. Asimismo, se procurará que la realización de este trabajo sea programada dentro de la jornada laboral ordinaria.

#### PLUS LIMPIEZA TUBERÍAS

La limpieza de las tuberías de aguas negras y grises será realizada por la tripulación a bordo de la sección de máquinas y cubierta. Se establece un plus de 200 € por la realización del trabajo de desatasco y limpieza a repartirentre el personal que lleve a cabo esta tarea.

La empresa facilitará los medios y equipos necesarios para la realización de este trabajo. Asimismo, se procurará que la realización de este trabajo sea programada dentro de la jornada laboral ordinaria.

#### PLUS MANEJO DE GRUA

El manejo de la grúa a bordo será realizado por el/la contramaestre, quien percibir un plus mensual de 50 € por la realización de esta tarea.

Disposición Transitoria Primera: Dada la dificultad para regular límites sobre tiempo de trabajo y descansos aplicable a las personas tripulantes de una forma general, y con objeto de garantizar, de una parte, una adecuada continuidad técnica en la gestión de los buques, evitando en lo posible la excesiva rotación en los mismos y, por otra la adecuación a los usos del sector del transporte marítimo, el régimen de embarque aplicable a los grupos profesionales I y II será de 70 días de embarque como campaña normal, a la que corresponden el mismo número de días en situación de desembarque.

Este régimen de embarque será de aplicación al grupo profesional I desde la firma del presente convenio y al grupo II a partir del 1 de enero de 2024.

Disposición Transitoria Segunda: El nuevo sistema de complemento de IT para Enfermedad Común no afectará a aquellos procesos que se encuentren activos al momento de la firma del presente convenio colectivo, manteniéndose de aplicación hasta la obtención del alta el régimen previsto en el momento de concesión de la baja de IT por dicha contingencia, es decir, conforme a lo previsto en el convenio colectivo precedente.

Disposición Adicional Única: Ante el avance tecnológico producido en el campo del vehículo eléctrico y siendo conscientes de los riesgos generados por el transporte de baterías de litio a bordo de los buques, y dado que en la

actualidad no está clara su identificación y categorización IMO, las partes firmantes se comprometen al estudio y realización de las consultas pertinentes dentro del plazo de un año desde la suscripción del presente convenio para la adecuada inclusión de la citada mercancía en la clasificación prevista en el art. 27, así como en su correspondiente tabla para el Cálculo de Remuneración en tanto por ciento del Salario Profesional.

Disposición final: en lo relativo a materia de igualdad, las partes señalan que FLOTA SUARDIAZ, S.L. se encuentra incluida dentro del ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidad de SUARDIAZ Group, inscrito por la Dirección General de Trabajo el día 15 de noviembre de 2022.

## ANEXO I

Grupo	Nivel	Puesto de Trabajo	Salario Profesional mes	Plus Mando mes	Plus Actividad mes	Plus Dedicación mes	Plus Cubierta mes	Plus Máquinas mes	Plus Fonda mes
1	A	CAPITAN/A	2.715,47	1.125,33	614,99				
2	A	1 OFICIAL PUENTE	2.325,71		491,50	899,62			
2	B	2 OFICIAL PUENTE	1.739,98		419,27	450,36			
2	C	3 OFICIAL PUENTE	1.650,00		370,00	340,00			
3	A	CONTRAMAESTRE	1.080,43			289,29	468,66		
4	A	MARINERO/A	964,39			187,36	468,66		
4	B	MOZO/A	887,09			177,51	468,66		
1	A	JEFE/A DE MAQUINAS	2.483,33	975,24	626,33				
2	A	1 MAQUINISTA	2.325,71		491,50	899,62			
2	B	2 MAQUINISTA	1.739,98		419,27	450,36			
3	A	CALDERETERO/A	1.080,43			289,29		468,66	
4	A	ENGRASADOR/A	964,39			187,36		468,66	
3	A	COCINERO/A	1.080,43			289,29			468,66
4	A	CAMARERO/A	964,39			187,36			468,66

## ANEXO II - PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### INDICE

1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN
4. METODOLOGÍA
5. MODELO RELACIONAL
6. ANEXOS

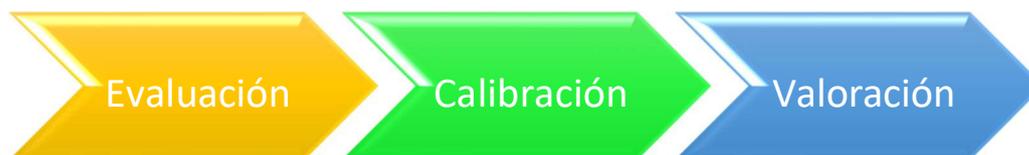
## 1. OBJETIVO

Establecer las fases que se deben llevar a cabo para realizar la Evaluación de desempeño al personal tripulante de la compañía, con el fin determinar la competencia de los mismos, para propiciar su desarrollo profesional y personal, con el fin de lograr la eficacia en las funciones asignadas.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todo el personal tripulante de la compañía.

## 3. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN



### a) Evaluación

Cada tripulante es evaluado por su Responsable Jerárquico en función del área de influencia a bordo (Cubierta y Fonda, Máquinas)

El evaluador es la persona responsable que realiza las evaluaciones del personal a su cargo, garantizando en todo momento una valoración objetiva, real y evidenciada. Para ello, se utilizará el ANEXO I EDD Flota como herramienta única de evaluación de la tripulación.

b) Calibración

Una vez realizadas las evaluaciones de desempeño del personal tripulante por el evaluador, éstas se trasladarán al Capitán, quien realizará una calibración con el evaluador antes de compartir la evaluación con el tripulante evaluado, y de ese modo poder consensuar los criterios y resultados de la evaluación.

Posteriormente el evaluador compartirá la evaluación con el tripulante evaluado pudiendo este realizar las observaciones que considere necesarias. Y habiendo sido firmada por todas las partes, se remitirán las evaluaciones al departamento de Recursos Humanos de la compañía.

c) Periodicidad.

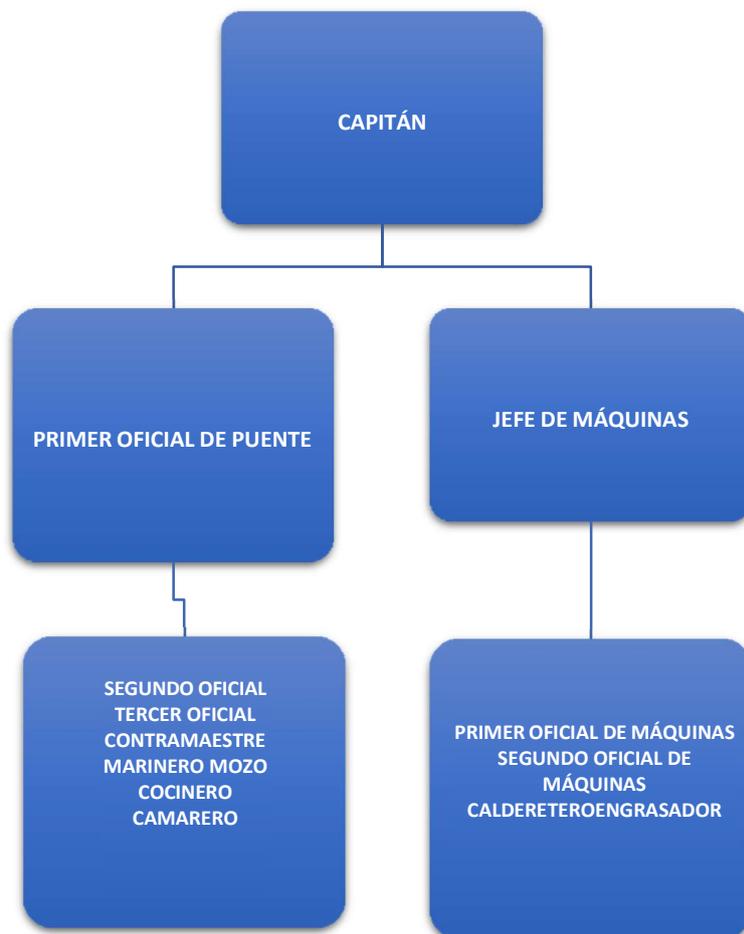
Todo tripulante deberá ser evaluado al finalizar su periodo de embarque/ al menos una vez al año.

En casos en los que se considere oportuno y necesario por existir hechos remarcables en el desempeño y/o desarrollo personal o profesional de cualquier tripulante, se podrán realizar evaluaciones extraordinarias.

4. **METODOLOGÍA**

El proceso de evaluación del desempeño comprende a toda la plantilla de la compañía, tanto fija como temporal. La realización de la evaluación de desempeño de cada individuo se realizará a bordo por cada evaluador, coincidiendo con la finalización de su periodo de embarque.

## 5. MODELO RELACIONAL



- ✓ Los capitanes y jefes de máquinas serán evaluados por la Dirección Técnica, Dirección de Operaciones y RRHH de forma conjunta.
- ✓ El personal de Puente y Fonda será evaluado por el primer oficial a bordo.
- ✓ El personal de Maquinas será evaluado por el Jefe de Máquinas

## 6. ANEXOS

## ANEXO I MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (FLOTA)

SUARDIAZ Lines		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
BUQUE	_____	FECHA VALORACION	_____
EVALUADOR/A	_____		
EVALUADO/A	_____		
DEPARTAMENTO	_____		
	_____	PUESTO	_____
FECHA EMBARQUE	_____	FECHA DESEMBARQUE	_____
VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO			
Habilidad	Valoración	Observaciones Adicionales evaluador:	
NIVEL DE CONOCIMIENTO TECNICO/OPERATIVO DEL PUESTO CONCIENCIA EN SEGURIDAD Y PRL EN SU PUESTO INICIATIVA A LA MEJORA COLABORACIÓN Y DISCIPLINA A BORDO CALIDAD DEL TRABAJO GESTIÓN EQUIPO HUMANO A SU CARGO (SI PROCEDE) RESPONSABILIDAD RELACIÓN CON SUPERIORES RELACIÓN CON COMPAÑEROS ORDEN Y LIMPIEZA PUNTUALIDAD CONOCIMIENTO DE IDIOMA (INGLÉS) COMPROMISO CAPACIDAD DE GESTIÓN (OFICIALES)			
		Puntos Fuertes:	
En su opinión profesional, ¿recomendaría su promoción a un puesto superior?:			
En su opinión, ¿cree que el desarrollo profesional del tripulante es óptimo y en progresión?			
Recomendaciones formativas:			
Observaciones Adicionales evaluado:			
FIRMA EVALUADO		FIRMA DEL EVALUADOR	

Por la Representación de la Empresa:	
D. Sergio Montes Cristóbal	<p>VIDsigner code: 5C69B138F52C40B2AF...</p>  <p>Sergio Montes Cristobal</p>
Dña. Mónica Hernández Arce	<p>VIDsigner code: C222048798DA4E85B...</p>  <p>MONICA HERNANDEZ ARCE</p>
Por la Representación de las Personas Trabajadoras:	
Dña. Margarita Rodríguez Alegre	<p>VIDsigner code: 2E19D41C42B14B03A97...</p>  <p>MARGARITA RODRIGUEZ ALEGRE</p>
D. Jesús Romero Barbosa	<p>VIDsigner code: BC228CBCB44549248...</p>  <p>JESUS ROMERO BARBOSA</p>
D. Francisco Manuel Arades Mudarra	<p>VIDsigner code: 90EB06C14AD349A29...</p>  <p>FRANCISCO MANUEL ARADES MUDAR...</p>
D. Dario Pérez Antuña	<p>VIDsigner code: 204CD2212F42420F9D...</p>  <p>DARIO PEREZ ANTUÑA</p>
D. Jose Casanueva Matas	<p>VIDsigner code: 0E87CED1DE3F429F9C...</p>  <p>JOSE CASANUEVA MATAS</p>

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****CONVENIO****1492****88568**

Código 38003512012001.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA (SANTA CRUZ DE TENERIFE), 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 Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, 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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

# Convenio Colectivo de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Santa Cruz de Tenerife 2023.

## Sumario

### CAPÍTULO I – Disposiciones generales.

- Artículo 1. Identidad de Cruz Roja Española.
- Artículo 2. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.
- Artículo 3. Ámbito funcional y personal.
- Artículo 4. Ámbito territorial.
- Artículo 5. Ámbito temporal.
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7. Compensación y absorción de las retribuciones.
- Artículo 8. Normas subsidiarias.
- Artículo 9. Comisión paritaria.

### CAPÍTULO II – Situaciones del personal.

- Artículo 10. Estabilidad laboral.
- Artículo 11. Contratación.
- Artículo 12. Empleo y contratación.
- Artículo 13. Período de prueba.
- Artículo 14. Formación profesional. Bolsa de apoyo a Personal Laboral.
- Artículo 15. Clasificación profesional y funciones.
- Artículo 16. Jefaturas.
- Artículo 17. Movilidad funcional.
- Artículo 18. Movilidad geográfica y desplazamientos.
- Artículo 19. Censo.

### CAPÍTULO III. MODIFICACIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Artículo 20. Promoción interna.
- Artículo 21. Suspensión por excedencia.
- Artículo 22. Suspensión por I.T., accidente laboral y enfermedad profesional.
- Artículo 23. Fiestas y permisos licencias retribuidas.

### CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

- Artículo 24. Jornada de trabajo.
- Artículo 25. Descanso semanal.
- Artículo 26. Descanso diario.
- Artículo 27. Horas extraordinarias.
- Artículo 28. Vacaciones.
- Artículo 29. Descanso por maternidad y adopción de menores.

### CAPÍTULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 30. Normativa de régimen interno.

### CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- Artículo 31. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de la CRE.
- Artículo 32. Capacidad productiva del trabajador.
- Artículo 33. Drogodependencias.
- Artículo 34. Prevención.
- Artículo 35. Vestuario de trabajo.
- Artículo 36. Duchas, aseos y guardarropas.

### CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

- Artículo 37. Estructura y pago del salario.
- Artículo 38. Salario base.
- Artículo 39. Complementos personales.
- Artículo 40. Complementos de puesto de trabajo.

Artículo 41. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

#### CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 42. Ayudas asistenciales.

Artículo 43. Condiciones ventajosas a los hijos.

Artículo 44. Anticipos.

Artículo 45. Ayudas por fallecimiento y accidentes corporales.

Artículo 46. Ayudas especiales.

#### CAPÍTULO IX. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 47. Derechos sindicales.

Artículo 48. Funciones del Comité de Empresa.

Artículo 49. Garantías del Comité de Empresa.

Artículo 50. De los sindicatos.

Artículo 51. Cuota sindical.

Artículo 52. Asambleas y reuniones.

#### CAPÍTULO X. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 53. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 54. Flexibilidades especiales conciliación vida familiar y laboral

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española.  
Santa Cruz de Tenerife.

#### CAPÍTULO

I.

#### DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Identidad de Cruz Roja Española.

1. La Cruz Roja Española (en adelante CRE), Institución Humanitaria de carácter voluntario y de interés público, está configurada legalmente como auxiliar y colaboradora de las Administraciones Públicas en las actividades humanitarias y sociales impulsadas por las mismas.

2. Entre los fines estatutarios de la Cruz Roja Española figura la promoción y colaboración en acciones de bienestar social y de servicios asistenciales y sociales, con especial atención a colectivos o a personas con dificultades para su integración social; la prevención y reparación de daños originados por siniestros, calamidades públicas, conflictos, enfermedades y epidemias; la cooperación en programas de intervención sanitaria y en acciones de tipo asistencial y reparador en el campo de la salud, y en general, el ejercicio de toda función social y humanitaria, compatible con el espíritu social y humanitario de la Institución. Todo ello, bajo los principios de Humanidad, Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Voluntariado, Unidad y Universalidad. Que en sus actuaciones la Cruz Roja se caracteriza por la flexibilidad de su gestión basada en la participación del voluntariado, que permite la organización urgente de programas y de servicios especializados o experimentales, para contribuir a remediar necesidades sociales transitorias o permanentes, así como la rápida superación de programas o servicios una vez conseguidos sus objetivos, o al ser asumidos por las Administraciones Públicas.

Artículo 2. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

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

representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la CRE afectada por este convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d. La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g. La participación de forma igualitaria de hombre y mujeres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional de los trabajadores, según criterios de igualdad entre ambos sexos.

### Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de carácter jurídico-laboral entre CRE en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y el personal laboral a su servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación y sus centros de trabajo.

Se excluyen del ámbito regulado por el presente convenio:

- a) Los alumnos de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, y de aquellos otros proyectos de promoción e inserción laboral para la obtención de un certificado de profesionalidad y/o acreditación académica, cuando estén dependiendo de un contrato de formación, el personal dentro de los Proyectos del Plan de Empleo de alternancia entre la formación y el empleo, con contratación, para la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las formaciones previas recibidas.
- b) El Secretario o Secretaria Provincial y el coordinador o coordinadora provincial, y los directores o directoras Técnicos/as o de Departamentos provinciales, todos en calidad de personal directivo.
- c) El personal que desempeñe su actividad principalmente en el Servicio de Playas en las siguientes materias: Tabla salarial, permisos y jornada, siendo de aplicación en el resto.
- d) Personal docente que imparta cursos de formación incluidas dentro del plan de formación provincial, así como también para las acciones formativas realizadas dentro de los programas y/o proyectos del Plan de Empleo.
- e) Personal sanitario que preste sus servicios en preventivos gestionados por la Institución.

### Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en los centros de trabajo que mantiene CRE en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

### Artículo 5. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023. La duración del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2026.

2. Prórroga o denuncia: Si con el plazo previsto en el párrafo anterior, el convenio no es denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará su vigencia por años naturales.

Para la denuncia del convenio bastara con que cualquiera de las partes de este convenio comunique por escrito, por cualquier medio que garantice su recepción, a la otra parte su decisión de denunciarlo, con una antelación de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio Actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes consideran lo pactado en el presente convenio como un conjunto infraccionable de modo que, si por la jurisdicción competente se estimara que algún o algunos artículos conculcan la legalidad vigente, se procederá a la renegociación de los mismos.

Artículo 7. Compensación y absorción de las retribuciones.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

Artículo 8. Normas subsidiarias.

En lo no previsto expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la legislación laboral de obligado cumplimiento.

Artículo 9. Comisión paritaria.

1.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

4.- Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo

Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio

A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.

Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que de su interpretación de la misma.

Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

5.- En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrará un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión

## CAPÍTULO SITUACIONES DEL PERSONAL.

II.

Artículo 10. Estabilidad laboral.

El personal que venga prestando sus servicios en la CRE con la condición de contratado, en cualquiera de las modalidades de contratación establecida en la normativa laboral vigente, podrá pasar a la situación de personal indefinido.

Artículo 11. Contratación.

CRE promoverá, a los trabajadores en plantilla a los nuevos puestos de trabajo que se creen como fijos, siempre y cuando cumplan los requisitos exigibles para el puesto, sin perder los derechos adquiridos en la categoría que venían desempeñando.

El ingreso se realizará mediante las pruebas selectivas que se determinen para las vacantes que se produzcan. A tal fin CRE, que definirá y establecerá un procedimiento de incorporación.

En el momento de la firma del contrato de trabajo se facilitará al trabajador de nueva entrega un CD u otro soporte informático o de otro tipo de bienvenida en el que figurará, entre otras cosas, la cláusula contractual sobre protección de datos, la política de Cruz Roja Española en esta materia, el Código de Conducta y el Protocolo de actuación frente a conductas de acoso vigente, así como cualquier otra documentación e información de interés para el correcto desarrollo de sus funciones.

Es obligación del trabajador conocer esos documentos y actuar en el ejercicio de su cometido profesional conforme a su contenido.

1. Personal con contrato de duración determinada: son los trabajadores que se contratan por alguno de los siguientes supuestos:

A. La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Intervención Social, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a 12 meses. 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, podrán formalizarse 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, solo por 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, y los periodos serán comunicados a la representación legal de las personas trabajadoras en el último trimestre de cada año.

B. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecido.

D. Cualquier otro supuesto contemplado legalmente.

Artículo 12. Empleo y contratación.

Se actuará conforme a lo recogido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 13. Período de prueba.

El período de prueba será de seis meses para los Técnicos/as Titulados y personal de confianza y de tres meses para el resto del personal laboral, salvo para el no cualificado que será de dos meses.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Institución.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimientos, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 14. Formación profesional. Bolsa de apoyo a personal laboral.

1. La CRE facilitará la Formación Básica Institucional a los trabajadores una vez se inicien en la actividad.

2. Perfeccionamiento:

- A. La CRE promoverá y fomentará el derecho del personal a la formación profesional y perfeccionamiento del trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y de acuerdo a los criterios establecidos por la Comisión Paritaria.
- B. Con el fin de actualizar sus conocimientos profesionales, los trabajadores acogidos al presente convenio, podrán asistir a cursos de formación profesional en la CRE o en otros centros de acuerdo con las siguientes normas:

Cursos propuestos por la CRE: cuando sea la CRE quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclaje u obtención de nuevos títulos, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte. El personal laboral estará obligado a la asistencia de dichos cursos.

Cursos de interés para el trabajador: en aquellos casos en los que el trabajador proponga a la CRE la realización de un curso, relacionado con su trabajo, éstos podrán optar a la reducción de la jornada diaria de trabajo en el número de horas necesarias para la asistencia a clases, sin menoscabo de sus retribuciones, siendo necesario que CRE considere aquella relación. Dependiendo de la disponibilidad de dotación económica, el trabajador podrá recibir una ayuda para los gastos ocasionados por el curso. Se tendrá en cuenta que las necesidades del Servicio permitan o no la asistencia del personal a las acciones formativas.

C. El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la CRE, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico, profesional, de mejora laboral, etc. previa notificación y justificación posterior.

3. Bolsa de apoyo a Personal Laboral.

- A. A partir del inicio de la vigencia de este convenio se incorporará la bolsa de apoyo a Personal Laboral, pretendiendo ser una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como fomentar la formación profesional del personal de CRE en la provincia.
- B. Tiene como objetivo la cobertura de las necesidades extraordinarias de carácter social, sanitario, formativo y educativo que se determinan en el texto aprobado por la comisión negociadora.
- C. Al principio de cada año, la dirección de la Institución determinará el importe asignado en función de la disponibilidad de recursos de la Institución en la Provincia.
- D. El procedimiento será revisado anualmente para su mejora, a propuesta de la Comisión Delegada.
- E. Tendrán derecho al beneficio de las ayudas que contempla la Bolsa de apoyo a personal Laboral, que se describirán más adelante, todos los trabajadores y trabajadoras de CRE

- en la provincia con al menos un año de antigüedad en el momento de la solicitud de la ayuda.
- F. Independientemente del vínculo común entre dos trabajadores o trabajadoras, podrán solicitar un máximo de tres ayudas cada uno, pudiéndose solicitar el mismo tipo de ayuda pero para diferentes sujetos causantes, o diferentes tipos de ayudas para el mismo sujeto causante.
  - G. La Bolsa será gestionada por una Comisión Delegada formada por el Secretario/a Provincial, un miembro del Servicio de Personal y 2 miembros del Comité de Empresa, quienes resolverán todas las solicitudes en el primer cuatrimestre, del año siguiente al que se presente la solicitud.
  - H. Quién cometa una irregularidad en el uso de la Bolsa mediante engaño, falsificación de documento, firma... será sancionado durante toda su relación laboral, para el acceso a este tipo de ayudas.
  - I. Los tipos de ayuda y requisitos para acceder serán recogidos en el texto que se publicará cada año una vez aprobado por la Comisión Delegada.

Artículo 15. Clasificación profesional y funciones. El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a le serán válidos y la Institución deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1.- La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Se establecen los siguientes grupos profesionales, según la distribución contemplada en la Tabla Salarial, Anexo 1:

#### Grupo profesional 1:

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Titulados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título. A estos efectos, los títulos concedidos por universidades extranjeras, deben estar reconocidos en España.

#### Grupo profesional 2:

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión. A estos efectos, los títulos concedidos por universidades extranjeras, deben estar reconocidos en España.

#### Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo

o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y asimilados.

#### Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar la organización de personal.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico medio o Técnico Especialista o equivalente.

#### Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional básica o certificado de profesionalidad.

#### Artículo 16. Jefaturas.

Las jefaturas contempladas son las siguientes:

- A. Responsable de Plan.
- B. Responsable de Programa.
- C. Responsable de ubicación.

#### Artículo 17. Movilidad funcional.

Los cambios de puesto de trabajo, determinados por la movilidad funcional, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la CRE, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de categoría superior por un período que excediera de seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. Podrá solicitar a CRE la cobertura del puesto de superior categoría, si la disponibilidad presupuestaria y las necesidades organizativas de CRE lo permiten, en cuyo caso CRE garantizará que el procedimiento de cobertura se sustancie conforme a los principios de libre concurrencia, mérito y capacidad de los candidatos.

## Artículo 18. Movilidad geográfica y desplazamientos.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios indistintamente en cualquiera de los centros de trabajo que CRE tenga en la isla, siempre que exija cambios de residencia y se prevea de carácter permanente, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Institución, así como las contrataciones referidas a la actividad institucional. A estos traslados se les aplicará el régimen previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los traslados que no impliquen cambio de residencia del trabajador, se someterán al régimen previsto en los apartados siguientes.

2. Los traslados o desplazamientos que no exijan cambio de residencia del trabajador darán derecho a éste a que CRE le abone los gastos de viaje, el alojamiento y las dietas.

El trabajador o la trabajadora deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a diez días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses.

3. En los casos en los que los desplazamientos no impliquen la obligación de cambio de residencia, pero requieran del uso de alojamiento en poblaciones distintas de las de su domicilio habitual, la CRE abonará, además de los salarios, los gastos de viaje, el alojamiento y las dietas.

4. Cuando los desplazamientos supongan viaje de ida y de vuelta dentro de la misma jornada, la CRE en tales casos, abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

5. En caso de que el trabajador tenga que desplazarse en su vehículo propio desde su centro de trabajo habitual a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad dónde haya sido contratado, y siempre que no exija cambios de residencia, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad que determine la Comisión Paritaria.

## Artículo 19. Censo.

Anualmente la CRE entregará al Comité de Empresa indicando:

Nombre y apellidos.

Categoría profesional.

Modelo y duración del contrato, en el caso del personal contratado.

Centro de trabajo al que está adscrito.

Este Censo se realizará en el primer trimestre de cada año.

## CAPÍTULO MODIFICACIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

III.

## Artículo 20. Promoción interna.

La cobertura de los puestos de superior categoría que se queden vacantes se realizará, preferentemente por el sistema de promoción interna, de conformidad con los requisitos siguientes:

1. La promoción de trabajadores a puestos de superior categoría, que eventualmente se queden vacantes, se establecerá en función un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo, así como el del candidato.

2. El sistema de valoración confeccionado por CRE será puesto en conocimiento del Comité de Empresa.

3. Se valorará especialmente:

Reunir los requisitos profesionales y/o académicos del puesto a cubrir.

Cualificación suficiente para el puesto de trabajo a cubrir.

Antigüedad en la CRE.

Experiencia en el desempeño del puesto de trabajo a cubrir.

Currículum profesional.

4. La promoción o ascenso de los trabajadores a puestos de superior categoría que impliquen confianza, será de libre designación de CRE, considerándose puestos de confianza los relacionados seguidamente:

Director/a Local, Comarcal, Insular.

Director/a de Área o Departamento.

Responsable de Plan.

5. Producida la designación del trabajador, para el puesto de superior categoría, pasará un período de adaptación de seis meses, durante los cuales ambas partes, trabajador o CRE, estarán en libertad de revocar su decisión, pasando dicho trabajador a desempeñar la categoría que con anterioridad a la sustitución venía ejerciendo, con el salario y condiciones de trabajo inherentes a la misma.

6. A partir de la entrada en vigor del presente convenio se fomentará el desarrollo profesional del personal, teniendo en cuenta el estudio de perfiles, las necesidades de la propia Institución y el desarrollo de los planes formativos.

Artículo 21. Suspensión por excedencia.

1. Excedencias voluntarias.

El ejercicio de este derecho por excedencia, necesariamente, podrá ser solicitado por un trabajador con antigüedad en la Institución de al menos un año, y habrá de ponerse en conocimiento de CRE con cuarenta y cinco días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del período de excedencia, que no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

El trabajador habrá de preavisar, en todo caso, su incorporación con dos meses de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

Éste derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Provincia, tal y como se recoge en el art. 46 del E.T.

## 2. Excedencias especiales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho, además de las excedencias especiales recogidas en el art. 46 del E.T., a:

2.1 Un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

2.2 Un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la CRE.

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para desarrollar su trabajo en Oficina Central o bien para salir al terreno como cooperante o delegado internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

## Artículo 22. Suspensión por I.T., accidente laboral y enfermedad profesional.

En caso de baja por enfermedad o accidente laboral, ambos de carácter transitorio, CRE abonará al trabajador/a con una antigüedad de al menos un año, un complemento por la diferencia resultante entre lo que abone la Seguridad Social y el salario correspondiente según el presente Convenio en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, hasta completar el 100% de la última mensualidad cotizada, desde el primer día.
- b) En los casos de enfermedad que requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, siempre que permanezca ingresado un mínimo de dos noches, hasta completar el 100% de la última mensualidad cotizada, desde el primer día de ingreso.
- c) Para el resto de situaciones de IT:
  - i. Si se trata de la primera baja dentro del año natural, se complementará hasta completar el 100% de la última mensualidad cotizada, desde el primer día y con el límite temporal de dos meses.
  - ii. Si se trata de la segunda baja dentro del año natural, siempre que esta tenga una duración superior a siete días, hasta completar el 90% de

la última mensualidad cotizada, a partir del tercer día y con el límite temporal de dos meses.

- iii. A partir de la tercera baja dentro del año natural no se abonará ningún complemento.

CRE podrá verificar el estado de salud del trabajador/a mediante reconocimiento a cargo de personal médico designado por aquélla. Si el trabajador/a se negara a tal reconocimiento no devengará los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Institución. El diagnóstico de aquel personal médico será siempre decisorio para el devengo de tales derechos económicos a cargo de la Institución.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como falta justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la CRE, preferentemente, dentro de la misma jornada en que se produzca. Si la ausencia se prolongara más de un día deberá acreditarlo ante ella con la baja del médico de la Seguridad Social. El trabajador está obligado igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan durante su baja, así como el parte de alta.

El incumplimiento de tales requisitos conferirá, a todos los efectos, la calificación de falta injustificada al trabajo, sin que tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

#### Artículo 23. Fiestas y permisos licencias retribuidas.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho. El disfrute en uno u otro caso imposibilita el disfrute en relación de la otra situación si se trata a la misma pareja.

b. 5 días naturales por nacimiento o adopción de hijos. En el caso del padre se iniciará el disfrute desde el hecho causante, y en el caso de la madre, una vez finalice el permiso por maternidad.

c. 5 días hábiles por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos, padres o hermanos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

d. 3 días hábiles por hospitalización, del cónyuge o conviviente e hijos, ampliable a dos días más si es fuera de la Isla. Se podrá hacer uso de este permiso desde el inicio del hecho causante, o durante los 7 días posteriores al alta hospitalaria.

e. 2 días hábiles por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, del cónyuge o conviviente, hijos, padre o madre, hermanos, abuelos o nietos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

f. 2 días hábiles por hospitalización del padre o madre, hermanos, abuelos o nietos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla. Se podrá hacer uso de este permiso desde el inicio del hecho causante, o durante los 7 días posteriores al alta hospitalaria.

g. 2 días hábiles por fallecimiento de abuelos o nietos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

Podrán ampliarse estos permisos (apartados a., b., c., d., f. y g.) descontándose del periodo de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

h. 1 día por traslado de domicilio, ampliables a uno más si es fuera de la Isla.

i. Cuando el trabajador precise asistir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico, como para la asistencia a exámenes en horas coincidentes con las de su jornada laboral para acceder a mejoras o capacitación para el empleo, siempre y cuando esta circunstancia sea valorada así por CRE, la CRE concederá, sin pérdida de retribución, de dos horas, una al inicio y otra al final de la hora que figure en el documento justificativo, salvo que se justifique expresamente, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente documento visado por el profesorado y centro académico.

j. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El personal por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a las personas trabajadoras, y ha de ser al empezar o al terminar su jornada ordinaria.

Así mismo, la persona trabajadora podrá sustituir este derecho, previa solicitud, por una acumulación en jornadas completas del total de las horas de ausencia del permiso por lactancia.

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

k. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la CRE concederá, sin pérdida de retribución, de dos horas, una al inicio y otra al final de la hora que figure en el documento justificativo, salvo que se justifique expresamente, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

l. Se concede un permiso de 12 horas anuales para el acompañamiento a consultorio médico de hijo menor de edad, o padre, madre y cónyuge, que deberá ser justificado con el correspondiente volante visado por el facultativo dónde figure los datos del familiar.

m. Cada trabajador tendrá derecho al disfrute de puente en cada año de vigencia del presente convenio según la disponibilidad del servicio. Como mínimo se establecerá un día de puente, y como máximo dos días, que se fijará de mutuo acuerdo entre la CRE y los representantes de los trabajadores/as en calendario laboral elaborado al principio de cada año.

Si por necesidades del servicio no se podrá hacer uso del puente acordado, se podrá compensar su disfrute en los tres meses siguientes al puente establecido.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un cuarto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. Esta reducción podrá ser mientras persista dicha causa.

4. Los trabajadores podrán disfrutar de 22 horas de asuntos propios, remunerables y no acumulables por año de servicio, para los que habrá que hacer una solicitud a través del portal del empleado, previa comunicación al responsable directo con 5 días de antelación, a efectos de cuadrar la disponibilidad del servicio. El periodo de disfrute será durante el año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente.

5. Cruz Roja podrá conceder, si así lo estima oportuno, las licencias especiales para cada trabajador o trabajadora que las necesite, por el tiempo que se determine, con derecho a retribución, para todos aquellos casos no contemplados en los puntos y motivos anteriormente enumerados.

6. Si las necesidades del servicio lo permiten, se establece la posibilidad de solicitar un permiso sin retribución de duración mínima.

Artículo 23.bis. Permisos sin retribuir

Se establece los siguientes permisos sin retribución:

a) Por un período mínimo de 30 días y máximo de 90 días, previa solicitud por escrito presentado con veinte días de antelación. Será aprobado siempre y cuando las necesidades del servicio que el personal laboral desarrolle, lo permitan. Una vez aprobada dicha solicitud, no podrá ser objeto de prórroga.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final del anterior permiso sin retribución. No se podrá unir el periodo a solicitudes de excedencias.

b) Se conceden un máximo de 2 días de permiso sin retribución al año, que deberá solicitarlo a través del portal del empleado, al igual que el resto de fiestas y permisos licencias retribuidas recogidas en el artículo 23 del presente Convenio.

## CAPÍTULO TIEMPO DE TRABAJO.

IV.

Artículo 24. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada anual y el horario diario serán los siguientes:

1. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a domingo, siendo el horario de referencia a seguir de 8 a 15 h, tres días en semana, y de 8 a 14 h en la mañana y de 16 a 19,30 h en la tarde, dos días en semana. Se podrá establecer por CRE una distribución horaria diferente de acuerdo con las necesidades de cada Servicio, informando de ello a la Comisión Paritaria.

Se establecerá el sistema de flexibilidad horaria, pudiendo solicitar modificación en la hora de inicio de la jornada, entre las 7.30 y las 9.00 horas en tramos de 30 minutos, y

reducción del tiempo de descanso para el almuerzo hasta en media hora, en tramos de treinta minutos.

La hora de finalización de la jornada quedará modificada en proporción a la reducción y/o modificación tanto de la hora de entrada y/o del tiempo de descanso para el almuerzo. Todo esto, previa solicitud y autorización por parte de CRE y de acuerdo con las necesidades de cada Servicio.

2. Se establecerá una jornada de trabajo continua desde el 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre, siendo el horario habitual de 8 a 16 h de lunes a domingo, salvo en aquellos puestos en los que las necesidades del servicio lo imposibiliten. Pudiendo solicitarse flexibilidad horaria tal y como se recoge en el apartado anterior.

El personal podrá optar por la realización de una jornada laboral superior a las 40 horas semanales (máximo de 45 H/S) durante el período comprendido entre los meses de enero a mayo, compensándose tal incremento con la consecuente y proporcional reducción durante los meses de junio a septiembre (mínimo 35 H/S). Todo ello previa solicitud, estudio y aprobación por parte de la Dirección, y en función de las necesidades del servicio.

Para poder disfrutar de esta flexibilidad se deberá presentar cuadrante con la distribución horaria durante los cinco primeros meses del año a su superior directo. Una vez dado el visto bueno se pasará a la Secretaría Provincial para su aprobación.

Durante el periodo de junio a septiembre se establecerá una disponibilidad de la realización de la jornada por la tarde siempre y cuando las necesidades del servicio lo requieran con carácter puntual y excepcional, pudiéndose compensar dichas horas según lo establecido al respecto.

3. Se establece una jornada laboral de 35'00 h semanales durante las Fiestas de Navidad, siendo la Comisión Paritaria quien determinará cada año las fechas concretas en que se hará dicha jornada. Para la Semana Santa se hará esta jornada especial durante toda la semana y para Carnavales la jornada será el viernes, lunes y miércoles de ceniza, así como también durante los meses de julio y agosto.

El personal, que por necesidades del servicio no pueda disfrutar de la jornada especial, previa solicitud, podrá compensar dicha reducción en días libres unidos a vacaciones u otros permisos retribuidos, siempre según las necesidades del servicio.

4. En aquellos servicios que por su naturaleza demanden una especial dedicación horaria, y que exijan la disponibilidad y/o localización del personal, durante un cierto número de horas que excedan de la jornada ordinaria, CRUZ ROJA ESPAÑOLA podrá establecer una *jornada especial* que contemple la obligación del personal, especialmente asignado a dicho servicio, de estar localizable más allá de su jornada ordinaria. Las horas en que dicho personal permanezca *localizable* para el servicio durante este tipo de jornada le serán computadas a razón de una (1) hora ordinaria por cada tres (3) *horas localizables*. Siendo compensadas el exceso de horas con descanso en idéntica proporción, a criterio de CRUZ ROJA ESPAÑOLA, o mediante un complemento específico de puesto de trabajo no consolidable denominado "complemento de jornada especial".

Se entenderá por *hora localizable* a los efectos previstos en el párrafo anterior las horas durante las cuales el trabajador permanezca en la misma localidad y en las proximidades de la base, tal que pueda ser movilizad y se encuentre en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo en la base en un tiempo que no exceda de los cinco (5) minutos desde que reciba aviso de servicio. En caso contrario, no se computarán como tales, sin

perjuicio de las responsabilidades en que se haya podido incurrir por su tardía incorporación al servicio

#### Artículo 25. Descanso semanal.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso semanal de, al menos, día y medio ininterrumpido que comprenderá, con carácter general, entre el día del sábado y el día del domingo.

Podrán acordarse descansos semanales de días diferentes, debido al carácter público del servicio encomendado, siempre acordado entre la representación de los trabajadores y la CRE.

#### Artículo 26. Descanso diario.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un descanso intermedio de 20 minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Si la jornada diaria es de menos de 8 horas, el descanso intermedio se reducirá en la forma proporcional.

La CRE habilitará de un espacio físico para descanso del personal, siempre y cuando exista disponibilidad de espacio para ello en la misma sede/centro.

#### Artículo 27. Horas extraordinarias.

Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la CRE.

Cruz Roja podrá establecer a los trabajadores afectados por el presente convenio, que por necesidades del servicio tengan establecida una jornada especial por turnos, con la realización de horas presenciales y localizables, tengan que realizar horas extras, éstas se compensarán a razón de la cuantía de la hora ordinaria, según sea aprobado por la Comisión Paritaria.

Se establece expresamente que para el colectivo de conductores y cuidadores del servicio de transporte serán consideradas como horas de presencia el tiempo que inviertan en espera, servicios de guardias, viajes, comidas en ruta y otras similares, y en general todas aquellas en las que no se presten servicio efectivo pero que se hallen a disposición de la CRE.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor, las realizadas, teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la CRE, cuando concorra alguna circunstancia o situación especial, que requieran actuaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables. El número de horas extraordinarias invertido por estos motivos, no entrará, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en períodos de creciente actividad, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempo de descanso, en la cuantía de una por una para las realizadas en días laborables y una por dos para las realizadas en días festivos nacionales.

Las horas extraordinarias se realizarán previa autorización del Director de Área y/o Referente Local, Comarcal o Insular. Serán compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La Dirección de la CRE informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### Artículo 28. Vacaciones.

1. Los trabajadores de plantilla disfrutarán de unas vacaciones de 36 días naturales o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador ingresa o cesa en el transcurso del año. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año. También podrán disfrutarse las vacaciones en otros períodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio. En todo caso la fecha límite para el disfrute de las mismas será el día 31 de enero del año siguiente.

2. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en uno o dos períodos, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio, siendo el periodo mínimo de disfrute 7 días. Si estas condiciones lo exigieran, el trabajador o la trabajadora podrá disfrutar las vacaciones en tres o más períodos, de mutuo acuerdo con CRE, estando sujetos a necesidades del servicio.

3. Como norma general, cada trabajador disfrutará el mes de vacaciones de su elección. En caso de coincidencia o desacuerdo entre varios trabajadores, la Comisión Paritaria establecerá criterios de preferencia, para el primer año y en años sucesivos se utilizará un sistema rotatorio. Los criterios podrán ser:

- Por antigüedad.
- Por áreas.
- Por determinadas situaciones familiares: número de hijos, menores o ancianos a su cargo, etc.

En cualquier caso, si ambos componentes de un matrimonio o pareja fueran trabajadores de la CRE, a solicitud de estos, se facilitará el disfrute de las vacaciones en el mismo mes, teniendo en consideración las necesidades del servicio.

4. Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial de vacaciones, la CRE, previo acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados.

5. El trabajador que al del inicio del período de vacaciones anuales se encontrará en situación de Incapacidad Transitoria (I.T.) retrasará su disfrute hasta el momento del alta médica. Su disfrute quedará sujeto a alguna de las siguientes situaciones:

- a. Si la I.T. rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la actividad tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar las vacaciones cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Las situaciones de I.T. interrumpirán el período de vacaciones en el caso de que medie ingreso hospitalario o recomendación facultativa de reposo siempre que medie una baja, siendo necesario presentar en el plazo de 72 horas el parte de baja correspondiente.

6. Se tendrá que presentar durante el primer cuatrimestre de cada año el cuadrante de vacaciones a disfrutar.

Artículo 29. Descanso por maternidad y adopción de menores.

Se regirá por lo establecido en el art. 48 del E.T. vigente en la fecha de la firma del convenio.

## CAPÍTULO RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

V.

Artículo 30. Normativa de régimen interno.

1.- Principios informadores del régimen disciplinario:

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

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

Se inspiran y miden en función de:

- grado de intencionalidad.
- daño a los intereses y principios de la organización.
- reiteración o reincidencia.

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

2.- Graduación de faltas:

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

### A. Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
  2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
  3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
  4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
  5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
  6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
  7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
  8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
  9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, Internet, etc.).
  10. La falta de aseo y limpieza personal.
11. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
12. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

#### **B. Faltas graves:**

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
  2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
  3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
  4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
  5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
  6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros/as.
7. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.
8. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.

9. No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.

10. Impedir al Responsable de Seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.
17. Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.
18. Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.
19. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.

20. Acosar sexualmente mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.

### 3.- Sanciones:

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

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
  - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
  - Despido.

### 4.- Prescripción.

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

En caso de falta muy grave de acoso laboral o sexual en el trabajo, el plazo de prescripción será, en todo caso, de 6 meses desde que se emita la resolución que cierre el protocolo de acoso laboral o sexual, calificándolo en este sentido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La institución notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la institución tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la institución tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la dirección de la institución lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la Institución podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados y delegadas, la

sección sindical o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la Dirección de la Institución debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

## CAPÍTULO SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

VI.

Artículo 31. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de la CRE.

Tanto la CRE como los trabajadores guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos o normas que lo sustituyan.

Artículo 32. Capacidad productiva del trabajador.

CRE acoplará, siempre que exista disponibilidad para ello, al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, destinándolos a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, puesto de trabajo que puede ser distinto servicio al que el trabajador este adscrito, pero manteniéndole la retribución que venían percibiendo. Artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Artículo 33. Drogodependencias.

La embriaguez o adicción a sustancias tóxicas durante el horario de trabajo de forma reincidente o la embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el desarrollo del trabajo, será abordada por el Comité de Salud Laboral y abordado como un problema de salud del trabajador, por lo que se tratará igual que los supuestos de enfermedad común.

El consumo de drogas, legales e ilegales, implica un problema de salud con repercusiones individuales y colectivas, tanto en el ámbito social como en el de la CRE.

Como tal problema de salud la CRE, en el seno del Comité de Salud Laboral, abordará éste desde un Plan Integral en sus vertientes preventiva, asistencial, de reinserción, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas cuyo fin sea la reducción del uso de drogas y promocionen hábitos de vida saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo (ya que el inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral,

fundamentalmente alcohol y tabaco, vienen determinados por condiciones de paro, precariedad laboral o malas condiciones de sociolaborales).

Asistencial y voluntaria: durante el periodo del tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente se les facilitará los permisos necesarios para llevarlo a cabo, previo estudio por parte de CRE. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinserción: el objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo.

No sancionadora: todo trabajador/a que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción y se le facilitará su reincorporación una vez determinada su alta terapéutica por un centro de tratamiento.

Participativa: toda iniciativa institucional, relacionada con la salud laboral y drogodependencias será consultada, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 34. Prevención.

Anualmente, en las fechas que la CRE indique, y por cuenta de esta en todos los órdenes, todos los trabajadores tendrán derecho a un examen médico consistente en las pruebas que se determinen necesarias en función del puesto desempeñado y los riesgos a los que el trabajador se encuentre expuesto.

El resultado del reconocimiento médico será facilitado a cada trabajador, que será de carácter confidencial, en los términos especificados en la LPRL. En el supuesto de que se deduzca la necesidad de efectuarle alguna otra prueba complementaria añadida, ésta correrá a cargo de la CRE.

#### Artículo 35. Vestuario de trabajo.

La CRE estará obligada a poner a disposición de todo el personal, susceptible de uniformidad, la vestimenta de trabajo necesaria, independientemente de la duración de la relación contractual que tenga.

En el caso de puestos de trabajo con riesgos laborales, se proporcionará el Equipo de Protección Individual (EPI) que se determine, una vez estudiados los riesgos por el Comité de Salud Laboral.

Todo el personal queda obligado a la utilización de las prendas de trabajo asignadas en el lugar que preste servicio durante la jornada laboral.

#### Artículo 36. Duchas, aseos y guardarropas.

CRE, en función de la disponibilidad del Centro de Trabajo, pondrá a disposición de los trabajadores un local para vestuario y aseo después de la jornada de trabajo, que esté dotado de agua corriente, servicios, duchas y armarios o taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas personales y las de trabajo.

## CAPÍTULO RETRIBUCIONES.

## VII.

### Artículo 37. Estructura y pago del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 24. Los conceptos retributivos serán los siguientes:

#### A. Salario base.

#### B. Complementos personales.

1. Complemento personal de garantía retributiva.
2. Complemento personal garantizado.

#### C. Complementos de puesto de trabajo.

1. Jefatura:
  - a. Responsable de Plan Provincial.
  - b. Responsable de Programa Provincial.
  - c. Responsable ubicación.

#### D. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. Jornada Especial
2. Horas extraordinarias.

#### E. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

#### 1. Gratificaciones extraordinarias.

Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

El pago del salario se efectuará puntual y documentalmente, por mensualidades vencidas y mediante talón o transferencia a través de entidades de crédito. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, que deberá ser firmado por el trabajador.

La remuneración del personal, podrá establecerse sobre la base de salario fijo o por el sistema de retribuciones a destajo, tarea o prima a la producción. Los importes de tales sistemas, nunca serán inferiores a los mínimos que para cada categoría profesional se establecen en este convenio.

### Artículo 38. Salario base.

1 Se considera como tal la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo, expresada para cada categoría profesional en la Tabla Salarial que se adjuntan como Anexo nº 1 al presente convenio colectivo. El salario base se percibirá en doce pagas quedando prorrateadas las dos gratificaciones extraordinarias (recogidas en el artículo 41).

### Artículo 39. Complementos personales.

Estos complementos pasaron a ser no consolidables desde el 1 de enero de 2003, respetando los ya aplicados anteriormente a esta fecha.

- a. Complemento personal de garantía retributiva: Se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía *ad personam* que tanto en cómputo individualizado o global, superen las condiciones pactadas en el presente convenio y que vengán disfrutando los trabajadores aisladamente ya sea por normas convencionales o por usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo.
- b. Complemento Personal Garantizado: con efectos del día 10 de noviembre del año 2006, el concepto antigüedad desaparece. Con la finalidad de asegurar a favor de cada trabajador, a título individual, los derechos que cada uno tuviese adquiridos sobre la estructura general de salarios pactada en el convenio colectivo vigente en octubre de 2006, los trabajadores que a dicha fecha venían percibiendo el complemento de antigüedad, vieron sustituido dicho concepto retributivo por el Complemento Personal Garantizado, de naturaleza salarial y de carácter no absorbible ni compensable. Este complemento se mantendrá por tiempo indefinido como un complemento retributivo personal, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa.

Artículo 40. Complementos de puesto de trabajo.

1. Jefatura: Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su grupo y nivel profesional, puestos que suponen el ejercicio de las siguientes funciones:

- A. Responsable de Plan Provincial.
- B. Responsable de Programa Provincial.

2. Plus de desempeño: se abonará a aquel personal que, a criterio de la CRE, en un momento determinado y por las especiales circunstancias sobrevenidas al trabajo habitual, deba desarrollar y asumir el control de determinadas y concretas áreas de trabajo, además de las que ya tiene, en un Servicio.

3. Plus de disponibilidad: este complemento se abonará a propuesta de la CRE, y siempre que lo acepte el trabajador, al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual. El trabajador, que perciba este complemento, se obliga a estar a disposición de la CRE el período de horas que median entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, así como el descanso semanal y los días festivos.

4. Plus de nocturnidad: todo el personal que desarrolle las tareas propias de su contrato de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, y cuyo horario de trabajo no coincida con el estipulado en su contrato de trabajo o no sea el propio de su categoría profesional, percibirá un complemento salarial por nocturnidad, cuya cuantía será la que resulte de aplicar el treinta por ciento sobre el salario base.

Dicho complemento se abonará solamente cuando se efectúe el trabajo en el período horario que se cita en este artículo, y por cada día efectivamente trabajado.

Este complemento podrá ser compensado con una reducción de la jornada.

Quedan exentos de percibir este complemento de nocturnidad el personal que, como guardas, cuidadores, porteros, serenos o vigilantes u otros, fuera contratado para realizar exclusivamente de noche su cometido.

5. Con efectos de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el plus de responsabilidad queda derogado. Los trabajadores que a dicha fecha venían percibiendo

este plus u otro, mantendrán el derecho siempre y cuando la/s causa/s por lo que se le incluyó en el recibo salarial se mantengan.

Artículo 41. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

a. Gratificaciones extraordinarias: todos los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán anualmente, dos gratificaciones completas que serán abonadas de forma prorrateada en 12 mensualidades bajo los siguientes criterios:

1. Cuantía: será la resultante de la suma del salario base y de todos los complementos correspondientes a la categoría profesional que ostente el trabajador.

2. Fecha de pago: Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias, en aquellos casos que no estén prorrateadas, serán las siguientes:

- a. Paga de verano: el día 30 de junio.
- b. Paga de Navidad: el día 15 de diciembre.

3. Devengo: las gratificaciones extraordinarias se abonarán conforme a la cuantía vigente en la fecha establecida para el pago y se devengarán semestralmente. Para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán comprendidas en los períodos siguientes:

- a. Paga extra de verano: del 1 de enero al 30 de junio de cada año.
- b. Paga extra de navidad: del 1 julio al 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extras podrán abonarse de forma independiente previa solicitud. Los/las trabajadores/as que durante el período anual hayan causado baja por accidente de trabajo, mantendrán el derecho a percibir en su totalidad las indicadas gratificaciones extraordinarias.

## CAPÍTULO MEJORAS SOCIALES.

VIII.

Artículo 42. Ayudas asistenciales.

Los trabajadores que tengan hijos deficientes psíquicos, físicos o sensoriales y que perciban por ellos prestaciones de la Seguridad Social, les será abonado con independencia de las mismas, una ayuda por parte de la CRE cuya cuantía mensual será de 30 euros. En estos casos, Cruz Roja facilitará otros recursos apropiados a la condición de minusvalía a los trabajadores.

Artículo 43. Condiciones ventajosas a los hijos.

CRE facilitará las siguientes condiciones a los hijos de los trabajadores y trabajadoras:

- Plaza y reducción de matrícula en las actividades formativas que CRE organice.
- Plaza y reducción en la cuota en los campamentos y actividades al aire libre que CRE organice.
- Reducción en las tasas en cualesquiera otros servicios que CRE preste.

Artículo 44. Anticipos

### 1. Anticipos:

A. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos de su salario sin que llegue el día señalado para el pago del mismo. Asimismo, se podrá anticipar el 90 por 100 del haber de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación.

### B. Condiciones para la concesión de anticipos.

Es condición indispensable para poder optar a estos anticipos, no tener cantidades pendientes para la amortización de otros anticipos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al trabajador que lo solicite.

### C. Plazos y forma de amortización:

Los anticipos concedidos se amortizarán mediante la deducción en la paga extra solicitada de una sola vez.

### D. Procedimiento solicitud de anticipos.

La solicitud de los anticipos se realizarán por los trabajadores mediante correo electrónico en el formato establecido a tal efecto hasta los días 10 de cada mes o el día hábil inmediatamente posterior.

Para aquellos anticipos que sean autorizados, el abono se realizará antes del día 20 de cada mes.

## Artículo 45. Ayudas por fallecimiento y accidentes corporales.

CRE dispone de un seguro adicional por el que se contemplan indemnizaciones al personal laboral en caso de: fallecimiento accidental, invalidez permanente, invalidez temporal y gastos sanitarios.

## Artículo 46. Ayudas especiales.

La CRE estudiará la fórmula que le sea más asequible con el fin de poder garantizar la reparación o reposición de aquellos complementos que, siendo propiedad del trabajador, le permitan desarrollar su labor cotidiana y que le sean imprescindibles para corregir un defecto físico (gafas, sonotones, etc.) y que por causas ajenas a su propia voluntad sufran desperfectos durante la jornada laboral de trabajo.

## CAPÍTULO DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

IX.

### Artículo 47. Derechos sindicales.

La CRE respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la CRE en las dependencias que especialmente se les asigne para ello.

No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrá ser despedido o perjudicado de cualquier otra forma, por la causa indicada.

#### Artículo 48. Funciones del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa está legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la CRE y, en su caso, ante la Autoridad laboral competente.
2. En general serán consultados e informados sobre todos aquellos temas de interés para sus representados.
3. El Comité de Empresa velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también los principios de no discriminación, igualdad en el sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 49. Garantías del Comité de Empresa.

1. Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.
2. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones y para tareas de tipo sindical. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la CRE con una antelación de 24 horas, salvo casos urgentes.
3. A requerimiento de las Centrales Sindicales con Delegados de Personal o con representación en el Comité de Empresa, podrá acumularse el crédito de horas de que dispongan sus miembros en cómputo anual, 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.
4. No se computarán dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca 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 colectivo en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la CRE.
5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, 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.

#### Artículo 50. De los sindicatos.

La acción sindical en la CRE será regulada por la Ley 11/1985, de 2 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto) sobre Libertad Sindical.

#### Artículo 51. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales con presencia en el colectivo de trabajadores, se descontará por la CRE de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la CRE un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

La CRE realizará las detracciones anteriormente mencionadas salvo indicación contraria, y siempre y cuando, el trabajador tuviese saldo suficiente, entregando talón bancario o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la central de la que se trate.

Artículo 52. Asambleas y reuniones.

Las reuniones o asambleas que tendrán derecho a celebrar los trabajadores afectados por el presente convenio se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso se superen las 15 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la CRE con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, si se celebra dentro de la jornada de trabajo y con veinticuatro horas, si se celebra fuera de la jornada de trabajo, debiendo en ambos casos la CRE acusar recibo de la misma.

## CAPITULO

X

### IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 53. Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

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

-Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

-Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

- Utilizar criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

#### Artículo 54. Flexibilidades especiales conciliación vida familiar y laboral

Se establecen como medidas de conciliación de vida familiar y laboral, las siguientes flexibilidades:

1. Madres o padres de hijos menores de 2 años. Si las necesidades del servicio que ocupa lo permite, podrá solicitar una jornada continuada de 8.00 horas a 16.00 horas con 20 minutos de descanso. Se debe presentar libro de familia o cualquier otro documento justificativo junto a la solicitud.
2. Mujeres embarazadas. Si las necesidades del servicio que ocupa lo permite, podrá solicitar jornada continuada.
3. Por cuidado de hijo menor de 12 años, hijos mayores de 12 años en situación de discapacidad o personas mayores dependiente. Si las necesidades del servicio que ocupa lo permite, podrá elegir entre:
  - a) Reducir una tarde a la semana, pero ampliada. Serían 4 días cuyo horario sería de 8:00 a 15:30 horas y un día a la semana, horario de 8:00 a 15:00 y de 16:00 a 19:00 horas. semana, pero ampliada.
  - b) Horario continuo, 3 días inicio de mañana, en horario de 8 a 16:00 horas y 2 días inicio tarde, en horario de 11 a 19:00 horas.

c) Semanas alternas de mañana y mañana y tarde (distribución irregular jornada). Una semana de mañana 8 a 15 horas (35 horas) y otra semana mañana y tarde 8 a 15 horas y 4 tardes de 16 a 18:30 (45 horas)

Las solicitudes se realizarán según el procedimiento establecido y una vez se obtenga la aprobación por parte del Departamento de Recursos Humanos Laborales se iniciará el derecho al permiso de solicitud.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

##### 1.- Concurrencia.

El presente convenio excluye toda aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados.

##### 2.- Normas supletorias.

Para todo lo no dispuesto específicamente en el presente convenio, se estará a la normativa laboral vigente. En caso de cambios sustanciales en la reglamentación laboral, que modifiquen las condiciones pactadas en este convenio, se respetarán las condiciones más favorables acordadas en el convenio en el momento de la firma.

3.- Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

4.- Cláusula de Descuelgue. Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace referencia el artículo 82.3 del E.T., por acuerdo entre la Institución y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, en las materias igualmente contempladas en el artículo 82.3 del E.T. y determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha entidad.

El acuerdo entre la Institución y la representación legal de los trabajadores para aplicar la cláusula de descuelgue deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo entre la entidad y la representación legal de los trabajadores sobre la aplicación de la cláusula de descuelgue, podrá cualquiera de las partes someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse al respecto, o bien someter por mutuo acuerdo la discrepancia a un arbitraje de obligado cumplimiento, o bien plantearla a la Comisión Consultiva de convenios colectivos de la Comunidad Autónoma.

5.- A partir del inicio de la vigencia de este convenio se iniciará la elaboración de un acuerdo marco para el teletrabajo, de tal forma que, una vez analizadas las necesidades de los diferentes servicios que se gestionan, el personal laboral que tenga un puesto que así lo permita, pueda realizar un porcentaje de su jornada en teletrabajo, pretendiendo ser una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## Anexo 1 .-

GRUPO / CATEGORIA	SALARIO 2023	SALARIO 2024	SALARIO 2025	SALARIO 2026*
<b>GRUPO 1</b>				
TITULADO/A 1	24.054,54 €	24.655,91 €	25.149,02 €	25.903,49 €
<b>GRUPO 2</b>				
TITULADO/A 2	21.269,05 €	22.921,66 €	24.703,04 €	25.903,49 €
<b>GRUPO 3</b>				
DOCENTE	18.836,60 €	20.455,99 €	22.214,59 €	23.376,94 €
EDUCADOR/A	18.836,60 €	20.455,99 €	22.214,59 €	23.376,94 €
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	18.836,60 €	20.455,99 €	22.214,59 €	23.376,94 €
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	16.609,08 €	19.022,95 €	21.787,64 €	23.376,94 €
<b>GRUPO 4</b>				
CONDUCTOR/A ESPECIALISTA	18.836,60 €	19.427,42 €	20.036,77 €	20.493,10 €
MEDIADOR/A	16.609,08 €	17.994,38 €	19.495,23 €	20.493,10 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	14.980,00 €	16.946,34 €	19.170,79 €	20.493,10 €
INSTALADOR/A DE TELEASISTENCIA	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
MONITOR/A Y SIMILARES	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
OPERADOR/A	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
<b>GRUPO 5</b>				
AUXILIAR DE CAPTACIÓN	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
AUXILIAR DE TRANSPORTE	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
CONDUCTOR/A	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
LIMPIADOR/A	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €
SUBALTERNOS	14.980,00 €	16.008,80 €	17.108,25 €	17.864,48 €

\*Salario base en el año 2026 corresponde a una previsión, que en todo caso se equipará a la tabla salarial correspondiente al convenio de sector que sea de aplicación.

Complementos salariales	Importe bruto
Responsable Plan Provincial	150,00 €
Responsable Programa Provincial	100,00 €
Responsable ubicación	125,00 €
Plus disponibilidad	75,00 €
Plus desempeño	75,00 €
Nocturnidad	30% S.B.

**Dirección General de Trabajo**

**Servicio de Promoción Laboral**

**CONVENIO**

**1493**

**88821**

Código 38100542012019.

VISTO el Acuerdo de Revisión Salarial para los años 2022/2023 del Convenio Colectivo de la entidad TRAUSA SEGURIDAD, S.L. presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el 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 Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA.

1.- ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.

3.- INTERESAR su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

**ACUERDO PARA SUBSANACIÓN DEL ACUERDO ALCANZADO EN EL EXPEDIENTE DE INAPLICACIÓN DE DETERMINADAS MATERIAS DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2023-2026 (CÓDIGO: 99004615011982) SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y TRAUSA SEGURIDAD, S.L.**

Granadilla de Abona,  
3 de marzo de 2023

**REUNIDOS:**

**De una parte,** Don Juan Ramón Núñez Carrillo, en su condición de Administrador de TRAUSA SEGURIDAD, S.L y Don Tomás García García como asesor jurídico.

**De otra parte,** la Representación Legal de las personas trabajadoras, compuesta por Don Domingo Julián Gutiérrez Pérez y Don Manuel Enrique García Pérez y Don Vicente Darías Sánchez.

Ambas partes legitimadas como COMISIÓN NEGOCIADORA para la negociación de pactos, en el procedimiento de INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO (DESCUELGUE) aprobado por las mismas el pasado 4 de enero de 2023.

**MANIFIESTAN:**

**Primero.-** Que ambas partes **PACTARON LA INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA TRAUSA SEGURIDAD, S.L. DE DETERMINADAS MATERIAS DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PARA 2023 - 2026 (CÓDIGO: 99004615011982)**, de acuerdo con las estipulaciones relacionadas en el Acuerdo de 4 de enero del corriente.

**Segundo.-** Que presentado el acuerdo antes citado, en unión de todo el expediente para su depósito en la DGT, se remite al asesor de la empresa Don Tomás García García requerimiento de subsanación a instancias de la ITSS que, aclarado telefónicamente, le concretan es para ajustar las tablas salariales negociadas por las partes en enero de este año al salario mínimo interprofesional acordado por el Gobierno de la Nación mediante Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, que establece el mismo en la cantidad de 15.120,00 € anuales brutos.

**Tercero.-** Que para dar cumplimiento al requerimiento de la DGT y la ITSS, por ambas partes, modificando el acuerdo alcanzado el pasado mes de enero, crean un concepto salarial más denominado "Diferencia a SMI" que percibirán en 12 pagos mensuales solamente aquellas personas cuyo salario pactado en enero de este año no alcanzase los 15.120 € anuales brutos fijados posteriormente por el Gobierno. De acuerdo con lo anterior se aprueban las siguientes tablas salariales que sustituirán las negociadas el pasado mes de enero:

TABLA SALARIAL 2023	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Diferencia	Total	Total Anual
SMI= 15.120 €/año. Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero	Base	Pe.	Act.	Transp	Vestuario	Nocturno	a SMI		
Personal Directivo, Titulado y Técnico									
Director General	1.801,29 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.851,29 €	27.619,30 €
Director Comercial	1.625,64 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.675,64 €	24.984,63 €
Director Administrativo	1.625,64 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.675,64 €	24.984,63 €
Director Técnico	1.625,64 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.675,64 €	24.984,63 €
Director de Personal	1.625,64 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.675,64 €	24.984,63 €
Jefe de Personal	1.449,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.499,95 €	22.349,20 €

Jefe de Seguridad	1.449,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.499,95 €	22.349,20 €
Titulado Superior	1.421,52 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.471,52 €	21.922,75 €
Titulado Medio /Téc. de prevenc. grado superior	1.274,23 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.324,23 €	19.713,48 €
Delegado Provincial-Gerente	1.274,23 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.324,23 €	19.713,48 €
<b>Personal Administrativo</b>								
<b>A) Administrativos:</b>								
Jefe de Primera	1.206,20 €	- €	73,18 €	50,00 €	- €	- €	1.329,38 €	19.790,64 €
Jefe de Segunda	1.125,31 €	- €	84,64 €	50,00 €	- €	- €	1.259,95 €	18.749,32 €
Oficial de Primera	974,85 €	- €	107,88 €	50,00 €	- €	- €	1.132,73 €	16.840,99 €
Oficial de Segunda	942,19 €	- €	113,39 €	50,00 €	- €	- €	1.105,58 €	16.433,66 €
Azafata/o	929,61 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €	1.104,53 €	16.417,92 €
Auxiliar	929,61 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €	1.104,53 €	16.417,92 €
Telefonista	910,70 €	- €	106,21 €	50,00 €	- €	- €	1.066,91 €	15.853,62 €
<b>B) Técnicos y Especialistas de oficina</b>								
Analista	1.449,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.499,95 €	22.349,20 €
Programador de Ordenador	1.274,23 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.324,23 €	19.713,48 €
Operador/Grabador Ordenador	975,26 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.132,71 €	16.840,67 €
Técnico de formación, téc. de Prevenc. intermedio	1.123,06 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.260,13 €	18.751,99 €
Delineante Proyectista	1.123,06 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.260,13 €	18.751,99 €
Delineante	975,26 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.132,71 €	16.840,67 €
<b>C) Comerciales:</b>								
Jefe de Ventas	1.204,22 €	- €	75,30 €	50,00 €	- €	- €	1.329,52 €	19.792,84 €
Técnico Comercial	1.123,06 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.260,13 €	18.751,99 €
Vendedor	1.001,16 €	- €	104,78 €	50,00 €	- €	- €	1.155,94 €	17.189,13 €
<b>Mandos intermedios</b>								
Jefe de Tráfico	1.270,02 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.351,08 €	20.056,15 €
Jefe de Vigilancia	1.270,02 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.351,08 €	20.056,15 €
Jefe de Servicios	1.270,02 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.351,08 €	20.056,15 €
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1.270,02 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.351,08 €	20.056,15 €
Inspector	1.205,59 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.301,06 €	19.305,87 €
Coordinador de servicios	1.205,59 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.301,06 €	19.305,87 €
Supervisor CRA	1.161,22 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.242,28 €	18.424,22 €
<b>Personal Operativo</b>								
<b>A) Habilitado</b>								
Vigilante de Seguridad de Transporte - Conductor	1.022,03 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.162,62 €	17.079,34 €
Vigilante de Seguridad de Transporte	1.013,07 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.153,66 €	16.944,89 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Exp. - Conductor	1.022,03 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.162,62 €	17.079,34 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	1.013,07 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.153,66 €	16.944,89 €
Vigilante de Seguridad	992,90 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.133,49 €	16.642,38 €
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	992,90 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.133,49 €	16.642,35 €

Escolta	992,90 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €		1.133,49 €	16.642,35 €
B) No habilitado									
Operador CR Alarmas	1.013,06 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €		1.133,06 €	16.635,87 €
Contador-Pagador	945,86 €	- €	65,89 €	50,00 €	50,00 €	20,00 €		1.131,75 €	16.616,19 €
Personal de Seguridad Mecánico- Electrónica									
Encargado	1.125,74 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €		1.245,74 €	18.326,07 €
Ayudante de Encargado	899,06 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	16,18 €	1.019,06 €	15.120,08 €
Revisor de Sistemas	899,06 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	16,18 €	1.019,06 €	15.120,09 €
Oficial de Primera	1.055,39 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €		1.175,39 €	17.270,87 €
Oficial de Segunda	943,10 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €		1.063,10 €	15.586,44 €
Oficial de Tercera	899,06 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	16,18 €	1.019,06 €	15.120,05 €
Especialista	899,06 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	16,18 €	1.019,06 €	15.120,08 €
Operador de soporte técnico	899,06 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	16,18 €	1.019,06 €	15.120,09 €
Personal de Oficios Varios									
Oficial de Primera	914,83 €	- €	74,80 €	50,00 €	- €	- €		1.039,63 €	15.444,45 €
Oficial de Segunda	853,79 €	- €	91,09 €	50,00 €	- €	- €	28,90 €	994,88 €	15.120,07 €
Ayudante	835,90 €	- €	109,76 €	50,00 €	- €	- €	27,93 €	995,66 €	15.120,03 €
Peón	900,40 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	41,81 €	984,56 €	15.120,08 €
Personal Subalterno									
Conductor	763,10 €	- €	156,53 €	50,00 €	50,00 €	- €	10,47 €	1.019,63 €	15.120,11 €
Ordenanza	911,00 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	42,57 €	983,95 €	15.120,04 €
Almacenero	911,00 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	42,57 €	983,95 €	15.120,04 €
Limpiador-Limpiadora	900,40 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	41,81 €	984,56 €	15.120,08 €

**TABLA SALARIAL 2024**

	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Diferencia	Total	Total Anual
	Base	Pel.	Act.	Transp	Vestuario	Nocturno	a SMI		
Personal Directivo, Titulado y Técnico									
Director General	1.837,31 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.887,31 €	28.159,69 €
Director Comercial	1.658,15 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.708,15 €	25.472,32 €
Director Administrativo	1.658,15 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.708,15 €	25.472,32 €
Director Técnico	1.658,15 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.708,15 €	25.472,32 €
Director de Personal	1.658,15 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.708,15 €	25.472,32 €
Jefe de Personal	1.478,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.528,95 €	22.784,19 €
Jefe de Seguridad	1.478,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.528,95 €	22.784,19 €
Titulado Superior	1.449,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.499,95 €	22.349,20 €
Titulado Medio /Téc. de prevenc. grado superior	1.299,72 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.349,72 €	20.095,75 €
Delegado Provincial-Gerente	1.299,72 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €		1.349,72 €	20.095,75 €
Personal Administrativo									
A) Administrativos:									
Jefe de Primera	1.230,32 €	- €	73,18 €	50,00 €	- €	- €		1.353,50 €	20.152,50 €
Jefe de Segunda	1.147,82 €	- €	84,64 €	50,00 €	- €	- €		1.282,46 €	19.086,92 €
Oficial de Primera	994,35 €	- €	107,88 €	50,00 €	- €	- €		1.152,23 €	17.133,45 €
Oficial de Segunda	961,03 €	- €	113,39 €	50,00 €	- €	- €		1.124,42 €	16.716,32 €
Azafata/o	948,20 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €		1.123,12 €	16.696,80 €

Auxiliar	948,20 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €	1.123,12 €	16.696,80 €
Telefonista	928,91 €	- €	106,21 €	50,00 €	- €	- €	1.085,12 €	16.126,83 €
B) Técnicos y Especialistas de oficina								
Analista	1.478,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.528,95 €	22.784,19 €
Programador de Ordenador	1.299,72 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.349,72 €	20.095,75 €
Operador/Grabador Ordenador	994,77 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.152,22 €	17.133,25 €
Técnico de formación, téc. de Prevenc. intermedio	1.145,52 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.282,59 €	19.088,91 €
Delineante Proyectista	1.145,52 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.282,59 €	19.088,91 €
Delineante	994,77 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.152,22 €	17.133,25 €
C) Comerciales:								
Jefe de Ventas	1.228,31 €	- €	75,30 €	50,00 €	- €	- €	1.353,61 €	20.154,11 €
Técnico Comercial	1.145,52 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.282,59 €	19.088,91 €
Vendedor	1.021,19 €	- €	104,78 €	50,00 €	- €	- €	1.175,97 €	17.489,48 €
Mandos intermedios								
Jefe de Tráfico	1.295,42 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.376,48 €	20.437,15 €
Jefe de Vigilancia	1.295,42 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.376,48 €	20.437,15 €
Jefe de Servicios	1.295,42 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.376,48 €	20.437,15 €
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1.295,42 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.376,48 €	20.437,15 €
Inspector	1.229,70 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.325,17 €	19.667,55 €
Coordinador de servicios	1.229,70 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.325,17 €	19.667,55 €
Supervisor CRA	1.184,45 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.265,51 €	18.772,58 €
Personal Operativo								
A) Habilitado								
Vigilante de Seguridad de Transporte - Conductor	1.042,47 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.183,06 €	17.385,94 €
Vigilante de Seguridad de Transporte	1.033,33 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.173,92 €	17.248,81 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Exp. - Conductor	1.042,47 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.183,06 €	17.385,94 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	1.033,33 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.173,92 €	17.248,81 €
Vigilante de Seguridad	1.012,76 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.153,35 €	16.940,25 €
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	1.012,76 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.153,35 €	16.940,23 €
Escolta	1.012,76 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.153,35 €	16.940,23 €
B) No habilitado								
Operador CR Alarmas	1.033,32 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.153,32 €	16.939,79 €
Contador-Pagador	964,78 €	- €	65,89 €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.150,66 €	16.899,95 €
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica								
Encargado	1.148,25 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.268,25 €	18.663,79 €
Ayudante de Encargado	917,04 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.037,04 €	15.195,64 €
Revisor de Sistemas	917,04 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.037,04 €	15.195,65 €
Oficial de Primera	1.076,50 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.196,50 €	17.587,48 €
Oficial de Segunda	961,96 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.081,96 €	15.869,37 €
Oficial de Tercera	917,04 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.037,04 €	15.195,61 €

Especialista	917,04 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.037,04 €	15.195,64 €
Operador de soporte técnico	917,04 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.037,04 €	15.195,65 €
Personal de Oficios Varios								
Oficial de Primera	933,13 €	- €	74,80 €	50,00 €	- €	- €	1.057,93 €	15.718,89 €
Oficial de Segunda	870,87 €	- €	91,09 €	50,00 €	- €	- €	7,55 € 1.011,96 €	15.120,01 €
Ayudante	852,62 €	- €	109,76 €	50,00 €	- €	- €	7,03 € 1.012,38 €	15.120,00 €
Peón	918,41 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	19,30 € 1.002,57 €	15.120,08 €
Personal Subalterno								
Conductor	778,36 €	- €	156,53 €	50,00 €	50,00 €	- €	1.034,89 €	15.223,40 €
Ordenanza	929,22 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	19,80 € 1.002,17 €	15.120,10 €
Almacenero	929,22 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	19,80 € 1.002,17 €	15.120,10 €
Limpiador-Limpiadora	918,41 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	19,30 € 1.002,57 €	15.120,08 €

**TABLA SALARIAL 2025**

	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Total	Total Anual
Personal Directivo, Titulado y Técnico	Base	Pel.	Act.	Transp	Vestuario	Nocturno		
Director General	1.874,06 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.924,06 €	28.710,88 €
Director Comercial	1.691,32 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.741,32 €	25.969,77 €
Director Administrativo	1.691,32 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.741,32 €	25.969,77 €
Director Técnico	1.691,32 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.741,32 €	25.969,77 €
Director de Personal	1.691,32 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.741,32 €	25.969,77 €
Jefe de Personal	1.508,52 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.558,52 €	23.227,87 €
Jefe de Seguridad	1.508,52 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.558,52 €	23.227,87 €
Titulado Superior	1.478,95 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.528,95 €	22.784,19 €
Titulado Medio /Téc. de prevenc. grado superior	1.325,71 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.375,71 €	20.485,66 €
Delegado Provincial-Gerente	1.325,71 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.375,71 €	20.485,66 €
Personal Administrativo								
A) Administrativos:								
Jefe de Primera	1.254,93 €	- €	73,18 €	50,00 €	- €	- €	1.378,11 €	20.521,60 €
Jefe de Segunda	1.170,78 €	- €	84,64 €	50,00 €	- €	- €	1.305,42 €	19.431,26 €
Oficial de Primera	1.014,24 €	- €	107,88 €	50,00 €	- €	- €	1.172,12 €	17.431,75 €
Oficial de Segunda	980,25 €	- €	113,39 €	50,00 €	- €	- €	1.143,64 €	17.004,63 €
Azafata/o	967,16 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €	1.142,08 €	16.981,26 €
Auxiliar	967,16 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €	1.142,08 €	16.981,26 €
Telefonista	947,49 €	- €	106,21 €	50,00 €	- €	- €	1.103,70 €	16.405,50 €
B) Técnicos y Especialistas de oficina								
Analista	1.508,52 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.558,52 €	23.227,87 €
Programador de Ordenador	1.325,71 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.375,71 €	20.485,66 €
Operador/Grabador Ordenador	1.014,66 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.172,11 €	17.431,68 €
Técnico de formación, téc. de Prevenc. intermedio	1.168,43 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.305,50 €	19.432,56 €
Delineante Proyectista	1.168,43 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.305,50 €	19.432,56 €
Delineante	1.014,66 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.172,11 €	17.431,68 €
C) Comerciales:								
Jefe de Ventas	1.252,87 €	- €	75,30 €	50,00 €	- €	- €	1.378,17 €	20.522,60 €

Técnico Comercial	1.168,43 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.305,50 €	19.432,56 €
Vendedor	1.041,61 €	- €	104,78 €	50,00 €	- €	- €	1.196,39 €	17.795,84 €
Mandos intermedios								
Jefe de Tráfico	1.321,33 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.402,39 €	20.825,78 €
Jefe de Vigilancia	1.321,33 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.402,39 €	20.825,78 €
Jefe de Servicios	1.321,33 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.402,39 €	20.825,78 €
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1.321,33 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.402,39 €	20.825,78 €
Inspector	1.254,29 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.349,76 €	20.036,46 €
Coordinador de servicios	1.254,29 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.349,76 €	20.036,46 €
Supervisor CRA	1.208,13 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.289,19 €	19.127,92 €
Personal Operativo								
A) Habilitado								
Vigilante de Seguridad de Transporte - Conductor	1.063,32 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.203,91 €	17.698,69 €
Vigilante de Seguridad de Transporte	1.054,00 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.194,59 €	17.558,81 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Exp. - Conductor	1.063,32 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.203,91 €	17.698,69 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	1.054,00 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.194,59 €	17.558,81 €
Vigilante de Seguridad	1.033,01 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.173,61 €	17.244,08 €
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	1.033,01 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.173,60 €	17.244,05 €
Escolta	1.033,01 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.173,60 €	17.244,05 €
B) No habilitado								
Operador CR Alarmas	1.053,99 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.173,99 €	17.249,78 €
Contador-Pagador	984,07 €	- €	65,89 €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.169,96 €	17.189,38 €
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica								
Encargado	1.171,22 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.291,22 €	19.008,27 €
Ayudante de Encargado	935,38 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.055,38 €	15.470,75 €
Revisor de Sistemas	935,38 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.055,38 €	15.470,77 €
Oficial de Primera	1.098,03 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.218,03 €	17.910,43 €
Oficial de Segunda	981,20 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.101,20 €	16.157,95 €
Oficial de Tercera	935,38 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.055,38 €	15.470,72 €
Especialista	935,38 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.055,38 €	15.470,75 €
Operador de soporte técnico	935,38 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.055,38 €	15.470,76 €
Personal de Oficios Varios								
Oficial de Primera	951,79 €	- €	74,80 €	50,00 €	- €	- €	1.076,59 €	15.998,83 €
Oficial de Segunda	888,29 €	- €	91,09 €	50,00 €	- €	- €	1.029,38 €	15.290,67 €
Ayudante	869,67 €	- €	109,76 €	50,00 €	- €	- €	1.029,43 €	15.291,42 €
Peón	936,77 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	1.020,93 €	15.164,00 €
Personal Subalterno								
Conductor	793,93 €	- €	156,53 €	50,00 €	50,00 €	- €	1.050,46 €	15.456,91 €
Ordenanza	947,80 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	1.020,75 €	15.161,26 €
Almacenero	947,80 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	1.020,75 €	15.161,26 €
Limpiador-Limpiadora	936,77 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	1.020,93 €	15.164,00 €

TABLA SALARIAL 2026	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Total	Total Anual
Personal Directivo, Titulado y Técnico	Base	Pel.	Act.	Transp	Vestuario	Nocturno		
Director General	1.911,54 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.961,54 €	29.273,10 €
Director Comercial	1.725,14 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.775,14 €	26.477,16 €
Director Administrativo	1.725,14 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.775,14 €	26.477,16 €
Director Técnico	1.725,14 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.775,14 €	26.477,16 €
Director de Personal	1.725,14 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.775,14 €	26.477,16 €
Jefe de Personal	1.538,70 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.588,70 €	23.680,43 €
Jefe de Seguridad	1.538,70 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.588,70 €	23.680,43 €
Titulado Superior	1.508,52 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.558,52 €	23.227,87 €
Titulado Medio /Téc. de prevenc. grado superior	1.352,23 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.402,23 €	20.883,38 €
Delegado Provincial-Gerente	1.352,23 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.402,23 €	20.883,38 €
Personal Administrativo								
A) Administrativos:								
Jefe de Primera	1.280,03 €	- €	73,18 €	50,00 €	- €	- €	1.403,21 €	20.898,08 €
Jefe de Segunda	1.194,19 €	- €	84,64 €	50,00 €	- €	- €	1.328,83 €	19.782,49 €
Oficial de Primera	1.034,52 €	- €	107,88 €	50,00 €	- €	- €	1.192,40 €	17.736,03 €
Oficial de Segunda	999,86 €	- €	113,39 €	50,00 €	- €	- €	1.163,25 €	17.298,71 €
Azafata/o	986,51 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €	1.161,43 €	17.271,41 €
Auxiliar	986,51 €	- €	124,92 €	50,00 €	- €	- €	1.161,43 €	17.271,41 €
Telefonista	966,44 €	- €	106,21 €	50,00 €	- €	- €	1.122,65 €	16.689,75 €
B) Técnicos y Especialistas de oficina								
Analista	1.538,70 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.588,70 €	23.680,43 €
Programador de Ordenador	1.352,23 €	- €	- €	50,00 €	- €	- €	1.402,23 €	20.883,38 €
Operador/Grabador Ordenador	1.034,96 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.192,41 €	17.736,08 €
Técnico de formación, téc. de Prevenc. intermedio	1.191,80 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.328,87 €	19.783,09 €
Delineante Proyectista	1.191,80 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.328,87 €	19.783,09 €
Delineante	1.034,96 €	- €	107,45 €	50,00 €	- €	- €	1.192,41 €	17.736,08 €
C) Comerciales:								
Jefe de Ventas	1.277,93 €	- €	75,30 €	50,00 €	- €	- €	1.403,23 €	20.898,47 €
Técnico Comercial	1.191,80 €	- €	87,07 €	50,00 €	- €	- €	1.328,87 €	19.783,09 €
Vendedor	1.062,44 €	- €	104,78 €	50,00 €	- €	- €	1.217,22 €	18.108,32 €
Mandos intermedios								
Jefe de Tráfico	1.347,75 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.428,81 €	21.222,17 €
Jefe de Vigilancia	1.347,75 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.428,81 €	21.222,17 €
Jefe de Servicios	1.347,75 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.428,81 €	21.222,17 €
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1.347,75 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.428,81 €	21.222,17 €
Inspector	1.279,38 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.374,85 €	20.412,75 €
Coordinador de servicios	1.279,38 €	- €	25,47 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.374,85 €	20.412,75 €
Supervisor CRA	1.232,30 €	- €	11,06 €	50,00 €	- €	20,00 €	1.313,36 €	19.490,36 €
Personal Operativo								
A) Habilitado								

Vigilante de Seguridad de Transporte - Conductor	de	1.084,59 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.225,18 €	18.017,68 €
Vigilante de Seguridad de Transporte	de	1.075,08 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.215,67 €	17.875,01 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Exp. - Conductor	de	1.084,59 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.225,18 €	18.017,68 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	de	1.075,08 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.215,67 €	17.875,01 €
Vigilante de Seguridad		1.053,67 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.194,27 €	17.553,99 €
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)		1.053,67 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.194,26 €	17.553,96 €
Escolta		1.053,67 €	20,59 €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.194,26 €	17.553,96 €
B) No habilitado									
Operador CR Alarmas		1.075,07 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.195,07 €	17.565,98 €
Contador-Pagador		1.003,75 €	- €	65,89 €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.189,64 €	17.484,60 €
Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica									
Encargado		1.194,64 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.314,64 €	19.359,63 €
Ayudante de Encargado		954,09 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.074,09 €	15.751,36 €
Revisor de Sistemas		954,09 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.074,09 €	15.751,38 €
Oficial de Primera		1.119,99 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.239,99 €	18.239,84 €
Oficial de Segunda		1.000,82 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.120,82 €	16.452,31 €
Oficial de Tercera		954,09 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.074,09 €	15.751,34 €
Especialista		954,09 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.074,09 €	15.751,36 €
Operador de soporte técnico		954,09 €	- €	- €	50,00 €	50,00 €	20,00 €	1.074,09 €	15.751,37 €
Personal de Oficios Varios									
Oficial de Primera		970,82 €	- €	74,80 €	50,00 €	- €	- €	1.095,62 €	16.284,37 €
Oficial de Segunda		906,05 €	- €	91,09 €	50,00 €	- €	- €	1.047,14 €	15.557,15 €
Ayudante		887,06 €	- €	109,76 €	50,00 €	- €	- €	1.046,82 €	15.552,32 €
Peón		955,51 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	1.039,67 €	15.445,03 €
Personal Subalterno									
Conductor		809,81 €	- €	156,53 €	50,00 €	50,00 €	- €	1.066,34 €	15.695,08 €
Ordenanza		966,76 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	1.039,71 €	15.445,60 €
Almacenero		966,76 €	- €	22,95 €	50,00 €	- €	- €	1.039,71 €	15.445,60 €
Limpiador-Limpiadora		955,51 €	- €	34,16 €	50,00 €	- €	- €	1.039,67 €	15.445,03 €

**Tercero.-** El resto de acuerdos de inaplicación alcanzados en enero de 2023, ambas partes los mantienen inalterados, y con plena vigencia.

**Cuarto.-** Ambas partes, de común facultan a Don Tomás García García para registro y depósito de este acta en la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, y ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, firmándola todos los comparecientes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento de esta acta.

Por la Empresa:

Por la Representación de las personas trabajadoras:

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### INSTITUTO INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIO SANITARIA (IASS)

##### Área de Presidencia, Hacienda y Modernización

##### Servicio Administrativo de Presupuestos y Gasto Público

#### ANUNCIO

1494

93594

El Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en sesión celebrada el día 31 de marzo de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 1 del Presupuesto para 2023 del O.A.L. Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

En virtud de lo dispuesto en el art. 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo, en relación con el artículo 169.1 del citado Texto Refundido, el expediente estará expuesto al público por un período de QUINCE (15) DÍAS hábiles, durante el cual se admitirán reclamaciones y sugerencias ante el Pleno de la Corporación. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo de exposición al público no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se expondrá al público en el Tablón de Anuncios de la página web del Cabildo Insular de Tenerife, [www.tenerife.es](http://www.tenerife.es).

Santa Cruz de Tenerife, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Pedro Manuel Martín Domínguez.- EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO, Domingo Jesús Hernández Hernández, documento firmado electrónicamente.

##### Área de Presidencia, Hacienda y Modernización

##### Servicio Administrativo de Presupuestos y Gasto Público

#### ANUNCIO

1495

93594

El Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en sesión celebrada el día 31 de marzo de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente nº 1 de modificación del Anexo de subvenciones

nominativas del Presupuesto para 2023 del O.A.L. Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

En virtud de lo dispuesto en el art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo, el expediente estará expuesto al público por un período de QUINCE (15) DÍAS hábiles, durante el cual se admitirán reclamaciones y sugerencias ante el Pleno de la Corporación. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo de exposición al público no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se expondrá al público en el Tablón de Anuncios de la página web del Cabildo Insular de Tenerife, [www.tenerife.es](http://www.tenerife.es).

Santa Cruz de Tenerife, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Pedro Manuel Martín Domínguez.- EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO, Domingo Jesús Hernández Hernández, documento firmado electrónicamente.

#### Presidencia

#### ANUNCIO

1496

91846

En relación al Recurso de Alzada interpuesto por RMTM, en la convocatoria pública para la cobertura con carácter de fijeza de 7 plazas de Ordenanza, Grupo E, vacantes en la Plantilla del Personal Laboral del O.A. IASS, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Organismo del año 2015, así como la configuración de una lista de reserva, contra la Certificación del Secretario del Órgano de Selección designado para resolver la citada convocatoria, publicada en la página web de este Organismo el 28 de febrero de 2023, por el presente, se somete a información pública, a fin de comunicar, a los/as posibles interesados/as, que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 118, en relación con el artículo 45 b), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrán formular las alegaciones y presentar los documentos y justificaciones que estimen procedentes, en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio, en el Boletín Oficial de

la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. A tal efecto, tendrán a su disposición el Recurso de Alzada, en las dependencias del Servicio de Relaciones Laborales y Organización de este Organismo, sito en Calle Galcerán nº 10, tercera planta, Santa Cruz de Tenerife (Antiguo Hospital Militar).

Las alegaciones y la documentación que estimen procedentes, se podrá presentar en los registros

relacionados en la Base Cuarta de las Específicas de dicha convocatoria.

En Santa Cruz de Tenerife, a veintinueve de marzo de dos mil veintitrés.

LA PRESIDENTA DEL O.A. INSTITUTO  
INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL Y  
SOCIOSANITARIA, María Ana Franquet Navarro.

**SANTA CRUZ DE TENERIFE****Servicio Administrativo de Sostenibilidad Ambiental y Servicios Públicos****ANUNCIO****1497****92218**

DECRETO DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

EXPEDIENTE 1078/2022/SASP RELATIVO A LA DELEGACIÓN ESPECIAL DE COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA DISPENSA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS NIVELES SONOROS, DETERMINADOS EN LA ORDENANZA DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE CONTRA LA EMISIÓN DE RUIDOS Y VIBRACIONES.

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 Ordenanza de Protección del Medio Ambiente contra la Emisión de Ruidos y Vibraciones, de 19 de mayo de 1995 (*Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 75, de 19 de junio*), regula en su artículo 7 los niveles sonoros admisibles y prescripciones, concretamente en ambiente exterior, disponiendo en su párrafo segundo que por razón de la organización de actos con especial proyección oficial, cultural, religiosa o de naturaleza análoga, el Alcalde podrá adoptar las medidas necesarias para dispensar con carácter temporal, en determinadas vías o sectores del casco urbano, los niveles señalados.

Tal fábula del Excmo. Sr. Alcalde, es delegable de conformidad con lo previsto en el artículo 124.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

II.- Con fecha 10 de julio de 2019, mediante Decreto de Alcaldía-Presidencia, y sin perjuicio de estar englobada entre las funciones conferidas en materia de Sanidad y Medio Ambiente en el Decreto organizativo de fecha 17 de junio de 2019, se dispone, entre otros;

*“PRIMERO.- Delegar, con carácter especial, en el/la Concejal/a que tenga conferida la delegación en materia de Sanidad y Medio Ambiente, la competencia para la dispensa del cumplimiento de los niveles sonoros determinados en la Ordenanza municipal de Protección del Medio Ambiente contra la Emisión de Ruidos y Vibraciones, respecto a las actividades que se desarrollen en el municipio, sin perjuicio que la tramitación de los correspondientes expedientes administrativos corresponda a la unidad que, con arreglo a lo previsto en el preceptivo Decreto organizativo, tenga encomendada tales funciones (...).”*

III.- Mediante Decreto de Alcaldía de 16 de diciembre de 2021, se atribuyen a la actualmente denominada Área de Sostenibilidad Ambiental y Servicios Públicos, todas las competencias en materia de control, informe e inspección en materia de ruidos y calidad ambiental.

IV.- Con fecha 07 de marzo de 2023, en el ejercicio de las competencias asumidas, mediante

Decreto de la Concejalía Delegada en Materia de Sostenibilidad Ambiental de este Excmo. Ayuntamiento, se establecen los condicionantes genéricos y específicos a los que han de someterse los eventos y espectáculos públicos a celebrar en este término municipal, para los que se suspenda provisionalmente el cumplimiento de los objetivos de calidad acústica establecidos.

El citado Decreto comenzará a desplegar sus efectos desde el próximo 01 de abril de 2023, y mantendrá su vigencia de forma indefinida, siendo de aplicación a aquellos eventos cuya solicitud de autorización o comunicación previa haya sido presentada en la Corporación desde la fecha señalada, siendo, además, título habilitante suficiente para dispensar del cumplimiento de los objetivos de calidad acústica establecidos.

Ante su inminente entrada en vigor, procede dejar sin efecto el Decreto de Alcaldía-Presidencia, emitido con fecha 10 de julio de 2019.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Conforme lo establecido en la Ordenanza de Protección del Medio Ambiente contra la Emisión de Ruidos y Vibraciones, de 19 de mayo de 1995 (*Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife* núm. 75, de 19 de junio).

II.- Conforme lo establecido en Decreto del Área de Gobierno de Sostenibilidad Ambiental y Servicios Públicos de este Excmo. Ayuntamiento, con fecha 07 de marzo de 2023, relativo al establecimiento de los condicionantes técnicos y administrativos para la celebración de eventos y espectáculos públicos en el municipio de Santa Cruz de Tenerife para los que se suspenda provisionalmente los objetivos de calidad acústica establecidos.

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.-** Dejar sin efecto a partir del próximo 01 de abril de 2023, el Decreto de Alcaldía-Presidencia de fecha 10 de julio de 2019, debiendo remitirse al Decreto del Área de Gobierno de Sostenibilidad Ambiental y Servicios Públicos, dictado con fecha 07 de marzo de 2023, relativo al establecimiento de los condicionantes técnicos y administrativos para la celebración de eventos y espectáculos públicos en el municipio de Santa Cruz de Tenerife para los que se suspenda provisionalmente los objetivos de calidad acústica establecidos.

**SEGUNDO.-** Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia para su debida difusión.

Santa Cruz de Tenerife, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

EL JEFE DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SERVICIOS PÚBLICOS, Pablo López Armas, documento firmado electrónicamente.

**GRANADILLA DE ABONA****ANUNCIO****1498****93585**

CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS PARA LA REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS CON DESTINO A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD SOCIAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABONA, EJERCICIO 2023.

Por medio del presente, para el general conocimiento, se hace público mediante acuerdo de La Junta de Gobierno Local celebrada en fecha 14 de febrero de 2022, que se ha aprobado la “CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS PARA LA REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS CON DESTINO A PERSONAS QUE RESIDAN EN EL MUNICIPIO DE GRANADILLA

DE ABONA, año 2023”. El plazo de presentación de solicitudes será de 25 días naturales, a contar desde el siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Si el último día fijado fuese inhábil, se entenderá prorrogado el plazo de presentación de solicitudes al día hábil siguiente.

A tal efecto, las Bases que rigen la Convocatoria se encuentran a disposición de los/las interesados/as en la página web municipal y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Granadilla de Abona.

En Granadilla de Abona, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

María de la O Gaspar González, documento firmado electrónicamente.

**LA GUANCHA****ANUNCIO****1499****92116**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29.2 en relación con el artículo 2.1,d) de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública, y con la finalidad de facilitar el público conocimiento de los compromisos asumidos, en virtud del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 13.4.2022, se acordó la suscripción del presente:

**“MODELO DE PROTOCOLO DE ADHESIÓN AL CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES, CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS Y LA FEDERACIÓN CANARIA DE MUNICIPIOS (FECAM) PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES CONJUNTAS EN LOS CENTROS DOCENTES PÚBLICOS NO UNIVERSITARIOS.**

En ..... a ..... de ..... de .....

**REUNIDOS**

De una parte, Dña. Manuela de Armas Rodríguez, Consejera de Educación, Universidades, Cultura y Deportes de la Comunidad Autónoma de Canarias en virtud del Decreto 52/2020, de 19 de junio, del Presidente del Gobierno de Canarias, actuando en nombre y representación de la misma, y en uso de las competencias que tiene atribuidas en el artículo 29.1.k de la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas Canarias.

De otra parte, D./Dña. ...., Presidente/a del Ayuntamiento ....., previa autorización expresa del pleno de la corporación otorgada en la sesión celebrada el .....

**EXPONEN**

Primero.- Que la Consejera de Educación, Universidades, Cultura y Deportes y la

Federación Canaria de Municipios (FECAM), con fecha ..... han suscrito un Convenio Marco de Cooperación para el desarrollo por los diversos Ayuntamientos de Canarias de actividades en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Consejería.

Segundo.- Que la cláusula segunda del Convenio Marco establece que los Ayuntamientos que así lo deseen, podrán firmar Protocolos de Adhesión a dicho Convenio Marco para la realización de las citadas actividades.

Tercero.- Que, de conformidad con dicha cláusula, las partes están interesadas en suscribir el Protocolo de Adhesión que regule los términos y condiciones de participación.

### CLÁUSULAS

**Primera.-** Objeto del Protocolo. El presente Protocolo tiene por objeto regular los términos y condiciones de actuación del Ayuntamiento ..... en el/los centro/s educativo/s..... ubicados en el municipio.

**Segunda.-** Actuaciones a realizar. Las actuaciones a realizar en el/los centro/s son las siguientes: acciones concretas a realizar, duración, horario de las mismas y personal que las realiza. (Puede incorporarse un anexo con la descripción).

**Tercera.-** Compromisos de las partes. Las partes se comprometen con las obligaciones establecidas en el Convenio Marco de Colaboración suscrito entre la Consejería Educación, Universidades, Cultura y Deportes y la FECAM, para el desarrollo por los diversos Ayuntamientos de Canarias de actividades en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Consejería. <https://sede.gobcan.es/boc> BOC-A-2021-229-4680 Boletín Oficial de Canarias núm. 229 45750 Lunes 8 de noviembre de 2021

**Cuarta.-** Vigencia del Protocolo. El presente Protocolo surtirá efecto desde el momento de su firma y extenderá su vigencia hasta ..... El presente Protocolo se extinguirá asimismo: - Por mucho acuerdo de las partes. - Por incumplimiento de las obligaciones convenidas. - Por un cambio legislativo que afecte a la competencia de los municipios en estas materias.

**Quinta.-** Modificación. El presente Protocolo podrá modificarse cuando resulte necesario para la mejor realización de su objeto y de las actuaciones previstas previo informe de la Comisión de Seguimiento del Convenio Marco, excepto los compromisos establecidos en la cláusula tercera.

**Sexta.-** Régimen de resolución de conflictos. Las partes se comprometen a resolver pacíficamente cualquier conflicto que pudiera surgir en la interpretación y ejecución del presente Convenio. El órgano para alcanzar un acuerdo será la Comisión de Seguimiento del Convenio Marco prevista en la cláusula séptima de dicho texto del que este Protocolo de Adhesión se deriva al que se incorporaría a la jurisdicción contenciosoadministrativa.

Y para que conste a los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente Protocolo de Adhesión, por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Guancha, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Antonio Hernández Domínguez, firma electrónica.

**PUNTAGORDA****ANUNCIO****1500****92206**

Por medio del presente, se hace público que el Ayuntamiento Pleno, por acuerdo de 27 de marzo de 2023, aprobó las bases y la convocatoria de ayudas económicas para el desplazamiento de estudiantes universitarios y de ciclos de grado medio y superior de Formación Profesional para el curso académico 2022/2023, que cursen sus estudios fuera de la isla de La Palma, y empadronados en el Municipio de Puntagorda.

La solicitud deberá realizarse en el Anexo I y acompañarse de la documentación referida en dichas bases, así como de los anexos II al IV

y se encuentran en las oficinas generales del Ayuntamiento, sito en la Avenida de la Constitución nº 4, 38789 Puntagorda, y en la página web de la Corporación, [www.puntagorda.es](http://www.puntagorda.es).

Así mismo se hace constar que el plazo de presentación de solicitudes será de DOS MESES (2), a contar del día siguiente a su publicación en el Boletín oficial de la Provincia.

Puntagorda, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Vicente Rodríguez Lorenzo,  
firmado electrónicamente.

**EL ROSARIO****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA****1501****92129**

Exp. nº: 95/2023.

Por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de El Rosario, en sesión ordinaria, celebrada el 1 de febrero de 2023, se aprobó inicialmente la modificación del Reglamento Orgánico municipal del Ayuntamiento de El Rosario.

Mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 18, de fecha 10 de febrero de 2022, y en el tablón de la sede electrónica municipal, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta (30) días. Una vez finalizado el correspondiente período de exposición pública, y no habiéndose presentado reclamación alguna, la aprobación inicial queda elevada a definitiva, con el contenido siguiente:

**“PRIMERO.-** *Modificar el Capítulo Quinto “Grupos Políticos Municipales” del Título Primero, cuyo contenido será en los siguientes términos:*

**“CAPÍTULO QUINTO****Grupos Políticos municipales****Artículo 16: Composición**

- 1. A efectos de su actuación corporativa, los miembros de la Corporación se constituyen en grupos políticos municipales. Para constituir un grupo político municipal se deberá contar como mínimo con tres miembros. Se integrarán, en todo caso, en el grupo mixto los miembros de los partidos, federaciones, coaliciones o agrupaciones que no hubiesen obtenido el mínimo requerido para la formación de un grupo municipal propio.*
- 2. Todos los miembros de la Corporación tendrán que estar adscritos a un grupo político municipal y ninguno podrá estar adscrito a más de uno.*
- 3. Cada partido político, federación, coalición o agrupación constituirá un único grupo municipal. En ningún caso pueden constituir un grupo político municipal separado, aquellos miembros que provengan de la misma lista electoral.*
- 4. La denominación del Grupo será concordante con la de la formación electoral, que haya obtenido el número mínimo de miembros para la formación del mismo.*

5. Los grupos políticos municipales, válidamente constituidos, se mantendrán durante el mandato corporativo salvo que el número de sus miembros devenga inferior a tres, en cuyo caso, estos se integrarán en el grupo mixto.

6. Cuando la mayoría de los miembros de un grupo político municipal abandonen la formación política que presentó la candidatura por la que concurrieron a las elecciones o sean expulsados de la misma, serán los miembros corporativos que permanezcan en la citada formación política los legítimos integrantes de dicho grupo político a todos los efectos, debiendo subsistir el mismo con independencia del número de miembros que lo integren.

En cualquier caso, la persona titular de la Secretaría de la Corporación podrá dirigirse al representante legal de la formación política que presentó la correspondiente candidatura a efectos de que notifique la acreditación de las circunstancias señaladas.

#### **Artículo 17.- Constitución**

1. La constitución de los grupos municipales se formalizará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la constitución del Pleno mediante escrito dirigido a la Alcaldía y a la Secretaría General, suscrito por todos sus componentes.

La no presentación de dicho escrito o la no firma del mismo por todos los integrantes de la formación electoral, salvo causa mayor debidamente acreditada, conllevará el pase del miembro corporativo en cuestión a no adscrito.

2. El escrito hará constar la denominación del grupo y los nombres de todos sus miembros, así como de la persona que ostente la Portavocía, y de sus suplentes, que lo ha de representar, y a través del cual se canalizarán todas sus relaciones externas, sin perjuicio de las particularidades observadas para el grupo mixto en el artículo siguiente.

La designación de portavoz titular o suplente puede variarse a lo largo del mandato corporativo, mediante escrito dirigido a la Alcaldía y a la Secretaría General, suscrito por la mayoría absoluta de sus miembros.

3. La constitución de los grupos políticos municipales y designación de portavoces y suplentes, así como sus variaciones tendrán efectos desde la presentación de los escritos pertinentes en el Registro General del Ayuntamiento, sin perjuicio de lo observado en el apartado siguiente.

4. De la constitución de los grupos políticos municipales y sus integrantes y portavoces y de las variaciones y modificaciones que operen en los mismos, la persona titular de la Alcaldía dará cuenta al pleno en la primera sesión que se celebre, tras la presentación de los escritos.

5. Quienes accedan a la condición de miembros de la Corporación una vez que se hayan constituidos los grupos políticos municipales, se incorporarán al grupo de la formación electoral de la que procedan o, en su caso, al grupo mixto, salvo que, en el término de cinco días hábiles, manifiesten su voluntad en sentido contrario, quedando, en este caso, en situación de miembro no adscrito.

#### **Artículo 18.- Grupo Mixto**

1. El grupo mixto quedará constituido al comienzo del mandato municipal en los términos señalados en el artículo anterior, y estará compuesto por la persona o personas miembros de aquellas candidaturas que hubieran obtenido menos de tres representantes.

2. El grupo mixto tendrá los mismos derechos que el resto de los grupos municipales.

3. En el seno del grupo mixto siempre que la totalidad de sus miembros estén de acuerdo, podrán constituirse subgrupos, por cada uno de los partidos políticos, federación, coalición o agrupación que hayan concurrido a las elecciones y que se integren en el grupo. Esta circunstancia se hará constar en el escrito de constitución del grupo mixto, debiendo figurar la denominación y los integrantes de cada uno de los subgrupos, así como quien ostente la representación del mismo y su suplente.

A lo largo del mandato se podrá modificar la representación del subgrupo, siempre la solicitud conste firmada por todos sus integrantes.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, entre sus miembros se designará a una persona titular de la portavocía del grupo, independientemente de los representantes que, en su caso, tuvieren los subgrupos. La portavocía puede ser rotatoria. En este caso, en el escrito de constitución deberá expresarse con claridad el período que corresponde a cada titular y su suplente.

5. Corresponde la Alcaldía la formalización del nombramiento de portavoz del grupo mixto, cuando exista discrepancia entre sus componentes.

6. En el caso de haberse constituido subgrupos, el escrito de constitución podrá indicar el régimen general de intervenciones en los debates de las sesiones plenarios, en los términos previstos en el artículo 73.1 b). Si se quisiera modificar este régimen general, deberá presentarse escrito dirigido a la Alcaldía suscrito por la totalidad de los miembros del grupo.

#### **Artículo 19.- Régimen interno**

1. Los grupos políticos municipales, como entes asociativos, gozarán de total autonomía en cuanto a su organización interna. No obstante, deberán designar a sus portavoces y suplentes.

2. Los actos y negocios jurídicos realizados por los grupos políticos municipales no serán imputables al Ayuntamiento, quien no asumirá ningún tipo de responsabilidad por las actuaciones de los grupos en la disposición de las dotaciones a que tengan derecho.

3. Corresponde a cada grupo, a través de su portavoz, designar a aquellos de sus componentes que hayan de representarlo en los órganos colegiados integrados por miembros de la Corporación.

4. La baja de un miembro en un grupo deberá ser comunicada a la Alcaldía por la persona afectada o por quien ostente la portavocía del grupo o la representación del subgrupo.

#### **Artículo 20.- Medios a disposición de los grupos municipales**

1. Los grupos municipales, en la medida de las posibilidades funcionales de la organización administrativa, dispondrán en la Casa Consistorial de locales adecuados para el desarrollo de sus funciones. La asignación de locales se hará al comienzo del mandato atendiendo a criterios de representatividad y proporcionalidad, mediante resolución motivada de la Alcaldía. Asimismo, se dotarán esos locales de los medios informáticos, telemáticos y del mobiliario necesario para el desarrollo de su actividad.

2. Se facilitará el acceso a los servicios generales del Ayuntamiento de reprografía, material no inventariable y limpieza, en igualdad de condiciones que las otras dependencias municipales.

3. Los grupos o subgrupos políticos municipales, para el ejercicio de sus funciones corporativas, tienen derecho al uso de las salas o locales de que disponga el

*Ayuntamiento, siempre que los mismos no sean utilizados por un órgano municipal, y teniendo en cuenta, en todo caso, la necesaria coordinación funcional y de acuerdo con los niveles de representación política de cada uno de ellos. La utilización de los referidos locales habrá de ser autorizada por la Alcaldía, para lo cual deberán dirigirse por escrito y con suficiente antelación la oportuna solicitud, que como mínimo será de 10 días hábiles, con indicación de la finalidad para la que se requieran. En ningún caso, se podrá denegar el uso de una sala o local que esté disponible, para fines propios de la representación municipal, pero sí en aquellos casos en que el grupo político se convierta en intermediario de otra entidad.*

### **Artículo 20.bis- Dotación económica**

*1. El Pleno de la Corporación podrá asignar anualmente a cada grupo una dotación económica para su funcionamiento con cargo a los presupuestos municipales. Esta dotación será independiente de la prestación de medios personales y materiales a que se refiere el artículo anterior y deberá ser destinada al cumplimiento de las funciones municipales del grupo, sin que pueda destinarse al pago de remuneraciones de personal de cualquier tipo al servicio de la Corporación, o a la adquisición de bienes que puedan constituir activos fijos de carácter patrimonial.*

*2. La dotación, en su caso, tendrá un componente fijo, idéntico para todos los grupos y otro variable, en función del número de miembros de cada uno de ellos, dentro de los límites que, en su caso, se establezcan con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.*

*3. Para su percepción será necesario que los grupos políticos municipales cuenten con un NIF propio, que será presentado en el Ayuntamiento.*

*4. El grupo mixto percibirá una única dotación económica, salvo que se constituyan subgrupos que dispongan de su propio NIF. En este caso se les abonará directamente la dotación que corresponde a cada uno de ellos.*

*5. En ningún caso, podrá destinarse dicha dotación a la financiación de partidos políticos.*

*6. El pago de la dotación se realizará mediante transferencia bancaria, siendo necesario para su ingreso haber presentado en la Tesorería Municipal por el portavoz del grupo o, en el caso de los subgrupos, por su representante, el “Alta a Terceros” debidamente consignada, a nombre del grupo o subgrupo político municipal.*

7. Los expedientes de la dotación económica que corresponde a los grupos políticos municipales se tramitarán semestralmente, preferentemente en los meses de junio y diciembre, salvo en el último año de cada mandato que se tramitará un solo pago antes de la celebración de las elecciones.

8. Los grupos deberán llevar una contabilidad específica de la dotación y la tendrán permanentemente a disposición del Pleno de la Corporación, siempre que éste la solicite. La Intervención General puede dictar Instrucciones para determinar la forma de llevar y presentar el registro de justificantes de gastos en aras de justificar documentalmente la aplicación dada a los fondos percibidos.”

**SEGUNDO.-** Añadir el Capítulo Sexto “De los miembros no adscritos” del Título Primero, con el siguiente contenido:

### **“Capítulo VI**

#### **De los miembros no adscritos**

##### **Artículo 20.ter- De los miembros no adscritos**

1. Tendrán la consideración de miembros no adscritos quienes no se integren en el Grupo que constituya la formación electoral por la que fueron elegidos, así como los que abandonen su grupo de procedencia.

También tendrán la consideración de no adscritos los que sean expulsados de la formación política que presentó la correspondiente candidatura. Estas previsiones no serán de aplicación en el caso de candidaturas presentadas como coalición electoral, cuando alguno de los partidos políticos que la integren decida abandonarla. Asimismo, ostentarán la condición de miembros no adscritos los concejales y concejalas que hayan concurrido a las elecciones en una agrupación, partido, federación o coalición política que haya sido declarada ilegal por sentencia judicial firme.

2. Los derechos económicos y políticos de los miembros no adscritos no podrán ser superiores a los que les hubiesen correspondido de permanecer en su grupo de procedencia.

3. Los miembros corporativos no adscritos al no poder constituir grupo político municipal quedarán excluidos de los recursos materiales y personales. No tendrán, en consecuencia, derecho a la percepción de dotación económica que le corresponda, en su caso, a los grupos políticos municipales.

4. No formarán parte de la Junta de Portavoces, al estar ésta integrada por los portavoces de los grupos municipales.

**Artículo 20.quáter.- Derechos políticos de los miembros no adscritos**

1. Tendrán derecho a participar en la actividad de control del gobierno, en las deliberaciones y votaciones del Pleno, así como a obtener información para poder ejercer estas funciones, en los términos observados en el presente Reglamento.

2. Tienen derecho a presentar propuestas, mociones, votos particulares y enmiendas, así como a formular ruegos, preguntas e interpelaciones, en los términos previstos en este Reglamento.

3. Agrupados con otros miembros de la Corporación, podrán solicitar la celebración de sesiones extraordinarias y presentar la moción de censura a la persona que ostente la titularidad de la Alcaldía, en los términos previstos en la legislación vigente.

4. Tendrán derecho a participar con plenitud de derechos e las Comisiones Informativas en los términos previstos en el presente Reglamento, en los que se garantiza la proporcionalidad.

**Artículo 20.quinquies- Derechos económicos de los miembros no adscritos**

1. Los miembros no adscritos no podrán acogerse al régimen de dedicación exclusiva ni parcial; perdiéndolo, si lo tuvieran reconocido, al acceder a esta condición.

2. No podrán ser designados para el desempeño de cargos o puestos directivos en las entidades públicas o privadas dependientes de la Corporación

3. Tendrán los derechos reconocidos a todos los miembros de la Corporación, en régimen ordinario, en concepto de dietas por asistencia o indemnizaciones por razón del servicio.”

**TERCERO.-** Añadir la Sección Octava “De la asistencia no presencial a las sesiones de sus órganos colegiados” del Capítulo Primero del Título Tercero, con el siguiente contenido:

### **“Sección Octava**

*De la asistencia no presencial a las sesiones de sus órganos colegiados.*

#### **Artículo 79.bis.- De la asistencia telemática**

*1. Los miembros de la Corporación que tengan baja por riesgo durante el embarazo, que disfruten del permiso de maternidad o paternidad, así como aquellos que padezcan enfermedad prolongada grave que clara y justificadamente impida su asistencia personal a la sesión, podrán asistir a distancia a las sesiones plenarios, de la Junta de Portavoces, de Junta de Gobierno Local y de las Comisiones informativas de las que formaran parte, mediante videoconferencia u otro medio electrónico válido, participando en el debate y votación de los asuntos a tratar, siempre que quede garantizado el sentido del voto y su capacidad para emitirlo*

*Se excluyen de la posibilidad de participación a distancia prevista en el apartado anterior:*

- a) El Pleno de constitución del Ayuntamiento.*
- b) La elección del titular de la Alcaldía del Ayuntamiento.*
- c) La moción de censura.*
- d) La cuestión de confianza.*

*2. La apreciación de la causa de enfermedad o impedimento requerirá la solicitud de la persona interesada, que se presentará acompañada de la documentación justificativa de su situación con antelación suficiente a la fecha prevista para la celebración de la sesión.*

*La asistencia a distancia deberá autorizarse por la persona titular de la Alcaldía a la vista de la solicitud de la persona interesada, si no se apreciara la concurrencia de causa que la justifique el acuerdo de denegación deberá adoptarse de forma motivada.*

*En el acta de la sesión el titular de la Secretaría General hará constar expresamente los miembros autorizados a asistir telemáticamente a la sesión.*

#### **Artículo 79.ter.- De la celebración de sesiones a distancia**

*1. En todo caso, de conformidad con el artículo 46.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, cuando concurren situaciones*

*excepcionales de fuerza mayor, de grave riesgo colectivo, o catástrofes públicas que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen presencial de las sesiones de los órganos colegiados, estos podrán, apreciada la concurrencia de la situación descrita por la persona titular de la Alcaldía o quien válidamente le sustituya al efecto de la convocatoria, constituirse, celebrar sesiones y adoptar acuerdos a distancia por medios electrónicos y telemáticos, siempre que sus miembros participantes se encuentren en territorio español y quede acreditada su identidad.*

*La persona titular de la Alcaldía también podrá aprobar, previa consulta a la Junta de Portavoces, la convocatoria de la celebración a distancia de la sesión con asistencia presencial de un número limitado de concejales representativo de cada grupo político, en proporción al número de integrantes.*

#### **Artículo 79. quáter.- Disposiciones generales**

*1. La persona titular de la Alcaldía velará porque los miembros de la Corporación autorizados a asistir a distancia puedan participar en las sesiones con los mismos derechos y obligaciones que los que asistan presencialmente, asegurando la comunicación entre ellos en tiempo real durante la sesión, y dispondrá los medios necesarios para garantizar el carácter público o secreto de las mismas, según proceda legalmente en cada caso.*

*2. A los efectos anteriores, se consideran medios electrónicos válidos las videoconferencias, las audioconferencias u otros sistemas tecnológicos o audiovisuales, siempre que garanticen adecuadamente la seguridad tecnológica, la efectiva participación política de los miembros, la validez del debate y votación de los acuerdos que se adopten.*

*3. La presencia necesariamente tendrá carácter sincrónico, en idénticos términos a como sucedería en caso de permanecer en el salón de sesiones, el cual a todos los efectos tendrá la consideración de lugar de celebración de la sesión.”*

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En El Rosario, a veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Escolástico Gil Hernández, documento firmado electrónicamente.

**SANTA ÚRSULA****ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL  
1502 93826**

El Pleno del Ayuntamiento de Santa Úrsula, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de marzo de 2023, acordó la aprobación inicial de la Modificación de Crédito por Créditos Extraordinarios y Suplementos de Créditos, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas ante el Ayuntamiento Pleno. Caso de que transcurrido dicho plazo no se hubiera presentado reclamación alguna, se entenderá aprobado definitivamente el citado expediente, procediéndose a la publicación de su Resumen a nivel de capítulos.

En Santa Úrsula, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Manuel Acosta Méndez, documento firmado electrónicamente.

**ANUNCIO****1503 92437**

Por la presente se hace público que, mediante Acuerdo Plenario, de fecha 30 de marzo de 2023, se ha aprobado la rectificación de las bases generales que rigen la convocatoria de prueba selectiva para cubrir plazas de personal laboral fijo del Ilustre Ayuntamiento de Santa Ursula, incluidas en la oferta de empleo público en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal del art. 2.1 de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público por el error material detectado en las mismas aprobadas por acuerdo plenario de fecha 27 de diciembre de 2022, estableciendo su parte dispositiva:

El Ilustre Ayuntamiento Pleno, con el voto a favor de todos los miembros presentes, Acuerda:

Rectificar en la Base Décima punto dos, fase de concurso, apartado A) Experiencia Profesional, párrafo segundo:

Donde dice:

“Se valorará los servicios prestados como personal funcionario interino o personal laboral temporal en las funciones propias de la plaza objeto de convocatoria en otras administraciones públicas. El valor en puntos por mes trabajado es de 0,0231.”

Debe decir:

“Se valorará los servicios prestados como personal funcionario interino o personal laboral temporal en las funciones propias de la plaza objeto de convocatoria en otras administraciones públicas. El valor en puntos por mes trabajado es de 0,0281.”

Lo que se comunica para general y público conocimiento, haciéndose saber que contra el precedente acto, se podrá Ud. interponer Recurso de Reposición ante el Sr. Alcalde-Presidente, en el plazo de UN MES, o Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de DOS MESES, contados ambos a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, sin perjuicio de cualquier otro que considere conveniente en defensa de sus intereses. Si optase por la interposición del Recurso de Reposición, no podrá acudir al contencioso-administrativo, en tanto aquél, no sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

Santa Úrsula, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE PRESIDENTE, Juan Manuel Acosta Méndez, documento firmado electrónicamente.

**TAZACORTE****ANUNCIO****1504 92435**

El Pleno del Ayuntamiento de la Villa y Puerto de Tazacorte, en sesión extraordinaria celebrada con fecha 28 de marzo de 2023 adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobar inicialmente el expediente de cesión gratuita del uso de un bien patrimonial a la PLATAFORMA OCEÁNICA DE CANARIAS (PLOCAN) con destino a la ubicación de un laboratorio científico y técnico para colaborar con la comunidad científica, en los términos siguientes:

- Referencia catastral: 2328401BS1722N0001MD.
- Localización: Puerto de Tazacorte
- Clase: Bien Patrimonial
- Superficie: 2.339,70 m<sup>2</sup>.
- Superficie objeto de la cesión: 1.842,62 m<sup>2</sup>.
- Año de construcción: 1960.
- Cargas o gravámenes: sin cargas.

Se convoca, de conformidad con el artículo 7.1.g) del Decreto 8/2015, de 5 de febrero, para la agilización y modernización de la gestión del patrimonio de las Corporaciones Locales Canarias, en relación con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por el plazo de veinte (20) días a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, trámite de información pública, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente, y de que quienes pudieran tenerse por interesados en el mismo, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

En la Villa y Puerto de Tazacorte, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, David Ruíz Álvarez, documento firmado electrónicamente.

## VILLA DE ARAFO

### ANUNCIO

**1505**

**92438**

Expediente nº 3677/2022.

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria celebrada por el Pleno de este Ayuntamiento, el 31 de marzo de 2023, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2023, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación

preceptiva por plazo de quince días hábiles desde la publicación de este anuncio, a los efectos de la presentación de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el Presupuesto General municipal para el presente ejercicio 2023, se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones contra el mismo.

Villa de Arafo, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Ramón Martín Pérez, documento firmado electrónicamente.

## VILLA DE HERMIGUA

### ANUNCIO

**1506**

**92792**

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria del Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 30 de marzo de 2023, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2023, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días hábiles desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

Dirección <https://www.hermigua.sedelectronica.es>.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presentasen reclamaciones.

Villa de Hermigua, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Yordan Ramón Piñero Ortiz, documento firmado electrónicamente.

**VILLA DE MAZO****ANUNCIO****1507****91784**

El Pleno del Ayuntamiento, celebrado el día 14 de marzo de 2023, en sesión extraordinaria, acordó aprobar la revisión de oficio del artículo 16 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Villa de Mazo que recoge “Compensación de pensiones. 1.- El Itmo. Ayuntamiento de Villa de Mazo, compensará las pensiones de jubilación e incapacidad permanente hasta alcanzar la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional; y la de viudedad hasta la cuantía de una vez y media el referido salario mínimo interprofesional siempre que, en ambos casos, por el beneficio no se devengue otro tipo de pensión, renta o retribución que, sumada, constituya una cuantía mayor que dicho duplo, en el primer caso, y mayor que una vez y media en el segundo. 2.- La compensación prevista en este artículo, para el caso de jubilación, solo será aplicable a los trabajadores que en el momento de producirse ésta tengan cotizado el tiempo suficiente para la precepción de pensión por el sistema público de la Seguridad Social. 3.- La compensación prevista en este artículo, para los casos de jubilación, incapacidad permanente o viudedad, sólo será aplicable a los trabajadores que en caso de producirse la declaración de jubilación de incapacidad o fallecimiento lleven contratado en este Ayuntamiento un tiempo mínimo de diez años, tanto con carácter interrumpido como continuado”, por ser contrario al artículo 1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, siendo la causa de nulidad la prevista 47.1 g) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que señala que serán nulos de pleno derecho los actos administrativos cuya nulidad se establezca expresamente en una disposición con rango de Ley.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados, que contra el presente acuerdo de trámite, podrán presentar en el plazo de quince días las alegaciones que estimen oportunas.

Villa de Mazo, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Goretti Pérez Corujo, firmado digitalmente.

**ANUNCIO****1508****91778**

El Pleno del Ayuntamiento, celebrado el día 14 de marzo de 2023, en sesión extraordinaria, acordó

aprobar la revisión de oficio del artículo 18.2 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Villa de Mazo que recoge en cuanto establece un premio por el pase a la situación de jubilación, teniendo en cuenta que es una remuneración diferente de las previstas en la legislación básica, por incurrir en causa de nulidad del artículo 47.1 f) en tanto que supone adquirir un derecho careciendo de los requisitos para ello, a saber, adquirir una retribución no prevista en la normativa vigente.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados, que contra el presente acuerdo de trámite, podrán presentar en el plazo de quince días las alegaciones que estimen oportunas.

Villa de Mazo, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Goretti Pérez Corujo, firmado digitalmente.

**ANUNCIO****1509****92298**

Por el presente se hace público para el general conocimiento que:

Primero.- Por Decreto de Alcaldía nº 2023-0451, dictado con fecha 31/3/2023, ha sido aprobado inicialmente el Padrón fiscal de la Tasa por Prestación de Diversos Servicios de Competencia Local: Residencia de Ancianos, Escuela Infantil y Centro Ocupacional (noviembre de 2022).

Segundo.- A efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se EXPONE AL PÚBLICO por el plazo de VEINTE DÍAS HÁBILES el referido padrón. Estos se encuentran a disposición en los Servicios Económicos de este Ayuntamiento, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular, en el referido plazo, cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones que por convenientes tengan.

Contra el acto de aprobación del citado padrón y de las liquidaciones contenidas en el mismo podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización

del término de exposición pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2.c) 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. De no presentarse reclamaciones dicha Resolución devendrá definitiva.

Tercero.- Se establece un plazo de cobranza en periodo voluntario de dos meses, cuya iniciación y terminación de los plazos será objeto de difusión pública por el Organismo encargado de la gestión recaudatoria, en los términos establecidos por el Reglamento General de Recaudación, mediante edictos que así lo adviertan.

En Villa de Mazo, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL TESORERO, Luis Miguel de Paz Pérez, firmado digitalmente.

## VILLA DE LOS REALEJOS

### Negociado/Sección: Tesorería-Gestión Tributaria

#### ANUNCIO

1510

93406

Aprobación Precio Público.

Adoptado en sesión ordinaria de Junta de Gobierno Local, celebrada el día 20 de marzo de 2023, relativo a la aprobación del:

“Precio Público por la inscripción a las rutas de senderismo del Festival Senderos de Luna Llena, que se celebra con carácter anual y que este año tendrá lugar entre el 29 de junio y el 9 de julio.”

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 de la Ordenanza reguladora del Establecimiento, Modificación y Gestión de Precios Públicos a continuación se inserta el texto del acuerdo, quedando este como sigue:

“PRIMERO.- Aprobar el establecimiento y ordenación del precio público por la inscripción a las rutas de senderismo del Festival Senderos de Luna Llena, que se celebra con carácter anual y que este año tendrá lugar entre el 29 de junio y el 9 de julio en los siguientes términos:

I.- La cuantía del precio público que corresponde abonar se fija en la siguiente tarifa:

Concepto / Epígrafe	Precio
Inscripción adultos	10,00 Euros
Inscripción niños (entre 6 y 14 años)	5,00 Euros

Se han adoptado las previsiones presupuestarias oportunas para la cobertura de la parte del precio no cubierto, conforme a la memoria económica-financiera presentada.

II.- Obligados al pago: La obligación de pago del precio público regulado en el presente Acuerdo nace desde que se presta cualquiera de los servicios recogidos en los epígrafes que anteceden. En concreto están obligados al pago del presente precio público las personas que quieran participar en las rutas de senderismo que ofrece el festival.

III.- Normas de gestión: El precio público se gestionará con arreglo a las siguientes determinaciones:

1. La inscripción se realizará a través de la plataforma y pasarela de pago única para el cobro de entradas para actos y actividades promovidos y organizados por el Ayuntamiento de Los Realejos: <https://ticketary.es/>

2. La inscripción infantil solo se permitirá en aquellas rutas denominadas familiares y que se organizarán especialmente para promover la asistencia de menores acompañados por adultos.

3. El plazo para realizar las inscripciones se publicitará con la debida antelación a través de la web [www.senderosdelunallena.com](http://www.senderosdelunallena.com) y de las redes sociales del Área.

IV.- Entrada en vigor: Este precio Público comenzará a aplicarse a partir del día 20 de marzo de 2023, permaneciendo en vigor mientras no se acuerde la modificación o derogación expresa.

SEGUNDO.- El resto de cuestiones relativas a la gestión del presente precio público se atenderá a lo previsto en la Ordenanza reguladora del Establecimiento, Modificación y Gestión de los Precios Públicos (BOP nº 27, de 16 de febrero de 2011).”

Villa de Los Realejos, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Adolfo González Pérez-Siverio.- LA SECRETARIA, María José González Hernández, documento firmado electrónicamente.

## Negociado/Sección: Tesorería-Gestión Tributaria

### ANUNCIO

1511

93385

Aprobación Precio Público.

Adoptado en sesión ordinaria de Junta de Gobierno Local, celebrada el día 20 de marzo de 2023, relativo a la aprobación del:

“Precio Público por la inscripción y participación en las pruebas deportivas denominadas “II Carrera Vertical El Asomadero”, y la “XII Edición de la Carrera de Montaña Asomadero Trail”, que se celebran con carácter anual y que este año tendrá lugar entre el 29 de abril y el 1 de mayo.”

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 de la Ordenanza reguladora del Establecimiento, Modificación y Gestión de Precios Públicos a continuación se inserta el texto del acuerdo, quedando éste como sigue:

“PRIMERO.- Aprobar el establecimiento y ordenación del precio público por la inscripción y participación en las pruebas deportivas denominadas “II CARRERA VERTICAL EL ASOMADERO”, y la “XII EDICIÓN DE LA CARRERA DE MONTAÑA ASOMADERO TRAIL”, que se celebran con carácter anual y que este año tendrá lugar entre el 29 de abril y el 1 de mayo en los siguientes términos:

I.- La cuantía del precio público que corresponde abonar se fija en la siguiente tarifa:

Concepto / Epígrafe	Precio
Inscripción modalidad Trail 14K	<b>15,00 Euros</b>
Inscripción modalidad Vertical 3K	<b>10,00 Euros</b>

Se han adoptado las previsiones presupuestarias oportunas para la cobertura de la parte del precio no cubierto, conforme a la memoria económica-financiera presentada.

II.- Obligados al pago: La obligación de pago del precio público regulado en el presente Acuerdo nace desde que se presta cualquiera de los servicios recogidos en los epígrafes que anteceden. En concreto están obligados al pago del presente precio público las personas que quieran participar en las antedichas pruebas deportivas.

III.- Normas de gestión: El precio público se gestionará con arreglo a las siguientes determinaciones:

1. Para la inscripción y recaudación del precio público se podrá contar con una empresa colaboradora especializada en la organización de eventos deportivos que preste el servicio accesorio de cronometrar estos eventos deportivos utilizando algún tipo de tecnología de Chip para medir los tiempos de los corredores y sacar los listados de resultados instantáneamente al paso de los corredores por la línea de meta.

2. El plazo para realizar las inscripciones se publicitará, con la debida antelación, a través de Página web del Ayuntamiento de Los Realejos y Redes Sociales.

3. No procederá el reintegro del precio público, salvo que la actividad se suspenda por causa imputable al Ayuntamiento de Los Realejos.

IV.- Entrada en vigor: Este precio Público comenzará a aplicarse a partir de su aprobación por la Junta de Gobierno local, permaneciendo en vigor mientras no se acuerde la modificación o derogación expresa.

SEGUNDO.- El resto de cuestiones relativas a la gestión del presente precio público se atenderá a lo previsto en la Ordenanza reguladora del Establecimiento, Modificación y Gestión de los Precios Públicos (BOP nº 27, de 16 de febrero de 2011).”

Villa de Los Realejos, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Adolfo González Pérez-Siverio.- LA SECRETARIA, María José González Hernández, documento firmado electrónicamente.

## Concejalía de Hacienda

### ANUNCIO

1512

92470

Aprobación inicial del expediente de Modificación de Créditos número MC17.2023.

En la Intervención de esta Entidad se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones el expediente de Modificación de Créditos número MC17.2023 de CONCESIÓN DE CRÉDITO EXTRAORDINARIO, aprobado inicialmente por el Ayuntamiento-Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 30 de marzo de 2023.

Los interesados, a que hace referencia el apartado 01 del artículo 170 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 podrán examinarlo y presentar, en su caso, reclamaciones al mismo por los motivos tasados que enumera el apartado 2 del citado artículo y con sujeción a lo siguiente:

a) Plazo de exposición y presentación de reclamaciones: Quince (15) días hábiles contados a partir del siguiente al de la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Oficinas de presentación: Oficina de Atención al Ciudadano PIAC del Ayuntamiento de la Villa de Los Realejos y demás centros y oficinas a que hace referencia el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

c) Órgano ante el que se reclama: Pleno del Ayuntamiento de Los Realejos.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo de exposición al público no se hubiese presentado reclamaciones.

En los Realejos, lo firma el Alcalde Presidente, o quien legalmente le sustituya, y envía para su publicación a Secretaría General para la inserción en el tablón de edictos.

Villa de Los Realejos, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DE HACIENDA, Moisés Darío Pérez Farráis, documento firmado electrónicamente.

**Concejalía de Hacienda****ANUNCIO****1513****92460**

Aprobación Inicial del expediente de Modificación de Créditos número MC16.2023.

En la Intervención de esta Entidad se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones el expediente de Modificación de Créditos, número MC16.2023 de SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS, aprobado inicialmente por el Ayuntamiento-Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 30 marzo de 2023.

Los interesados, a que hace referencia el apartado 01 del artículo 170 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 podrán examinarlo y presentar, en su caso, reclamaciones al mismo por los motivos tasados que enumera el apartado 2 del citado artículo y con sujeción a lo siguiente:

a) Plazo de exposición y presentación de reclamaciones: Quince (15) días hábiles contados a partir del siguiente al de la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Oficinas de presentación: Oficina de Atención al Ciudadano PIAC del Ayuntamiento de la Villa de Los Realejos y demás centros y oficinas a que hace referencia el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

c) Órgano ante el que se reclama: Pleno del Ayuntamiento de Los Realejos.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo de exposición al público no se hubiese presentado reclamaciones.

Lo firma el Alcalde Presidente, o quien legalmente le sustituya, y envía para su publicación a Secretaría General para la inserción en el Tablón de Edictos.

PROVIDENCIA: Insértese el presente Edicto en el Tablón Municipal de Anuncios.

Villa de Los Realejos, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DE HACIENDA, Moisés Darío Pérez Farráis, documento firmado electrónicamente.

**VILLA DE EL SAUZAL****Departamento: Intervención de Fondos****ANUNCIO****1514****92441**

Habiendo sido aprobada inicialmente por el Pleno de este Ilustre Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 31/3/2023, el Expediente de Modificación de Crédito 06/2023, en la modalidad de Crédito Extraordinario y/o Suplemento de Crédito; se pone en conocimiento general que, en la Intervención de Fondos de esta Entidad Local, se halla expuesto al público el referido expediente por plazo de QUINCE DÍAS, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, en los términos del artículo 179.4 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.

Caso de que, transcurrido dicho plazo, no se hubiera presentado reclamación alguna, se entenderá aprobado definitivamente el mencionado Expediente de Modificación de Crédito, procediéndose a la publicación de su resumen por capítulos.

En la Villa de El Sauzal, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Mariano Pérez Hernández, firmado electrónicamente.

**VILLA DE LA VICTORIA  
DE ACENTEJO****Departamento: Intervención de Fondos****ANUNCIO 06/2023****1515****92466**

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria de fecha de treinta de marzo de dos mil veintitrés, el expediente de modificación de créditos número 05/2023, por suplemento de crédito y crédito extraordinario, dentro del vigente Presupuesto Municipal, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 y 169.1 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, se expone al público por plazo de QUINCE días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

La Victoria de Acentejo, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Antonio García Abreu, documento firmado electrónicamente.

### **Departamento: Intervención de Fondos**

#### **ANUNCIO**

**1516****92469**

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria de fecha de treinta de marzo de dos mil veintitrés, el expediente de modificación de créditos número 06/2023, por suplemento de crédito, dentro del vigente Presupuesto Municipal, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 y 169.1 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, se expone al público por plazo de QUINCE días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

La Victoria de Acentejo, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Antonio García Abreu, documento firmado electrónicamente.

### **Negociado: Tesorería**

#### **ANUNCIO N° 8/2023**

**1517****92458**

Por Decreto de la Alcaldía-Presidencia n° 2023000324, de fecha 30/3/2023, se han aprobado

los padrones de las tasas por la prestación de los servicios de suministro de agua potable a domicilio y recogida de basuras, referidos al bimestre septiembre-octubre de 2022.

Dichos padrones estarán expuestos al público, por un período de QUINCE DÍAS hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, donde podrán examinarlo las personas que se consideren afectadas, pudiendo los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 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, formular recurso de reposición en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública del referenciado padrón.

La Victoria de Acentejo, a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Antonio García Abreu, documento firmado electrónicamente.

### **CONSORCIO DE TRIBUTOS DE TENERIFE**

#### **ANUNCIO**

**1518****92057**

La Dirección del Consorcio de Tributos de Tenerife, en resolución de fecha 28 de marzo de 2023, ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala técnica de administración especial del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicándose, en el presente anuncio, únicamente, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y posteriormente, se publicará en la web del Consorcio ([www.tributostenerife.es](http://www.tributostenerife.es)), la relación nominal de todos los aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

“Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

#### ANTECEDENTES

1.- Con fecha 5 de diciembre de 2022, la presidencia delegada del Consorcio de Tributos de Tenerife aprobó las bases específicas de las convocatorias públicas para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala técnica de administración especial del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2.- Dichas bases se publicaron en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, nº 148, de 9 de diciembre de 2022, y la convocatoria fue publicada en el BOE nº 311, de 28 de dicho mes.

3.- Mediante Resolución de 27 de febrero de 2023, se formó la relación provisional de admitidos y excluidos, concediendo un plazo de subsanación de diez días hábiles que concluyó el día 14 de marzo de 2023.

#### CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

En atención a lo dispuesto en la base TERCERA de las que rigen la presente convocatoria, respecto a los requisitos que deben reunir los aspirantes presentados, en uso de las facultades conferidas por el artículo 26 de los estatutos del Consorcio de Tributos de Tenerife y la base QUINTA de la convocatoria.

Considerando el informe favorable emitido por la Unidad de Personal de este Consorcio, RESUELVO:

1.- Formar la siguiente relación definitiva de admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para el ingreso, por el turno de acceso libre, de personal funcionario, subescala técnica de administración especial, auxiliares Delineantes del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

#### **II.- EXCLUIDOS:**

<b>ASPIRANTE</b>	<b>DNI</b>	<b>CAUSA</b>
ALMEIDA MARTÍN BEATRIZ	***6151**	NO APORTA TITULACIÓN
GONZÁLEZ FEBLES ALICIA	***6419**	NO APORTA TITULACIÓN
GONZALEZ LORENZO ELBA ROSA	***7532**	NO APORTA TITULACIÓN
MARTÍN CONCEPCIÓN ALICIA	***9945**	NO APORTA TITULACIÓN
MORENO MARTÍN RAQUEL	***7058**	NO APORTA TITULACIÓN
OLIVA MEDINA DAVID YORDI	***0697**	NO APORTA TITULACIÓN
SUÁREZ LEIVA VICTORIA	***5060**	NO APORTA TITULACIÓN
TORRES MEDINA DAYMARIS	***5094**	NO APORTA TITULACIÓN

2.- Publicar la anterior relación de aspirantes admitidos y excluidos en el Tablón de Anuncios de la sede Central del Consorcio de Tributos de Tenerife, C/Leoncio Rodríguez núm. 7- 3ª planta Edificio “El Cabo”, de Santa Cruz de Tenerife.

3.- La Resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y contendrá la relación nominal de excluidos. Igualmente, se indicará el lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas de aspirantes admitidos y excluidos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

EL SECRETARIO, Domingo Jesús Hernández Hernández.

## ANUNCIO

1519

92057

La Dirección del Consorcio de Tributos de Tenerife, en resolución de fecha 28 de marzo de 2023, ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala gestión de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicándose, en el presente anuncio, únicamente, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y posteriormente, se publicará en la web del Consorcio ([www.tributostenerife.es](http://www.tributostenerife.es)), la relación nominal de todos los aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

“Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

### ANTECEDENTES.

1.- Con fecha 5 de diciembre de 2022, la presidencia delegada del Consorcio de Tributos de Tenerife aprobó las bases específicas de las convocatorias públicas para el ingreso, por el turno

de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala gestión de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2.- Dichas bases se publicaron en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, nº 148, de 9 de diciembre de 2022, y la convocatoria fue publicada en el BOE nº 311, de 28 de dicho mes.

3.- Mediante Resolución de 27 de febrero de 2023, se formó la relación provisional de admitidos y excluidos, concediendo un plazo de subsanación de diez días hábiles que concluyó el día 14 de marzo de 2023.

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

En atención a lo dispuesto en la base TERCERA de las que rigen la presente convocatoria, respecto a los requisitos que deben reunir los aspirantes presentados, en uso de las facultades conferidas por el artículo 26 de los estatutos del Consorcio de Tributos de Tenerife y la base QUINTA de la convocatoria.

Considerando el informe favorable emitido por la Unidad de Personal de este Consorcio, RESUELVO:

1.- Formar la siguiente relación definitiva de admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para el ingreso, por el turno de acceso libre, de personal funcionario, subescala gestión de administración general, técnicos de grado medio del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

**II.- EXCLUIDOS:**

NINGUNO.

2.- Publicar la anterior relación de aspirantes admitidos y excluidos en el Tablón de Anuncios de la sede Central del Consorcio de Tributos de Tenerife, C/Leoncio Rodríguez núm. 7- 3ª planta Edificio “El Cabo”, de Santa Cruz de Tenerife.

3.- La Resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y contendrá la relación nominal de excluidos. Igualmente, se indicará el lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas de aspirantes admitidos y excluidos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

EL SECRETARIO, Domingo Jesús Hernández Hernández.

**ANUNCIO****1520****92057**

La Dirección del Consorcio de Tributos de Tenerife, en resolución de fecha 28 de marzo de 2023, ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala técnica de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicándose, en el presente anuncio, únicamente, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y posteriormente, se publicará en la web del Consorcio ([www.tributostenerife.es](http://www.tributostenerife.es)), la relación nominal de todos los aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

“Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

**ANTECEDENTES.**

1.- Con fecha 5 de diciembre de 2022, la presidencia delegada del Consorcio de Tributos de Tenerife aprobó las bases específicas de las convocatorias públicas para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala técnica de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2.- Dichas bases se publicaron en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, nº 148, de 9 de diciembre de 2022, y la convocatoria fue publicada en el BOE nº 311, de 28 de dicho mes.

3.- Mediante Resolución de 27 de febrero de 2023, se formó la relación provisional de admitidos y excluidos, concediendo un plazo de subsanación de diez días hábiles que concluyó el día 14 de marzo de 2023.

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

En atención a lo dispuesto en la base TERCERA de las que rigen la presente convocatoria, respecto a los requisitos que deben reunir los aspirantes presentados, en uso de las facultades conferidas por el artículo 26 de los estatutos del Consorcio de Tributos de Tenerife y la base QUINTA de la convocatoria.

Considerando el informe favorable emitido por la Unidad de Personal de este Consorcio, RESUELVO:

1.- Formar la siguiente relación definitiva de admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para el ingreso, por el turno de acceso libre, de personal funcionario, subescala técnica de administración general, técnicos de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE

EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

## II.- EXCLUIDOS:

ASPIRANTE	DNI	CAUSA
HERNÁNDEZ LEDESMA ÁNGELA	***1031**	NO APORTA TITULACIÓN

2.- Publicar la anterior relación de aspirantes admitidos y excluidos en el Tablón de Anuncios de la sede Central del Consorcio de Tributos de Tenerife, C/Leoncio Rodríguez núm. 7- 3ª planta Edificio “El Cabo”, de Santa Cruz de Tenerife.

3.- La Resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y contendrá la relación nominal de excluidos. Igualmente, se indicará el lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas de aspirantes admitidos y excluidos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

EL SECRETARIO, Domingo Jesús Hernández Hernández.

## ANUNCIO

1521

92057

La Dirección del Consorcio de Tributos de Tenerife, en resolución de fecha 28 de marzo de 2023, ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala auxiliar de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicándose, en el presente anuncio, únicamente, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y posteriormente, se publicará en la web del Consorcio ([www.tributostenerife.es](http://www.tributostenerife.es)), la relación nominal de todos los aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

“Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

ANTECEDENTES.

1.- Con fecha 5 de diciembre de 2022, la presidencia delegada del Consorcio de Tributos de Tenerife aprobó las bases específicas de las convocatorias públicas para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala auxiliar de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso

libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2.- Dichas bases se publicaron en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, nº 148, de 9 de diciembre de 2022, y la convocatoria fue publicada en el BOE nº 311, de 28 de dicho mes.

3.- Mediante Resolución de 27 de febrero de 2023, se formó la relación provisional de admitidos y excluidos, concediendo un plazo de subsanación de diez días hábiles que concluyó el día 14 de marzo de 2023.

#### CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

En atención a lo dispuesto en la base TERCERA de las que rigen la presente convocatoria, respecto a los requisitos que deben reunir los aspirantes presentados, en uso de las facultades conferidas por el artículo 26 de los estatutos del Consorcio de Tributos de Tenerife y la base QUINTA de la convocatoria.

Considerando el informe favorable emitido por la Unidad de Personal de este Consorcio, RESUELVO:

1.- Formar la siguiente relación definitiva de admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para el ingreso, por el turno de acceso libre, de personal funcionario, subescala auxiliar de administración general, auxiliares administrativos tributarios del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

#### II.- EXCLUIDOS:

ASPIRANTE	DNI	CAUSA
ZAMORANO MARRERO MARÍA DEL CRISTO	***5719**	FUERA DE PLAZO

2.- Publicar la anterior relación de aspirantes admitidos y excluidos en el Tablón de Anuncios de la sede Central del Consorcio de Tributos de Tenerife, C/Leoncio Rodríguez núm. 7- 3ª planta Edificio “El Cabo”, de Santa Cruz de Tenerife.

3.- La Resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y contendrá la relación nominal de excluidos. Igualmente, se indicará el lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas de aspirantes admitidos y excluidos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

EL SECRETARIO, Domingo Jesús Hernández Hernández.

**ANUNCIO****1522****92057**

La Dirección del Consorcio de Tributos de Tenerife, en resolución de fecha 28 de marzo de 2023, ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala administrativa de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicándose, en el presente anuncio, únicamente, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y posteriormente, se publicará en la web del Consorcio ([www.tributostenerife.es](http://www.tributostenerife.es)), la relación nominal de todos los aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

“Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

**ANTECEDENTES.**

1.- Con fecha 5 de diciembre de 2022, la presidencia delegada del Consorcio de Tributos de Tenerife aprobó las bases específicas de las convocatorias públicas para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala administrativa de administración general del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, para el ingreso por el turno de acceso libre mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2.- Dichas bases se publicaron en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, nº 148, de 9 de diciembre de 2022,

y la convocatoria fue publicada en el BOE nº 311, de 28 de dicho mes.

3.- Mediante Resolución de 27 de febrero de 2023, se formó la relación provisional de admitidos y excluidos, concediendo un plazo de subsanación de diez días hábiles que concluyó el día 14 de marzo de 2023.

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS.**

En atención a lo dispuesto en la base TERCERA de las que rigen la presente convocatoria, respecto a los requisitos que deben reunir los aspirantes presentados, en uso de las facultades conferidas por el artículo 26 de los estatutos del Consorcio de Tributos de Tenerife y la base QUINTA de la convocatoria.

Considerando el informe favorable emitido por la Unidad de Personal de este Consorcio, RESUELVO:

1.- Formar la siguiente relación definitiva de admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para el ingreso, por el turno de acceso libre, de personal funcionario, subescala administrativa de administración general, agentes tributarios del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al procedimiento de selección aplicable AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL, de naturaleza estructural y permanente, mediante el sistema de concurso, en los puestos de trabajo en los que se encuadran las plazas de personal funcionario del Ente incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

**II.- EXCLUIDOS:**

NINGUNO.

2.- Publicar la anterior relación de aspirantes admitidos y excluidos en el Tablón de Anuncios de la sede Central del Consorcio de Tributos de Tenerife, C/Leoncio Rodríguez núm. 7- 3ª planta Edificio “El Cabo”, de Santa Cruz de Tenerife.

3.- La Resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y contendrá la relación nominal de excluidos. Igualmente, se indicará el

lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas de aspirantes admitidos y excluidos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

EL SECRETARIO, Domingo Jesús Hernández Hernández.

## ANUNCIO

1523

92082

La Dirección del Consorcio de Tributos de Tenerife, en resolución de fecha 28 de marzo de 2023, ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala de Auxiliar de Administración General del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al proceso de estabilización de empleo temporal adicional incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicándose, en el presente anuncio, únicamente, la relación nominal de aspirantes excluidos/as, y posteriormente, se publicará en la web del Consorcio ([www.tributostenerife.es](http://www.tributostenerife.es)), la relación nominal de todos los aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

“Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

### ANTECEDENTES.

1.- Con fecha 22 de diciembre de 2022, la presidencia delegada del Consorcio de Tributos de Tenerife aprobó las bases específicas de la convocatoria pública para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario, subescala de Auxiliar de Administración General del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al proceso de estabilización de empleo temporal adicional incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2.- Dichas bases se publicaron en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, nº 155, de 26 de diciembre de 2022, y la convocatoria fue publicada en el BOE nº 312, de 29 de dicho mes.

3.- Mediante Resolución de 24 de febrero de 2023, se formó la relación provisional de admitidos y excluidos, concediendo un plazo de subsanación de diez días hábiles que concluyó el día 14 de marzo de 2023.

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

En atención a lo dispuesto en la base TERCERA de las que rigen la presente convocatoria, respecto a los requisitos que deben reunir los aspirantes presentados, en uso de las facultades conferidas por el artículo 26 de los estatutos del consorcio de Tributos de Tenerife y la base QUINTA de la convocatoria.

Considerando el informe favorable emitido por la Unidad de Personal de este Consorcio, RESUELVO:

1.- Formar la siguiente relación definitiva de admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para el ingreso, por el turno de acceso libre, en las plazas de personal funcionario subescala de Auxiliar de Administración General, auxiliares administrativos tributarios del Consorcio de Tributos de Tenerife, sujetas al proceso de estabilización de empleo temporal adicional incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2021, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

### II.- EXCLUIDOS:

NINGUNO.

2.- Publicar la anterior relación de aspirantes admitidos y excluidos en el Tablón de Anuncios de la sede Central del Consorcio de Tributos de Tenerife, C/Leoncio Rodríguez núm. 7- 3ª planta Edificio “El Cabo”, de Santa Cruz de Tenerife y en el Boletín Oficial de la Provincia.

3.- La Resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y contendrá la relación nominal de excluidos. Igualmente, se indicará el lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas de aspirantes admitidos y excluidos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

EL SECRETARIO, Domingo Jesús Hernández Hernández.

**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA  
DE CANARIAS****Presidencia****EDICTO****1524**

**CARLOS VÍCTOR RUBIO FAURE,**  
SECRETARIO DE GOBIERNO, DEL TRIBUNAL  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS.

CERTIFICO: Que examinado el Libro de Actas de la Sala de Gobierno que se custodia en esta Secretaría de Gobierno de mi cargo, en la reunión de la Sala de Gobierno en pleno correspondiente al día 10 de marzo del presente año, celebrada en Las Palmas de Gran Canaria, consta el particular siguiente:

"Acuerdo 079/2023, de fecha 10 de marzo, adoptado en el Expediente Gubernativo 143/2022.

La Sala de Gobierno en el Expediente Gubernativo de referencia, acuerda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, nombrar a Doña **MARÍA LOURDES LEÓN ALVAREZ**, con D.N.I. \*\*\*\*\*, como Jueza de Paz Sustituta del municipio de **SANTA ÚRSULA** (Tenerife), la cual deberá tomar posesión en el plazo previsto en el artículo 20.1 del mismo Reglamento".

Y para que así conste y unir al expediente de su razón, extiendo y firmo el presente, en Las Palmas de Gran Canaria, a trece de marzo de dos mil veintitrés.



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo  
concertado  
23/1

**Presidencia****EDICTO****1525**

**CARLOS VÍCTOR RUBIO FAURE,**  
SECRETARIO DE GOBIERNO, DEL TRIBUNAL  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS.

**92163**

CERTIFICO: Que examinado el Libro de Actas de la Sala de Gobierno que se custodia en esta Secretaría de Gobierno de mi cargo, en la reunión de la Sala de Gobierno en pleno correspondiente al día 10 de marzo del presente año, celebrada en Las Palmas de Gran Canaria, consta el particular siguiente:

"Acuerdo 078/2023, de fecha 10 de marzo, adoptado en el Expediente Gubernativo 140/2022.

La Sala de Gobierno en el Expediente Gubernativo de referencia, acuerda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, nombrar a Doña **EDELMIRA MORALES GUTIÉRREZ**, con D.N.I. \*\*\*\*\*, como Jueza de Paz Sustituta del municipio de **EL PINAR** (El Hierro), la cual deberá tomar posesión en el plazo previsto en el artículo 20.1 del mismo Reglamento".

Y para que así conste y unir al expediente de su razón, extiendo y firmo el presente, en Las Palmas de Gran Canaria, a trece de marzo de dos mil veintitrés.