



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año LXXXVI

Lunes, 7 de noviembre de 2011

Número 185

SUMARIO

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife

12822	Notificación a Hani Abdelouahed y otros	Página 24123
12822	Notificación a Camejo de García Olga y otros	Página 24124
12822	Notificación a Carranza Álvarez Silvana y otros	Página 24124
12822	Notificación a Hernández González María Eugenia y otros	Página 24125
12822	Notificación a Hernández Bonilla Aixa	Página 24126
12822	Notificación a Dembele Nouhoum.....	Página 24126
12822	Notificación a Man Talchabhadel Ganesh.....	Página 24126
12821	Notificación a Javier Martín Arbelo.....	Página 24127
12821	Notificación a Leyder David Oliveros Castro.....	Página 24127
12821	Notificación a Álvaro Jaraquemada Giménez.....	Página 24127
12821	Notificación a Paul Muti y otra	Página 24128
12821	Notificación a Carlos Pelegrini Martín	Página 24128
12821	Notificación a Juan Carlos Sanjuán Leyenda.....	Página 24128
12821	Notificación a Thiam El Hadji Malick	Página 24129
12821	Notificación a Marcos Ruiloba Alvaríño	Página 24129
12821	Notificación a Francisco Manuel Cruz Castro	Página 24129
12821	Notificación a Francisco Javier Arrocha García	Página 24129
12821	Notificación a Cristóbal Tomás Gámez Zamora	Página 24130
12821	Notificación a Pedro Manuel León Ramos	Página 24130
12821	Notificación a Rayco Méndez Tacoronte	Página 24130
12821	Notificación a Sergio Díaz Lima y otros	Página 24131
12821	Notificación a José Daniel Vera Rodríguez y otros.....	Página 24131
12821	Notificación a Leonardo Alberto Gutiérrez Hernández	Página 24132
12821	Notificación a Ángel Barrera Mata y otros	Página 24133

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

12793	Texto del Convenio Colectivo de la empresa Tacoronte, S.A. (Clínica Tara).....	Página 24135
12794	Texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera.....	Página 24161
12795	Texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Juan de la Rambla	Página 24181
12796	Texto del Convenio Colectivo de la empresa Roberto del Castillo Melián	Página 24201
12797	Texto del Convenio Colectivo del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas	Página 24210
12798	Texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Los Silos	Página 24225

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la
Consejería de Presidencia y Justicia mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de
Santa Cruz de Tenerife

Depósito Legal TF-1/1958
Edita: Secretaría General Técnica
Consejería de Presidencia, Justicia
y Seguridad

Servicio de Publicaciones e Información
Edificio de Usos Múltiples II, planta 0
Avda. José Manuel Guimerá, 10
Tfno.: (922) 47.69.62. Fax: (922) 47.65.98
38071 Santa Cruz de Tenerife

Imprime: Imprenta Bonnet, S.L.
C/ San Francisco, 47
Tfno.: (922) 28.26.10. Fax: (922) 28.20.44
Correo electrónico: bop@ibonnet.com
38002 Santa Cruz de Tenerife

TARIFAS
Inserción: 0,81 euros/mm
de altura
Suscripción anual: 60,10 euros
más gastos de franqueo

12799	Resolución y pacto salarial del Hotel Contemporáneo	Página 24247
12800	Resolución y pacto salarial del Hotel Paradise Park y los trabajadores	Página 24248
12801	Resolución y revisión salarial Convenio Colectivo de la empresa Procedimiento de Aseo Urbano PAU.....	Página 24250
12802	Acuerdo entre el Ayuntamiento de San Juan de la Rambla y su personal funcionario	Página 24250
12803	Texto del Convenio Colectivo de la empresa Unión Temporal de Empresa Mantenimiento Urbano de Santa Cruz de Tenerife	Página 24265
12804	Depósito de los Estatutos de la Asociación Círculo de Empresarios del Norte de Tenerife (CEN)	Página 24272

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cabildo Insular de Tenerife

12947	Notificación a Sercocan, S.L.....	Página 24272
12847	Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de un/una Gerente para el Organismo Autónomo Instituto Atención Social y Sociosanitaria	Página 24273
13019	Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 6 del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife	Página 24277

Cabildo Insular de La Gomera

13048	Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria nº 4/2011 mediante suplemento de crédito	Página 24277
-------	--	--------------

Cabildo Insular de El Hierro

13049	Aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos del proceso selectivo de un Técnico, Grupo A, Subgrupo A1	Página 24278
-------	---	--------------

Cabildo Insular de La Palma

13052	Expediente de calificación territorial nº 82/11 a nombre de Grantecan	Página 24279
-------	---	--------------

Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife

12792	Notificación de expedientes sancionadores en materia de tráfico a Abbondanza Ana María y otros	Página 24279
-------	--	--------------

Ayuntamiento de Granadilla de Abona

12786	Notificación a Emilio José García Torres.....	Página 24283
12787	Notificación a Burchert Manfred Bruno y otros	Página 24284

Ayuntamiento de Puerto de la Cruz

13000	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos nº 38/2011 créditos extraordinarios-suplementos de crédito.....	Página 24285
-------	--	--------------

Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna

12805	Exp. nº 4100/10 a Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado La Caleta	Página 24285
12807	Licencia Municipal de Apertura para la instalación de clínica de reproducción asistida a instancias de la entidad mercantil Centro de Asistencia de Reproducción Humana de Canarias, S.L.	Página 24286
12809	Exp. nº 726/11 a Jacinto Díaz Gamba.....	Página 24286
12810	Exp. nº 2033/11 a Organización Oro, S.L.	Página 24287
12811	Exp. nº 4744/10 a Teidecasa, S.L.	Página 24287
12812	Exp. nº 6548/10 a Somero Canarias, S.L.	Página 24288
12814	Exp. nº 4387/07 a Nivel 3 Consulting, S.L.U.	Página 24288
12815	Exp. nº 2805/11 a María del Carmen Alayón Gordillo	Página 24289
12816	Exp. nº 3039/11 a Acego, S.L.....	Página 24289

Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera

13042	Aprobación de los módulos a aplicar a los proyectos para determinación su base imponible	Página 24290
-------	--	--------------

Ayuntamiento de Tijarafe

13050	Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio 2011	Página 24290
-------	---	--------------

Ayuntamiento de la Villa de Adeje

12945	Convocatoria y bases para la constitución de una lista de reserva de Auxiliares Administrativos	Página 24290
-------	---	--------------

Ayuntamiento de la Villa de Buenavista del Norte

13056	Exposición al público de la Tasa Municipal de Abastecimiento de Agua Potable y Recogida de Basura Domiciliaria correspondiente al quinto bimestre de 2011	Página 24300
-------	---	--------------

Ayuntamiento de la Villa de Los Realejos

12980	Bases que han de regir la convocatoria para la provisión como funcionario de carrera de un puesto de Técnico de Administración Especial	Página 24300
-------	---	--------------

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 2 de Santa Cruz de Tenerife

13040	Juicio nº 256/11 a instancias de Sergio Israel González Cabrera contra José Carlos Domínguez Rodríguez	Página 24309
-------	--	--------------

Juzgado de lo Social Número 3 de Santa Cruz de Tenerife

12773	Juicio nº 235/11 a instancias de José Manuel Rodríguez Baritto contra Planas Pacific, S.L. y otro	Página 24309
12783	Juicio nº 350/11 a instancias de José Gómez Espinosa y otro contra Inversiones Límite Sur, S.L.	Página 24310
12784	Juicio nº 150/11 a instancias de Esteban Fuentes Gallardo contra Construcciones Alonso Trujillo, S.L.	Página 24311
12785	Juicio nº 146/11 a instancias de Carmen Mª Pérez Pérez y otros contra Mapeshank Montecarlo, S.L.	Página 24312
12982	Juicio nº 603/11 a instancias de María A. Moreno Bueno contra Laverlem, S.L.U.	Página 24313
13023	Juicio nº 604/11 a instancias de María Dolores Pecis Pérez contra Laverlem, S.L.U.	Página 24313

Juzgado de lo Social Número 5 de Santa Cruz de Tenerife

13029	Juicio nº 701/11 a instancias de Eusebio Hernández Rodríguez contra Pinturas Ramos Canarias, S.L.	Página 24314
-------	--	--------------

Juzgado de lo Social Número 7 de Santa Cruz de Tenerife

12777	Juicio nº 52/11 a instancias de María Candelaria Toribio Venazco contra Ignacio Pérez Pila.....	Página 24315
12778	Juicio nº 244/11 a instancias de Mariela Virginia de San Martín Leiva contra Narciso Martínez Domínguez	Página 24316
12779	Juicio nº 305/11 a instancias de Fátima Lara Priego contra Comédano, S.L.	Página 24316
12780	Juicio nº 395/11 a instancias de Richard Fabián Gutiérrez Díaz y otro contra Apurimac, S.L. y otro	Página 24316
12781	Juicio nº 404/11 a instancias de Avelino Pacheco Luis contra Quality Hotels Resort, S.L. (Hotel Xibana Park)	Página 24317
12782	Juicio nº 921/10 a instancias de Benedicta Alonso Henríquez contra Gestiones Turísticas Tenerife Sur, S.L. Hotel Ponderosa y otros	Página 24318
13041	Juicio nº 388/11 a instancias de Domingo Juan de León Hernández contra Inversiones Santa Catalina, S.L.	Página 24319

Juzgado de lo Mercantil Número 1 de Santa Cruz de Tenerife

13053	Juicio nº 99/08 a instancias de Anton Anikyevev contra Region Ont, S.L.	Página 24319
-------	--	--------------

V. ANUNCIOS PARTICULARES**Notaría de Nicolás Castilla García**

12851	Venta extrajudicial de la finca hipotecada urbana número treinta y uno vivienda unifamiliar adosada con el número 31.....	Página 24320
-------	---	--------------

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO
EN SANTA CRUZ DE TENERIFE****Oficina de Extranjeros****EDICTO****15632**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de

12822

Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), reformada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero), se hace pública notificación de las resoluciones de notificación en los expedientes de solicitud de Tarjeta de Familiar de Residente Comunitario que se indican, dictadas por la autoridad competente contra los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expediente	Apellidos y Nombre	Nacionalidad	NIE	F.Sol.	F. Resol
389920100016662	HANI , ABDELOUAHED	MARRUECOS	X2877695G	09/08/2011	30/08/2011
389920110001293	BHAGCHANDANI , GANGABAI	INDIA	X7737150L	16/05/2011	08/08/2011
389920110001784	HADDAR , MAKHLOUF	ARGELIA	X6610969X	31/05/2011	30/08/2011
380020110003194	LUJARDO LAHERA, COSETTE	CUBA	Y0282572P	23/05/2011	15/06/2011
380020110003331	ESCORIHUELA DE HERNANDEZ, ANA ISABEL	VENEZUELA	Y1771311A	26/05/2011	18/07/2011
380020110004496	SANCHEZ MONTES, MARGARITA RENEE	URUGUAY	X1572576C	14/07/2011	27/07/2011

Contra estas resoluciones, que no ponen fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de 2 meses, contados a partir del día de la notificación, o bien, Recurso de Alzada ante el Sr. Subdelegado del Gobierno de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 1 mes a contar desde el día siguiente a la notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Proce-

dimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero) y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

EDICTO

15633

12822

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), reformada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero), se hace pública notificación de las resoluciones de denegación en los expedientes de solicitud de Tarjeta de Familiar de Residente Comunitario que se indican, dictadas por la autoridad competente contra los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expediente	Apellidos y Nombre	Nacionalidad	NIE	F.Sol.	F. Resol
380020110003366	CAMEJO DE GARCIA, OLGA	VENEZUELA	Y1867467L	27/05/2011	03/08/2011
380020110003667	BLANCO DE CHACON, ANTONIA JEANNETT	VENEZUELA	Y1894670J	10/06/2011	29/08/2011
380020110003948	BAQUET LAURIDO, FRANCISCO	URUGUAY	X2260112V	21/06/2011	30/08/2011
380020110004878	GONCALVES VELOSO, DIVINA	BRASIL	X7045663G	03/08/2011	02/09/2011

Contra estas resoluciones, que no ponen fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de 2 meses, contados a partir del día de la notificación, o bien, Recurso de Alzada ante el Sr. Subdelegado del Gobierno de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 1 mes a contar desde el día siguiente a la notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero) y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

EDICTO

15634

12822

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), reformada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero), se hace pú-

blica notificación de las resoluciones de archivo por desistimientos en los expedientes de solicitud de Tarjeta de Familiar de Residente Comunitario que se indican, dictadas por la autoridad competente contra los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expediente	Apellidos y Nombre	Nacionalidad	NIE	F.Sol.	F. Resol
389920090004564	CARRANZA ALVAREZ, SILVANA	GUATEMALA	X5320421S	26/05/2011	04/07/2011
389920110000519	MORA VILICIARTE, ANA KARINA	URUGUAY	X9624295Z	02/08/2011	13/09/2011
389920110001033	ROMERO PARTIDAS, YOEXY MARGARITA	VENEZUELA	X7705168F	30/06/2011	02/08/2011
380020110003690	MARIN GARCIA, YORMY ALEXANDER	VENEZUELA	X5661380E	13/06/2011	02/08/2011
380020110004240	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, REINA MARGARITA	VENEZUELA	Y1935253R	04/07/2011	13/09/2011
380020110004725	JOULIE, LUCAS MATIAS	ARGENTINA	Y1976639X	26/07/2011	13/09/2011

Contra estas resoluciones, que no ponen fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de 2 meses, contados a partir del día de la notificación, o bien, Recurso de Alzada ante el Sr. Subdelegado del Gobierno de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 1 mes a contar desde el día siguiente a la notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Proce-

dimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero) y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

EDICTO

15635

12822

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), reformada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero), se hace pública notificación de las resoluciones de extinción en los expedientes de solicitud de Tarjeta de Familiar de Residente Comunitario que se indican, dictadas por la autoridad competente contra los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expediente	Apellidos y Nombre	Nacionalidad	NIE	F.Sol.	F. Resol
380020060023368	HERNANDEZ GONZALEZ, MARIA EUGENIA	VENEZUELA	X8142057B	13/11/2006	02/06/2010
380020070004282	DIOUM , KHADIM	SENEGAL	X8542326B	21/03/2007	20/07/2009
380020070009264	BISCACIO VOGAS, ROBSON	BRASIL	X8789776G	06/06/2007	26/09/2010
380020070016477	FONSECA RIVERA, BERTHA CECILIA	VENEZUELA	X9096872G	13/09/2007	29/04/2011
380020080004381	SILVA ESCALANTE, ZULAY	CUBA	X9708962H	02/04/2008	23/11/2009
380020080018993	MOUAS , MARYAM	MARRUECOS	X7206768V	05/11/2008	23/12/2009
380020090003202	RODRIGUEZ PEREZ, MARVIN JOSE	VENEZUELA	Y0514762J	20/04/2009	25/08/2010
380020090007656	KHACHATRYAN , ARSINE	RUSIA	Y0695816B	28/07/2009	15/10/2010
380020090011193	RANGEL SANTIAGO, ROSALIA	MEXICO	Y0881566J	03/11/2009	22/11/2010

Contra estas resoluciones, que no ponen fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de 2 meses, contados a partir del día de la notificación, o bien, Recurso de Alzada ante el Sr. Subdelegado del Gobierno de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 1

mes a contar desde el día siguiente a la notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero) y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

EDICTO

15636**12822**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), reformada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero), se hace pública notificación de las resoluciones de inadmisión a trámite en el expediente de solicitud de Tarjeta de Familiar de Residente Comunitario que se indica, dictada por la autoridad competente contra la ciudadana extranjera que a continuación se relaciona, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expediente: 380020110003758.- Apellidos y nombre: Hernández Bonilla, Aixa.- Nacionalidad: Colombia.- N.I.E.: X7995647L.- F. Sol.: 07.06.2011.- F. Resol.: 15.06.2011.

Contra esta resolución, que no ponen fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de 2 meses, contados a partir del día de la notificación, o bien, Recurso de Alzada ante el Sr. Subdelegado del Gobierno de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 1 mes a contar desde el día siguiente a la notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero) y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

El correspondiente expediente obra en la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

EDICTO

15637**12822**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. 285, de 27 de

noviembre de 1992), reformada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero), se hace pública notificaciones de resolución de desistimiento recaídas en los expedientes de solicitud de Autorización de Residencia Temporal y Trabajo Inicial que se indica en el anexo I, dictada por la autoridad competente contra los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Ilmo. Sr. Subdelegado del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 2 meses contados de igual modo.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

Anexo I.

Expediente: 380020110003507.- Apellidos y nombre: Dembele, Nouhoum.- Nacionalidad: Mali.- NIE: Y0669565A.- F. Sol.: 06.06.2011.- F. Resol.: 31.08.2011.

El/la Jefe/a de Sección.

EDICTO

15638**12822**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), reformada por Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero), se hace pública notificaciones de resolución de Concesión recaídas en los expedientes de solicitud de Autorización de Residente de Larga Duración-UE que se indica en el anexo I, dictada por la autoridad competente contra los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Ilmo. Sr. Subdelegado del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Ad-

ministrativo de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de 2 meses contados de igual modo.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

Anexo I.

Expediente: 380020110004302.- Apellidos y nombre: Man Talchabhadel, Ganesh.- Nacionalidad: Nepal.- NIE: X5577180W.- F. Sol.: 06.07.2011.- F. Resol.: 17.08.2011.

El/la Jefe/a de Sección.

Secretaría General

A N U N C I O

15639

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de propuesta de resolución, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 2895/2011.- Interesado: Javier Martín Arbelo.- DNI/NIE: 78617491H.- Municipio: Matanza de Acentejo (La).- Precepto infringido: L. 19/2007-22.3.- Sanción/multa: 600 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O

15640

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de

Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de propuesta de resolución, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 2882/2011.- Interesado: Leyder David Oliveros Castro.- DNI/NIE: X3931818Z.- Municipio: Santa Cruz de Tenerife.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-23.n).- Sanción/multa: 301 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O

15641

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 2798/2011.- Interesado: Álvaro Jaquemade Giménez.- DNI/NIE: 29494292N.- Mu-

nicipio: Sevilla.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-26.i).- Sanción/multa: 100 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

ANUNCIO

15642

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por

esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

EXPEDIENTE Nº	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
3107/2011	PAUL MUTI	X4869046S	PALMAS DE GRAN CANARIA (LAS)	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3382/2011	GLORIA PATRICIA PÉREZ RAMÍREZ	X3047561S	PALMAS DE GRAN CANARIA (LAS)	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

ANUNCIO

15643

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3292/2011.- Interesado: Carlos Pellegrini Martín.- DNI/NIE: 43128675H.- Municipio: Valle Gran Rey.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-23.a).- Sanción/multa: 301 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

ANUNCIO

15644

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3443/2011.- Interesado: Juan Carlos Sanjuán Leyenda.- DNI/NIE: 53178500Q.- Municipio: Fuencaliente de La Palma.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-23.a).- Sanción/multa: 301 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O**15645****12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 2860/2011.- Interesado: Thiam El Hadji Malick.- DNI/NIE: X8146404B.- Municipio: Arrecife.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-25.1.- Sanción/multa: 301 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O**15646****12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 2920/2011.- Interesado: Marcos Ruiloba Alvarino.- DNI/NIE: 13672788R.- Municipio: Santander.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-26.h).- Sanción/multa: 100 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O**15647****12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3040/2011.- Interesado: Francisco Manuel Cruz Castro.- DNI/NIE: 42816153C.- Municipio: Ingenio.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-26.i).- Sanción/multa: 100 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O**15648****12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subde-

legación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3069/2011.- Interesado: Francisco Javier Arrocha García.- DNI/NIE: 42175325H.- Municipio: Santa Cruz de La Palma.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-25.1).- Sanción/multa: 301 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O

15649**12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3558/2011.- Interesado: Cristóbal Tomás Gámez Zamora.- DNI/NIE: 78407258M.- Municipio: Valverde.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-23.a).- Sanción/multa: 301 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O

15650**12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública

notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3262/2011.- Interesado: Pedro Manuel León Ramos.- DNI/NIE: 42234519X.- Municipio: Llanos de Aridane (Los).- Precepto infringido: L.O. 1/1992-25.1.- Sanción/multa: 301 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

A N U N C I O

15651**12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3349/2011.- Interesado: Rayco Méndez Tacoronte.- DNI/NIE: 45726540X.- Municipio: Arrecife.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-26.i).- Sanción/multa: 100 euros.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

ANUNCIO**15652****12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último

domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

EXPEDIENTE Nº	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
2691/2011	SERGIO DÍAZ LIMA	78628774P	REALEJOS (LÓS)	L.O. 1/1992 - 23.n)	301€
3154/2011	DOMINGO RAMÓN TOLEDO ALVARADO	54049495R	REALEJOS (LOS)	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3514/2011	JUAN JOSÉ HERNÁNDEZ MARRERO	78632535C	REALEJOS (LOS)	L.O. 1/1992 - 25.1	301€

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

ANUNCIO**15653****12821**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último

domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

EXPEDIENTE Nº	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
2708/2011	JOSÉ DANIEL VERA RODRÍGUEZ	78729506T	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2854/2011	NESTOR LUIS MARTÍN SERAFÍN	78851970N	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2855/2011	JAVIER ADOLFO AGUILAR RODRÍGUEZ	75779953J	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 25.1	400€
2866/2011	FEDERICO MIGUEL CALDERÓN MIRANDA	78854288F	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
2867/2011	RAYCO ZEBENZUI GARCÍA ALMENARA	78701007K	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.g)	300€
2868/2011	DOMINGO PASTOR RODRÍGUEZ DE PAZ	10132759V	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
2892/2011	IVAN GARCÍA LOSAS	42221184S	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 25.1	301€
2894/2011	AIRAN JAVIER GOYA FUMERO	78703631T	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 25.1	400€
2924/2011	AIRAN MONTESINOS ALAMO	78556160M	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
2926/2011	ANDRÉS AVELINO BENÍTEZ VERA	43794823V	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2989/2011	JESÚS ALEJANDRO ALAYÓN GONZÁLEZ	43819948A	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
2990/2011	ASDRÚBAL CASTELLANO HERNÁNDEZ	54047109F	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
2992/2011	TOMÁS JULIÁN DÍAZ HERRERA	43612521J	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€

EXPEDIENTE N°	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
3003/2011	ALEJANDRO JOSHUA PELAYO HERNANDEZ	78858311M	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3004/2011	ALEJANDRO RAMOS PORTERO	42240057M	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3020/2011	KEVIN ALEXANDER JANNELLO RODRÍGUEZ	79088401A	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3030/2011	PABLO MIGUEL SALMERÓN GONZÁLEZ	78853757M	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3031/2011	PABLO MIGUEL SALMERÓN GONZÁLEZ	78853757M	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€

EXPEDIENTE N°	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
3046/2011	CARLOS JAVIER DÍAZ PÉREZ	78571582V	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3072/2011	PAOLA GUTIÉRREZ GARZÓN	79099482K	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3074/2011	FRANCISCO JAVIER PEDROS DELGADO	42097197K	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3080/2011	EDWIN PADILLA MELIAN	78644050N	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3081/2011	SOFÍA AGUIAR IBÁÑEZ	78727408H	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3083/2011	NATAN LOPEZ DE LA OSA PEDROSA	78697750F	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3084/2011	ISRAEL MENDOZA MAJO	78722207S	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3086/2011	ELIU LÓPEZ DE LA OSA PEDROSA	43811241J	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3087/2011	DAVID BAQUERO DELGADO	79064584Z	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3117/2011	KEVIN WALO ARBELO	78716740E	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3121/2011	KARISA ZULHAY MOLINA PEÑA	X9782135M	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100
3122/2011	FREDDY MEJIA AYALA	42267340X	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3128/2011	CARLOS MARTÍN TORREJÓN	54052536Y	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3136/2011	JUAN JESÚS MORA MEDINA	78696525R	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3137/2011	MIGUEL IVÁN SÁNCHEZ MEDINA	42221131P	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3138/2011	TAHUCO SANTOS FEBLES	78570794B	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3157/2011	MARIA BELÉN MARTÍNEZ IBÁÑEZ	43811997X	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3165/2011	JOSÉ ENRIQUE PEÑA PERAZA	78701308T	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3215/2011	FERNANDO MIGUEL AFONSO RODRÍGUEZ	78727399D	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3231/2011	JOSÉ ORLANDO VELEZ SILVA	X6402147M	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3239/2011	CATHAYSA HERNÁNDEZ DÍAZ	79061077A	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3260/2011	NATIVIDAD PLASENCIA HERRERA	43820591W	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3326/2011	JOSÉ NICOLÁS RODRÍGUEZ LUIS	42097449C	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3342/2011	HIPÓLITO FELIX RODRÍGUEZ RAMOS	42066096Q	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3347/2011	YOUSSEF MAAROUF	X7226659J	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3356/2011	IGNACIO MANUEL DELGADO DE ARMAS	42054509K	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3359/2011	MAKAN TRAORE	X2728873S	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3360/2011	SAMÚEL POLEO SUÁREZ	78718617J	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3376/2011	JUAN JESÚS BERNAL CHINEA	42065563N	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3401/2011	ARNOLD VARGAS ROQUE	54056705N	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€

ANUNCIO

15654

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n°

285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la no-

tificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles

contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Expediente nº: 3105/2011.- Interesado: Leonardo Alberto Gutiérrez Hernández.- DNI/NIE: 78713160F.- Municipio: Santa Cruz de Tenerife.- Precepto infringido: L.O. 1/1992-23.1, 23.h), 23.ñ), 23.n), 23.e).- Sanción/multa: 3.000.

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

ANUNCIO

15655

12821

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285 de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de acuerdos de inicio, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, estas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Infracciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife (calle Méndez Núñez, 9), donde podrán comparecer en horario de 9 a 14 horas de lunes a viernes, por sí o por medio de representante acreditado, para ejercer el derecho de alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas, en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

EXPEDIENTE Nº	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
2852/2011	ANGEL BARRERA MATA	79073633R	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
2897/2011	ANDRÉS FABIAN ALONSO DELGADO	54059512J	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2901/2011	GEOFFREY ANTONIO MEDEIROS	Y0565571S	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.n)	301€
2912/2011	JENIFER GARCÍA CRUZ	78850482L	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2917/2011	JONATHAN RAMIREZ GONZALEZ	78567931T	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
2931/2011	JACQUELINE GARCÍA PEREZ	78678466C	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2934/2011	SANTIAGO JONATHAN RAMALLO CRUZ	78709222W	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2951/2011	EUGENIO ABREU MARTÍN	41991467E	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
2984/2011	CARLOS JAVIER PADILLA RAMOS	43787548X	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
2985/2011	GERMAN ANGEL NAVARRO CABRERA	42080627B	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2991/2011	SANTIAGO ALEJANDRO FREIRE ZANALA	X3861865G	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
2993/2011	MANUEL FRANCO ALVAREZ	78716498X	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i) y 26.h)	200€
2998/2011	JACOB BRALLAN PÉREZ BRITO	78693777J	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3039/2011	JAVIER ALEXIS DAROCA FIGUEROA	45448715W	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3045/2011	ADAY GARCÍA FLEITAS	78708366G	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3049/2011	LYDIA YASMINA AGUILAR PEREZ	79063815G	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€

EXPEDIENTE N°	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
3057/2011	ONÉSIMO PADILLA EXPÓSITO	78570318H	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3100/2011	MANUEL ALEXANDER VILLALOBOS VELARDE	X3742917N	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3109/2011	CAROLINA MACHIN MORALES	78562453L	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3119/2011	SUSANA GARCÍA MUÑOZ	54058672R	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3120/2011	JESÚS GUNDAMARO GARCÍA ÁLVAREZ	54058622C	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3125/2011	CESAR IVÁN DE CARLOS ÁLAMO	45449645N	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3126/2011	LUIS RICARDO NEGRÍN ARMAS	78562992Y	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3132/2011	ALBERTO MARTINÓN QUINTERO	43799323D	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3141/2011	JONATHAN AMAYA ROMERO	54109828M	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3149/2011	OLGA MARÍA GONZÁLEZ MEDA	42185621X	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3176/2011	DIEGO MAYA VÁZQUEZ	05432256R	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.g)	300€
3209/2011	ANDRÉS JOSUÉ CRESPO GONZÁLEZ	42196558	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3252/2011	AMADOR HERNÁNDEZ PÉREZ	42174024M	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3255/2011	ANTONIO JOSÉ CARMONA MUNOZ	54115731C	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3268/2011	JUAN PEDRO PÉREZ GARCÍA	43800095E	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 25.1	301€
3275/2011	JOSE RAMÓN DIAZ ALVAREZ	42934190K	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3284/2011	JENNIFER CARMEN RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ	54111529G	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i) y 26.h)	200€
3299/2011	PEDRO MANUEL MARTÍN SANTOS	54056179S	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3307/2011	DAIDA GARCÍA FERRER	78723309J	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3320/2011	JOSE HIDALGO TORRES	42018786V	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.j)	100€
3329/2011	JOSÉ FERNANDO GARCÍA PELAYO	43622060F	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3331/2011	JUAN CARLOS TORIBIO MEDINA	54043764C	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3371/2011	JOSÉ YERAY HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ	54109979H	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 25.1	400€
3409/2011	JUAN MORENO HERNÁNDEZ	54113012S	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3411/2011	MERCEDES PÉREZ MACHUCA	45709064Z	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€

EXPEDIENTE N°	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
3436/2011	RAYCO GONZÁLEZ MELIÁN	78693627R	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.h)	100€
3460/2011	MARIANO VARGAS VARGAS	78552666F	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 25.1	400€
3479/2011	ALEJANDRO TINGUARO SANTANA TRIJILLO	54111107L	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3487/2011	RICARDO HERNÁNDEZ GARCÍA	78557228S	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3519/2011	OCTAVIO ANTONIO PEREZ DOMÍNGUEZ	44725393F	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 25.1	301€
3543/2011	MARIA EUGENIA VALENCIA	X2333582W	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3551/2011	LUIS ÁNGEL TABOADA RAMOS	X9812201X	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3559/2011	JOSÉ MANUEL GARCÍA HERNÁNDEZ	43780746Q	SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

EXPEDIENTE N°	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
3404/2011	JEFERSSON ANDRES RAMOS DIZU	40520570K	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3406/2011	MARIA EUGENIA VALENCIA	X2333582W	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€

EXPEDIENTE Nº	INTERESADO	DNI/NIE	MUNICIPIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN/MULTA
3437/2011	SEVERO CÉSAR MARTÍN BAUTE	42027839P	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 23.a)	301€
3451/2011	SERGIO DAVID REYES LOPEZ	78729606P	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 26.i)	100€
3458/2011	FELIBERTO MEDINA DÍAZ	78833060K	SANTA CRUZ DE TENERIFE	L.O. 1/1992 - 25.1	301€

El Secretario General, Francisco Javier García de Madariaga.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

15656

12793

Código de Convenio número 38100042012011.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa Tacoronte, S.A. (Clínica Tara), para el período 1 de junio de 2010 a 31 de diciembre de 2012, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo de Clínica Tara Tacoronte, S.A.

Capítulo I.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afectará a la Empresa Tacoronte S.A. y a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en la misma, cualquiera que sea la modalidad de contratación, siempre y cuando sea personal laboral por cuenta ajena y nunca contratada bajo relación mercantil, arrendamiento de servicios y profesionales por cuenta propia.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y dependencia de la Empresa y a los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de 30 meses, entrando en vigor el uno de junio de dos mil diez hasta el 31 de diciembre de 2012 con independencia de la fecha de su publicación o registro.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

4.1- Denuncia.

La forma de denuncia lo será mediante escrito de cualquiera de ambas partes a la otra y a la Dirección Territorial de Santa Cruz de Tenerife, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento.

Denunciado o prorrogado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, no perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniendo vigente todas sus cláusulas normativas.

4.2- Prórroga.

Al término de su duración, se prorrogará automáticamente de año en año si en un mes antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado. En caso de ha-

ber sido denunciado, hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo Convenio, se entenderá que este se prorrogará provisionalmente, continuando durante los periodos de prórroga, en vigor todas sus condiciones anteriores, salvo lo previsto en el último párrafo del art. 4.3 de este Convenio.

4.3- Revisión.

En situación de prórroga se incrementarán anualmente, en el mes de enero el salario base en la misma cuantía que el IPC previsto por el gobierno en los presupuestos Generales del Estado.

En el caso de que al finalizar el año, el IPC real anual supere la previsión inicial del gobierno los conceptos retributivos se regularizaran en el mismo porcentaje que el diferencial resultante entre el IPC real estatal, según los datos oficiales que publique el Instituto Nacional de estadísticas y el inicialmente previsto. Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo al 1 de enero de año anterior, y se percibirá en el mes siguiente al de la publicación por parte del INE del IPC real estatal. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos en los sucesivos años.

Si la empresa está en pérdidas, a la finalización del ejercicio fiscal, la presente revisión no surtirá efecto con carácter automático, siendo objeto por tanto de negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 5.- Garantías ad personam.

En el supuesto de existir un trabajador que tuviera concedidas por la empresa, de manera expresa y concreta al caso, condiciones más beneficiosas que el resto de los trabajadores de la misma categoría, la empresa respetará aquellas en su totalidad con carácter estrictamente personal y a quienes afecte o ad personam. No se aplicará este artículo a situaciones creadas por errores aritméticos en el abono de los salarios producidos en un máximo de cuatro meses. Una vez detectados, se procederá a su inmediata regularización.

En los casos en que este complemento personal, supere en un 25%, las remuneraciones medias del grupo profesional y las remuneraciones encomendadas, y siempre en los casos de personas que tengan asignado el plus de responsabilidad, se entenderá que existe exclusividad en la relación entre la empresa y dicho trabajador, salvo pacto en contra en el momento de la contratación y/o nombramiento en el puesto de responsabilidad.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación

y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, especialmente en los casos vinculados al cumplimiento de los criterios acordados en el artículo 11 sobre empleo, se establece una comisión paritaria, la cual estará integrada por tres vocales por parte de la Empresa y otros tres vocales por parte del Delegados Sindicales o Comité de Empresa en su caso, estableciéndose como sede de la misma el domicilio de la Empresa.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos que puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la situación.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo entre las partes, en el desarrollo de las funciones de la Comisión, se recogerá en acta las distintas posturas, pudiendo cualquiera de las partes someter la cuestión a cualquier organismo administrativo, arbitral y/o judicial, con el objeto de dirimir el conflicto.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, mediante escrito y con el quórum de al menos el 50% de los miembros de la comisión, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, los cuales serán libremente asignados por las partes, teniendo derecho a voz pero no a voto.

De las reuniones se levantará acta que será aprobada y firmada al término de las mismas por los asistentes o delegándose la firma a dos interventores, uno por la parte empresarial y otro por la representación de los trabajadores. En este último supuesto las actas podrán ser firmadas dentro de los tres días hábiles siguientes a la reunión. Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones, dándose publicidad de lo acordado en el tablón de anuncios de la empresa.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que específicamente le encomiende el presente convenio y demás legislación laboral aplicable.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1) Interpretación del Convenio.- Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente convenio se produzca, o sea causa de diligencia, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista una reunión de la Comisión Paritaria. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días a petición de la Dirección de la Empresa, o

de la representación de los trabajadores, contándose el plazo a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

2) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en supuestos previstos o no en el presente convenio.

3) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.- La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado este campo, proceder en consecuencia.

Artículo 7.- Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del convenio colectivo quedara constituida con la misma composición que la regulada para la Comisión Paritaria en el artículo anterior. La distribución de los miembros de la parte social estará en función de la representatividad obtenida en la empresa.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente/a y secretario/a de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa acuerden por mayoría, criterio este que se utilizará igualmente para la consecución de los acuerdos finales adoptados.

Artículo 8.- Normas subsidiarias.

En lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Clínica Privadas, si lo hubiera, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Capítulo II.

Artículo 9.- Organización y tiempo de trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

En cumplimiento del deber básico establecido legalmente, el trabajador debe cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y la diligencia, así como observar las medidas de salud laboral que se adopten. Cumplir las órdenes e instrucciones adoptadas por la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en el estatuto de los trabajadores, contribuir a la mejora de la productividad y del nivel asistencial de la clínica y en general todos aquellos deberes laborales que se deriven de los contratos de trabajo o de pactos individuales.

Capítulo III. Empleo.

Artículo 10.- Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A1: Médicos, farmacéuticos y licenciados universitarios en general.

Grupo A2: Enfermeras (D.U.E) y Trabajadores sociales.

Grupo B: Técnicos de Rayos, Laboratorio y Analista programador, así como Administrativos con formación profesional de grado superior.

Grupo C: Auxiliares de enfermería, Auxiliares administrativos y Auxiliares informáticos. Mantenimiento y Conductores profesionales.

Grupo D: Limpieza y Catering.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este Convenio anexo I y la definición de las cuales se establecen en el art. 57 del este convenio.

Artículo 11.- Formas de empleo.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de la empresa, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir

que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con lo establecido en el art. 15.6 E.T., los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos, siempre proporcionalmente a la antigüedad en la empresa.

11.1- Estabilidad en el Empleo:

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que la empresa deberá tener un 60% de personal, sobre la plantilla de los grupos C, D y B, de acuerdo con la clasificación recogida en el art. 10 del presente Convenio, con contratos indefinidos durante toda la vigencia de este Convenio, no siendo de aplicación para el resto de los grupos.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente Convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con excepción de los contratos en prácticas, formativos y contratos interinos para sustitución de personal.

Para dar efectividad al cumplimiento de los % acordados en este apartado, la empresa transformará los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el % acordado, utilizando el criterio que se establezca previa negociación en comisión paritaria, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular el cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

11.2- Contrato indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de

servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

11.3- Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo): el presente convenio se acoge a lo regulado en la legislación aquí referenciada.

11.4.- Contratos en Prácticas: No serán inferiores a seis meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 65% para el primer año y el 75% para el segundo, de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 10% de la plantilla.

11.5- Contratos Formativos: No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 65% para el primer año y el 75% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente; no se podrá realizar a mayores de 21 años y el personal contratado por formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad de prácticas y formación. Así como, velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

11.6- Contrato de Obra o Servicio Determinado: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción a la empresa, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, sin carácter excluyente:

* Para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las Administraciones Públicas de carácter temporal y determinado.

* Cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se presta el servicio comporte variaciones, por su carácter de servicio temporal, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Para cubrir por personal eventual cuando se produzcan circunstancias especiales de duración incierta que impliquen aumento de la actividad asistencial, todo ello tras el cumplimiento de lo reflejado en el apartado 11.1 sobre Estabilidad en el Empleo del presente Artículo.

La finalización de este contrato dará derecho a que el trabajador perciba una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio, según lo establecido en el artículo 49.1 c. del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se vea afectado por esta medida conformará una bolsa de empleo por cada una de las categorías profesionales, de tal forma que conforme recupere la empresa su nivel de actividad, dicho personal se irá reincorporando al trabajo.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del ET, ni por vacaciones.

Para la aplicación del Contrato por Obra o Servicio Determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del Servicio.

b) Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado a tiempo parcial no podrán realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor, y por necesidades del servicio asistencial, en circunstancias excepcionales siempre imprevistas y no planificadas, atendiendo a la actividad sanitaria desarrollada por la clínica. En este caso, el exceso de jornada será compensado en tiempo de descanso o mediante la remuneración como horas extras.

c) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente.

11.7- Contrato a Tiempo Parcial: El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, de-

biendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

El personal vinculado a la empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinidos no podrá realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias. Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este Convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todos los trabajadores, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores o, en su ausencia, a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la

situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con la empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

11.8- Contrato de Relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

11.9- Sucesión y encadenamiento de contratos temporales: Con el fin de garantizar una razonable aplicación de la contratación temporal, la posibilidad de que un mismo trabajador esté en la empresa con dos o más contratos de duración determinada, se limita a 24 meses en un periodo de 30 meses. En el caso descrito, si se supera el límite establecido, el contrato de este trabajador se convertirá en contrato indefinido.

11.10- Contrato de Sustitución por anticipación de la edad de Jubilación a los 64 años: Se regulará por lo establecido en el RD 1194/1985. El contrato de trabajo celebrado con el trabajador sustituto podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto, contrato a tiempo parcial y contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (las modalidades previstas en el artículo 15.1.b del E.T.).

11.11- Medidas contra la discriminación por edad: Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de los trabajadores mayores de 45 años en el empleo.

11.12- De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de Información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores (RD Legislativo 1/95, de 24 de marzo) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Artículo 12.- Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del empleo, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito de aplicación del convenio, la comisión paritaria se reunirá con carácter semestral para elaborar informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en la empresa.

En este Observatorio y de cara a la máxima profesionalización de la empresa como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este Convenio estudiarán a lo largo de su vigencia, un Plan Formativo que promueva la adquisición para las actuales Auxiliares de enfermería los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según se regule por el Instituto Nacional de Cualificaciones.

Las partes firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 13.- Plantillas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores tendrán acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de la empresa, con la especificación de número total de personal que comprende cada una de las categorías profesionales, número de trabajadores en cada tramo de edad y de antigüedad.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los representantes de los trabajadores en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Periodo de pruebas.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo A: Seis meses.
Grupo B: Treinta días laborales.
Grupo C: Veinte días laborales.
Grupo D: Catorce días laborales.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 15.- Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1.- Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca a la empresa, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2.- Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar los candidatos unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3.- Un representante de los trabajadores participará en el procedimiento de Convocatoria interna. En el procedimiento de Convocatoria externa, los representantes de los trabajadores serán informados.

Artículo 16.- Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

- Grupo A: Un mes.
- Grupo B: Un mes.
- Grupo C: Quince días.
- Grupo D: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia al Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia al Grupo al que pertenezca, será de 15 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la Empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Si la Empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el pago de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Artículo 17.- Recibos de finiquito.

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

El trabajador podrá solicitar la presencia de un Delegado de los trabajadores o en su caso de un miembro del Comité de Empresa en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo, el hecho de su firma en presencia de dicho Representante o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. En este sentido, la redacción del finiquito contendrá una de las dos opciones. Si el recibo de finiquito no contiene este requisito, no producirá efectos liberatorios para la Empresa.

Artículo 18.- Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, según la clasificación establecida en el artículo 10, salvo por necesidades del servicio en situaciones excepcionales, imprevistas y no planificadas.

La Empresa, por necesidades del servicio, podrá destinar a los trabajadores a un puesto de trabajo de superior categoría. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a siete jornadas de trabajo, la Empresa estará obligada a recabar el consentimiento del trabajador afectado o, en su defecto, del Comité de Empresa. Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría por un tiempo que exceda de 5 meses de forma continuada u ocho de forma alterna durante dos años, encontrándose vacante la plaza, este consolidará la categoría superior a todos los efectos, siempre y cuando no requiera estudios previos, en caso contrario consolidará los salarios. En cualquiera de los casos anteriormente expuestos, la Empresa deberá comunicarlo por escrito.

El trabajador durante el tiempo que desempeñe trabajos de superior categoría, percibirá los salarios correspondientes a la categoría superior desempeñada.

Artículo 19.- Movilidad geográfica.

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en varios centros de trabajo, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la empresa, que exija cambios de residencia fuera de la isla, provincia o Comunidad Autónoma.

La empresa abonará al trabajador el gasto correspondiente al desplazamiento y le asignará la correspondiente dieta.

Capítulo IV. Formación.

Artículo 20.- Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad y normalidad.

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El trabajador podrá solicitar como permiso no retribuido días de permiso para concurrir a pruebas selectivas para la obtención de un puesto de trabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, siempre y cuando las mismas coincidan con su horario de trabajo.

Se podrá autorizar la asistencia a jornadas, cursos, seminarios y congresos, cuando estén claramente relacionadas con la actividad profesional del solicitante, quién deberá presentar una memoria sobre el contenido del mismo y celebrar, si es requerido por la Gerencia, sesiones de divulgación dentro del ámbito del centro.

Se autorizará un máximo de 8 días al año.

No se computan a efectos de límite de días, los casos en que la propuesta de asistencia a la jornada, seminario, congreso o curso, haya sido a iniciativa de la Dirección, o bien porque el trabajador/a sea ponente o comunicante.

Artículo 21.- Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

* Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

* Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

* Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

* Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

* Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.

* Conocer idiomas extranjeros.

* Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.

* Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

* Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22.- Desarrollo de la formación.

1. La Comisión paritaria fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 21 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por esta Comisión, los planes financiados por la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. La empresa facilitará el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, esta obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de For-

mación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. La Empresa estará obligada a facilitar el acceso, a estos cursos, al personal.

Capítulo V. Salud laboral.

Artículo 23.- Salud laboral.

1.- Principios Generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2.- Participación del Personal:

Delegados/as de Prevención: Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los/as delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Tendrán las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del Convenio.

2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.

3. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados/as y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

4. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

5. Asesoramiento técnico a la Empresa y representación del personal.

6. Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.

7. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la Empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación.

8. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Empresa, especialmente en materia de:

* Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

* Participación en los Servicios de Prevención.

* Evaluación de los factores de riesgo.

* Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

* Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

* Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.

* Estudio de epidemiología laboral.

* Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 24.- Drogodependencia.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, voluntaria y planificada:

Preventiva.- Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial.- Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva.- El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo. Ante la detección de un supuesto de esta índole, la empresa de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores propondrá al afectado su acogimiento a un programa de tratamiento.

Participativa.- Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

El Delegado de Prevención concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que se-

rará de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 25.- Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 26.- Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá

poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, el empresario deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la Administración Autonómica para los centros de atención sanitaria.

Artículo 27.- Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 28.- Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes a todo el personal laboral, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 29.- Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y del Delegado de prevención, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adapta-

ción, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario con 7 días de antelación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 30.- Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a la empresa que hubiese formalizado contrato de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo VI. Jornada.

Artículo 31.- Jornada y horario de trabajo.

1. Normas comunes:

Se establece una jornada máxima anual de 1.690 horas de trabajo efectivo, en turno continuo, considerada en cómputo trimestral.

No se podrán realizar más de diez horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de quince horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a formación.

El trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo. El descanso de los trabajadores menores de dieciocho años será de 30 minutos con la misma condición.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

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

En este sentido se considera tiempo de trabajo el tiempo en que el empleado este disposición del empleador para realizar cometidos laborales. A estos efectos se establece un sistema de registro horario que refleja la hora de entrada y salida de la jornada de cada trabajador.

La empresa aportará a la Representación de los trabajadores con carácter mensual, un estadillo que informe del tiempo de trabajo efectivo realizado en cada jornada por cada trabajador computando los excesos o defectos de jornada mensual que hubiesen podido realizarse.

Los excesos o defectos de jornada mensual detectados se compensarán preferiblemente con tiempo de descanso o trabajo equivalente, en el siguiente trimestre al mes en que se generaron, y serán computados como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, podrán compensarse los excesos de jornada con remuneración equivalente cada hora de exceso con el valor de una hora extraordinaria. En este supuesto se informará a la Representación de los Trabajadores.

Los defectos de jornada compensados con tiempo de trabajo equivalente, se compensarán en las fechas que la empresa determine.

Los excesos de jornada compensados con tiempo de descanso equivalente, se compensarán en las fechas que a solicitud del trabajador sean compatibles con la organización y programación del servicio. En caso de no poder dar la compensación en los días solicitados por el trabajador, estos podrán ser acumulados al periodo vacacional. En caso de generarse en el último trimestre del año o al haber disfrutado ya de las vacaciones anuales reglamentarias, podrán acumularse a las vacaciones del año siguiente.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la Empresa conjuntamente con los Delegados del Personal, el calendario laboral. Éste, contendrá los turnos y horarios del personal afectado, pudiendo ser revisado trimestralmente previa negociación con los Delegados del Personal, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en lugar visible del centro de trabajo, con una semana de antelación al de su aplicación trimestral.

Preferentemente el calendario laboral contendrá la rotación cíclica de turnos de trabajo diurnos de mañana y tarde comprendiendo estos el horario entre las 08.00 y las 15.00 horas, así como las 15.00 y 22.00 respectivamente, para el personal adscrito a departamentos que por aumentos de actividad tuviesen que trabajar fines de semana. En este caso, se establece que estos trabajadores completarán su jornada con un turno máximo de 7 horas un sábado de cada tres semanas. En caso de turnos de trabajo nocturnos estarán comprendidas entre las 22.00 y las 08.00 horas del día siguiente.

Artículo 32.- Descansos.

El personal afectado por el presente convenio descansará un mínimo semanal acumulable por periodos de hasta catorce días, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 33.- Permisos especiales para asuntos propios.

a) Se establecen como causas de permiso retribuido por asuntos propios, para todo el personal con un año de antigüedad en la Empresa, quedando este permiso supeditado a las necesidades de los servicios y no pudiéndose supeditar a otro permiso retribuido, salvo acuerdo entre las partes, las siguientes:

* Gestiones ante organismos públicos y/o fedatarios públicos, que no puedan hacerse fuera de la jornada laboral, por el horario propio de estos organismos.

* Firma de operaciones de compraventa, préstamos hipotecarios y asimilables ante el notario, siem-

pre y cuando no pueda firmarse la correspondiente escritura fuera de la jornada laboral.

* Consultas médicas contra presentación de los correspondientes justificantes que, tampoco puedan llevarse a cabo fuera de la jornada laboral propia del trabajador.

* Asistencia de carácter excepcional al colegio de hijos por llamamiento de los responsables de la educación de los mismos.

* Acompañamiento a familiares de primer grado por enfermedad grave. A este respecto también se acompañará el correspondiente justificante.

Estos permisos serán única y exclusivamente por el tiempo preciso para la realización de los mismos, sin que en ningún caso den lugar al disfrute de toda la jornada de trabajo, del día en que se solicite.

b) Todo trabajador con una antigüedad de un año, tendrá derecho a disfrutar una vez al año, de un permiso no retribuido, para asuntos propios de entre un mes y un año de duración. El tiempo que se permanezca en esta situación no será computable a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido un año de trabajo efectivo en la empresa desde el final del permiso anterior.

Este permiso deberá solicitarse por escrito a la Dirección del centro con una antelación de 30 días, salvo casos de urgente necesidad, que deberá ser acreditada. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este periodo sin exceder en ningún caso del año de duración. Del mismo modo podrá pactarse el reingreso en el puesto de trabajo con antelación a la culminación del periodo de permiso no retribuido solicitado por el trabajador.

Artículo 34.- Vacaciones.

1.- Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones al año, retribuidos a razón de todos los conceptos salariales cotizables percibidos por el trabajador al mes, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo siguiente. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le prorratearán las vacaciones en función al número de meses trabajados, computándose las fracciones de días como unidad completa.

2.- Si durante el periodo de vacaciones el trabajador pasara a la situación de incapacidad temporal, se interrumpirá el disfrute, reanudándose al ser dado de alta médica.

3.- En los dos primeros meses del año, la Empresa, de común acuerdo con los Delegados del Personal, elaborará los criterios de prelación de disfrute,

el calendario de vacaciones y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

4.- Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, siendo estas rotativas. A elección del trabajador, se podrá disfrutar de las vacaciones fuera del periodo ordinario establecido. El periodo de disfrute se fijará por un periodo continuo de treinta días o fraccionados en dos periodos de quince días o tres de diez, de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa. Para solicitudes y periodos inferiores a 10 días será requisito imprescindible el mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa, respetándose en todo caso los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, excepto en situación de IT regulado en el art. 34.2, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente.

5.- La empresa en aras de potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar, procurará que los trabajadores con hijos o menores a su cargo puedan disfrutar sus vacaciones dentro del periodo vacacional escolar.

Artículo 35.- Reducción de la jornada.

1.- El personal por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, a voluntad de la trabajador/a afectada, podrá sustituirse la reducción de la jornada de una hora diaria por lactancia, por una acumulación o suma de éstas, disfrutándolas en un periodo continua-

do. El total de días o jornadas laborales a disfrutar lo será en el periodo solicitado por dicha trabajadora y podrá ser acumulable a cualquier otro disfrute de vacaciones, descansos, etc.

2.- El trabajador o trabajadora, que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un menor de seis años, o a un disminuido o minusválido físico, psíquico sensorial o persona mayor en situación de dependencia, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquélla. Esta reducción podrá ser por un tiempo determinado o indefinido, según la causa que lo origine.

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.

La reducción de jornada 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 empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria, y en función de la causa que origina la reducción de jornada, ésta, se distribuirá porcentualmente en jornadas o días, acumulación diaria, semanal o mensual.

Artículo 36.- Licencias retribuidas.

1.- Todo el personal tendrá derecho a que se le conceda permiso sin pérdida de retribución ni derecho alguno, previo aviso y justificación posterior por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge/pareja de hecho acreditada, de los padres de uno u otro cónyuge/pareja de hecho e hijos: cuatro días. Enfermedad grave de los nietos, abuelos y hermanos tanto naturales como políticos: dos días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, a tales efectos, el plazo será incrementado en dos días.

b) En caso de fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho, e hijos: cinco días. Fallecimiento de los padres: cuatro días. Fallecimiento de los padres políticos: dos días. Fallecimiento de hermanos: tres días. Fallecimiento de los nietos y abuelos tanto naturales como políticos: dos días.

c) Por alumbramiento de esposa o adopción de hijo: tres días.

d) Por matrimonio del trabajador: quince días, pudiéndose acumular al periodo vacacional. Por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador: un día.

e) Por traslado del domicilio habitual: dos días.

f) Por muerte de hermanos de alguno de los padres del trabajador: un día.

g) En las ausencias parciales en la jornada de trabajo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, esta ausencia deberá de acreditarse documentalmente y será por el tiempo indispensable requerido.

h) En los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales. Este permiso será disfrutado el día natural del examen si prestara sus servicios en hora diurna. En caso de que el trabajador tuviera un turno de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

Todos estos permisos se verán incrementados en dos días, según que el hecho causante de los mismos tenga lugar fuera de la Isla o del archipiélago Canario respectivamente.

Para los motivos planteados en los apartados a, b, c, d, e y f de este artículo, podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

2.- Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico o pruebas diagnósticas, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución ni de horas efectivas trabajadas, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

3.- En cuanto a los permisos no pactados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

4.- En todos los casos y circunstancias el personal deberá comunicar previamente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuada y documentalmente la realidad de su causa, tras el disfrute del permiso. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere, a todos los efectos, como falta injustificada.

5.- En todo caso, los días de licencia retribuida a que se refiere este artículo lo serán a partir del hecho causante.

6.- Las licencias contempladas en este artículo tendrán a todos sus efectos la consideración de jornada efectivamente realizada.

Artículo 37.- Excedencias.

Se reconocen dos clases: voluntaria o forzosa, no dando ninguna de ellas derecho a retribución, ni otros derechos como antigüedad mientras no se produzca la reincorporación al trabajo.

A) Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores que lleven al menos un año de servicio en la Empresa. La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años y sin derecho a prórroga. El tiempo que se permanezca en esta situación no será computable a ningún efecto.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita con una antelación mínima de un mes a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la Empresa en un plazo máximo de cinco días desde su notificación.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a su reincorporación inmediata y a su reserva de puesto de trabajo.

Al terminarse la situación de excedencia superior a un año de trabajo, el excedente tendrá derecho al reingreso, ocupando una plaza de igual o similar categoría a la que hubiera desempeñado antes de comenzar la excedencia, así como a las mismas condiciones anteriores a la excedencia, si existiera vacante en ese momento.

Se perderá el derecho al reingreso en la Empresa, si no fuese solicitado por el interesado, al menos, treinta días antes de expirar el plazo por el que le fue concedida la excedencia.

En el caso de que la excedencia sea solicitada para trabajar en su mismo grupo o categoría profesional en otra empresa del sector de la sanidad privada en general, su concesión estará supeditada a acuerdo entre ambas partes.

El derecho a excedencia voluntaria, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

B) Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento,

tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, no será computable a efectos de antigüedad y el personal no tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. En los seis meses anteriores a la reincorporación de la excedencia solicitada, no podrá ser discriminada en relación a los trabajadores activos debiendo ser convocado por el empresario en igualdad de condiciones que estos, para los cursos de formación profesional que pudiesen ofertarse.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, si existiera vacante.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar y en el TRET.

C) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos: Por nombramiento para cargo público o sindical. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine.

La excedencia forzosa otorgará al trabajador, derecho a ocupar la misma plaza que desempeñara con anterioridad y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La incorporación al puesto de trabajo será automática e inmediatamente posterior a su solicitud.

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa, deberán solicitar el reingreso en la Empresa en el mes siguiente a su cese en el cargo que dio lugar a la excedencia, o en su caso, en el mes siguiente de haber finalizado el plazo que le fue concedido.

Artículo 38.- Maternidad y adopción de menores de 5 años.

1.- La duración del descanso por maternidad en los supuestos de parto, será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada/o, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

2.- En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La duración del descanso será asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes.

Artículo 39.- Jubilación.

Voluntaria.

Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector sanitario es razonable que, como medida de fomento de empleo y mejora de la calidad en la prestación del servicio, se conviene que el personal con un año antes de la edad de jubilación, si desea acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo con contrato de relevo en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente (RDL 1194/85, de 17 de julio y TRET artículo 15.1B).

Los contratos para sustituir a trabajadores que se jubilen a los 64 años, se regirán por la normativa específica que regula la modalidad de contratación de que se trate, tendrán una duración mínima de un año y habrán de formalizarse por escrito, debiendo constar en los mismos el nombre del trabajador a quien se sustituye.

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, la Empresa deberá sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

Obligatoria.

De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la Disposición Adicional Décima de Estatuto de los Trabajadores (Según redacción dada por la Ley 14/2005 de 1 de julio), el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

Jubilación Parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo de relevo. En éste caso, a petición del trabajador o trabajadora, se podrá acumular el tiempo de trabajo en tramos semestrales.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 40.- Derechos sindicales.

El Comité de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la em-

presa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

E) conocer de la situación y evolución económica de la Empresa, conociendo las cuentas anuales e informes de gestión del ejercicio, como máximo en el segundo trimestre del año siguiente y preferiblemente tras el registro de cuentas y resultados anuales en el registro Mercantil, conforme a lo establecido al artículo 64.3 de Estatuto de Trabajadores.

Garantías de los/as representantes del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores/as: 15 horas.

De 26 a 100 trabajadores/as: 20 horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: 35 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones Sindicales: La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirá que el personal afiliado/a a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que un trabajador esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Las organizaciones sindicales firmantes de este convenio podrán disponer de un/a delegado/a sindical, siempre que se trate de personal en activo de la empresa.

La función del delegado/a sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

Los/as delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

Asambleas: Los/as Delegados/as de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales y el 30 por 100 de la plantilla, podrán convocar reuniones con un mínimo de 48 horas, previa comunicación a la empresa. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Con carácter de mínimos, en periodos de negociación de Convenio Colectivo, la empresa facilitará dos horas mensuales en horario laboral, para la realización de asambleas informativas relativas al desarrollo de la negociación.

Mesas Negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del Convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 41.- Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad superior a 10 minutos e inferior a 20 minutos en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. Fumar fuera del tiempo de descanso correspondiente y en zonas no autorizadas.

6. Embriaguez ocasional.

B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo durante 2 días sin causa justificada, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

6. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

8. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

9. La simulación de enfermedad o accidente comprobada.

10. Negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso en el contexto laboral.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los pacientes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

9. La negligencia en la administración de la medicación.

10. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

11. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

12. La reincidencia en falta grave, en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Artículo 42.- Sanciones.

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

Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.

2. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

3. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

1. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

2. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido.

Artículo 43.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que impliquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la empresa por si aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44.- Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 45.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como, cualquier obstá-

culo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.

Capítulo IX. Solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 46.- Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

1.- Con fecha 29 de diciembre de 2004, las organizaciones sindicales, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de otra, suscribieron el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), posteriormente, con fecha 29 de enero de 2005 se publicó en el BOE el III acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. (ASEC-III).

2.- Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Texto Refundido del estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al ASEC III, así como a cualquier acuerdo que lo sustituya.

Capítulo X. Adscripción y subrogación.

Artículo 47.- Adscripción del personal en la empresa, centros y servicios afectados por el ámbito del presente convenio.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1) En el caso de externalización de servicios de Clínica Tara (Tacoronte SA) a empresas externas, el personal adscrito al servicio externalizado podrá ser cambiado a un puesto de trabajo de otro servicio de su misma categoría o similar. En caso de imposibilidad de reubicación del personal afectado, por inexistencia de puesto de trabajo de su categoría o similar, se le garantizará la subrogación mediante la adscripción de este personal a la empresa externa concesionaria del servicio externalizado, garantizando en todo momento tanto la categoría profesional y antigüedad del personal subrogado como las condiciones más beneficiosas derivadas de la aplicación de este Convenio y su vinculación a éste durante todo el periodo de tiempo que dure la concesión del servicio.

2) Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se su-

brogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, en servicio militar o situación análoga, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

3) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante, en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.
D.N.I.
Domicilio.
Nº de la Seguridad Social.
Tipo de contrato.
Antigüedad.
Jornada y horario.
Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en Convenio. Otras condiciones y pactos.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, servicio militar, incapacidad transitoria, baja maternal, servicio social sustitutorio, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto miembros del Comité de Empresa, como Delegados/as de Personal o miembros de la Sección Sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Los/as Delegados/as de Personal o los miembros del Comité de Empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa. En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empre-

sa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, y a la Comisión Paritaria del Convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

Capítulo XI.- Estructura retributiva.

Artículo 48.- Estructura retributiva.

A) Salario Base: es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional con independencia de la remuneración que corresponda por otros conceptos salariales, puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El Salario Base se corresponde con lo que figura en Anexo I (TR).

B) Complemento personal de Convenio: en consonancia con el art. 3.5 del acuerdo Ere de 24 de abril de 2009, los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del Ere tuviesen reconocido un complemento personal absorbible, éste, se transformará en un complemento no absorbible. A estos efectos, la cuantía que corresponde a cada trabajador que lo tuviese asignado, es la derivada de la diferencia entre la cuantía asignada antes de la entrada en vigor de este Convenio y las cantidades que han sido trasladadas al concepto de salario base, o plus de quirófano, según la fórmula siguiente: Salario base de convenio menos salario base del año 2009= N.

Complemento personal del 2009 menos N y menos plus de quirófano= Complemento personal de Convenio.

C) Plus de responsabilidad: es la retribución del personal que desempeña puestos de trabajo de jefaturas o de especial responsabilidad, en cualquier caso, sometidos al procedimiento de libre designación y confianza por parte del empresario.

Su cuantía será la pactada individualmente en cada caso entre el empresario y el empleado propuesto para el puesto de confianza. En ningún caso, este plus podrá ser inferior a 150 € mensuales en doce pagas anuales.

D) Plus de quirófano: es la retribución específica del personal de enfermería (diplomado y auxiliar de enfermería) cuyo puesto de trabajo se desempeña fundamentalmente en el quirófano. Su cuantía se refleja en el anexo I tabla retributiva de este Convenio.

E) Plus de transporte: es la retribución del personal destinada a compensar su desplazamiento desde el domicilio hasta el centro de trabajo, estableciéndose el mismo en la cuantía reflejada en el Anexo I (TR).

F) Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengos semestrales equivalentes a una mensualidad de salario base y plus de antigüedad; la 1ª con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio; y la 2ª con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el 15 de diciembre.

Dichas gratificaciones podrán abonarse mensualmente en los contratos menores de seis meses o cuando la situación económica de la Empresa así lo requiera previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

G) Horas Extraordinarias: las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica según el artículo 50.

H) Plus de Festivos y Domingos: las jornadas realizadas en Domingo o Festivos tendrán una retribución adicional por hora trabajada según Anexo I (TR).

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

En el caso de los festivos, se entiende que esta retribución lo será cuando el festivo haya sido compensado con descanso en día distinto. En el supuesto de no haber sido compensado en día distinto, además de la retribución indicada en el 1º párrafo de este apartado, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente, estos serán abonados como horas extraordinarias reguladas en el artículo 50 de este convenio.

I) Plus disponibilidad: Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que

tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte de los trabajadores. Aquel trabajador que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El trabajador vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado con los representantes legales de los trabajadores. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerido hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de treinta minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el puesto de trabajo. Si el trabajador prevé que tardará más de treinta minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, los trabajadores quedarán obligados a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha de duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso, el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el periodo que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 50 del convenio.

El importe diario en concepto de disponibilidad, será el establecido en el Anexo I (TR).

J) Plus de disponibilidad nocturna: Las horas trabajadas entre las 22.00 horas y las 07.00 horas tendrán una retribución específica, según el Anexo I (TR).

K) Plus de toxicidad: es la retribución específica del personal de mayor riesgo de contaminación química, radiológica o biológica, entendiéndose por tal el personal de enfermería adscrito a quirófano (diplomados y auxiliar), técnicos de laboratorio, técnicos de radiología o resonancia y personal de limpieza. Su cuantía será la reflejada en el Anexo I. Tabla salarial.

L) Festivos de especial significación: Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el

inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto será incrementada en un 100%.

En el supuesto de no haber sido compensados con descanso en día distinto, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonados al 200%.

M) Incentivos y plus de productividad:

El presente programa entrará en vigor con fecha uno de enero de 2011 y estará en vigor hasta la fecha pactada de finalización del convenio.

Se establece una paga de carácter anual de hasta 800€ vinculada a incentivar:

- * Incrementos en la productividad: incremento de la facturación anual, aumento en el número de consultas, diagnósticos e intervenciones.

- * Ahorro costes, compras, ...

- * Calidad de servicio.

- * Ausencia de absentismo laboral, sanciones, quejas, denuncias de usuarios y pacientes y organismos públicos colaboradores y de consumo.

- * Trabajo en equipo o cualquier otro objetivo de naturaleza similar que el empresario determine.

Los objetivos incentivables generarán una bolsa anual, resultado de multiplicar el número de trabajadores a 31 de diciembre de cada ejercicio, por la cuantía individual establecida cada año.

Durante el mes de enero de cada año, el empresario propondrá a la Representación de los Trabajadores los objetivos para el ejercicio que comienza, negociando tanto su contenido, como el porcentaje de cada objetivo, su carácter individual o colectivo y la cuantía para ese año. En caso de desacuerdo, se establecerán los objetivos propuestos por el empresario y la cuantía individual del año anterior.

En el caso de que la empresa esté en pérdidas y no haya incrementos de productividad, entendiéndose como tal aumento de la facturación y un sumatorio de incremento de consultas, mas pruebas diagnosticas mas intervenciones quirúrgicas en un porcentaje de un 5%, de manera justificada y acreditada, la empresa podrá suspender este programa para dicho ejercicio.

Tras la negociación se levantará acta de su resultado y se informará a todos los trabajadores, en reu-

nión mantenida en cada departamento, redactando el acta de cada una de estas reuniones, donde se harán constar las sugerencias que los trabajadores pudiesen plantear en torno a la mejora de la organización y la productividad, o en su caso, de los desacuerdos que pudiesen manifestar. Las reuniones informativas garantizarán que todos los trabajadores afectados a cada departamento, conozcan antes de terminar el primer trimestre del año, tanto los objetivos empresariales por los que se discriminará su salario, como la cuantía establecida para ese periodo.

La bolsa de incentivos se dividirá en seis bolsas, para cada uno de los siguientes departamentos:

1. Recepción y Call Center.
2. Limpieza y Mantenimiento.
3. Consultas, Planta y Atención al usuario.
4. Quirófano.
5. Diagnóstico (RX, RM, Laboratorio y Farmacia).
6. Administración (Facturación, Secasa, Contabilidad e Informática).

La cuantía de la bolsa establecida para cada departamento, será el resultado de multiplicar la cuantía individual por el número de efectivos que trabajan vinculados a él.

Durante el primer trimestre del año siguiente, se evaluará paritariamente, por la Empresa y Representación de los Trabajadores, el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por cada departamento y/o trabajador, asignando las cuantías que a cada trabajador le corresponda por este concepto.

Las economías generadas por el incumplimiento de objetivos que pudiesen producirse, se redistribuirán entre los trabajadores del mismo departamento que hubiesen superado el 85% de los objetivos establecidos.

El pago de los incentivos se realizará en dos plazos. El primero en la nómina del mes de septiembre, previa evaluación provisional de al menos la actividad del primer semestre del año.

En caso de no poderse evaluar por falta de datos u otros motivos, se pagarán linealmente a cada trabajador. La cuantía del primer plazo será del 30% de la cuantía anual establecida.

El segundo plazo se pagará en la nómina del mes de Marzo del año siguiente, previa evaluación de la actividad realizada durante los doce meses del año. La cuantía de este plazo será del 70% restante de la cuantía anual para el caso del cumplimiento al 100% de los objetivos, deduciéndose y reajustándose con

el 30% ya devengado en el primer plazo, en caso de que el cumplimiento sea inferior, de modo que la suma de ambos plazos represente el porcentaje exacto del cumplimiento de los objetivos de cada trabajador o departamento.

A esta cuantía individual, se sumará la cuantía que corresponda por redistribución de las economías generadas por posibles incumplimientos, dentro de cada departamento y la bolsa asignada al mismo. En el caso de que el incumplimiento lo fuese de un departamento en su conjunto, no superando el límite porcentual que se establezca, las economías generadas por este concepto se redistribuirán en las bolsas de los departamentos que hayan cumplido sus objetivos superando el 85%.

Realizada la evaluación y asignación de cuantías a cada trabajador, se levantará acta firmada por el Empresario y Representación de los Trabajadores, y se publicará en el tablón de anuncios para su conocimiento por todos los trabajadores.

El derecho al cobro de la paga de incentivos para trabajadores con prestación de servicios inferiores al año natural, se realizará en cuantía proporcional al tiempo trabajado, siempre y cuando éste, supere los seis meses.

La imposición de una sanción firme por parte de la empresa a un trabajador acarreará, conforme a la regulación del régimen disciplinario establecido en el artículo 41 y siguiente del presente convenio, a título personal:

* En caso de faltas leves, por cada una de ellas un 2% de minoración sobre el importe máximo a percibir.

* En caso de suspensión de empleo y sueldo, hasta un máximo de 3 días al año, el no cobro en la parte proporcional correspondiente rebajándose en un porcentaje máximo de un 10%.

* En caso de faltas graves minoración de un 50%.

* En caso de faltas muy graves se perderá el derecho al cobro derivado del programa de incentivos anual.

Para el ejercicio 2010, primero de entrada en vigor de este convenio, dada la dificultad de su puesta en marcha, la empresa propondrá a la representación de los trabajadores un programa específico y singular para el segundo semestre del año dos mil diez, antes del 30 de junio, basado en la misma filosofía de los objetivos que determinan el incentivo recogido en el presente artículo.

Este incentivo, para el año 2010, consiste en el reparto de la cantidad de veinte mil euros//20.000 €, de manera lineal entre todos los trabajadores con re-

lación laboral, que hayan venido prestando sus servicios durante el segundo semestre del 2010 y que permanezcan en la misma a 31 diciembre 2010, de trayéndose del cobro a aquellos trabajadores que, de acuerdo con lo manifestado anteriormente, tengan sanciones graves o muy graves por motivos disciplinarios. Este importe detraído se conservará en esta bolsa para su distribución lineal entre el resto del personal, que si cobra incentivos.

Artículo 49.- Incremento de retribuciones.

A partir de la finalización del ERE y vinculado al momento en que la empresa tenga beneficios, el salario se incrementará en igual cuantía que el IPC real estatal publicado por el INE del año anterior, independientemente del incremento retributivo que se pacte en cada momento.

El completo absorbible del 2009, tras la resolución del ERE por la autoridad laboral, se ha transformado en un complemento ad personam no absorbible. Este complemento (como indica el art. 3.5 del acuerdo Ere), así como el plus de quirófano, serán revalorizables en los mismos términos y ámbito temporal que lo señalado en el párrafo primero de este artículo. Tras la entrada en vigor de este Convenio, la denominación del plus ad personam será la de plus de complemento personal de convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio y vinculado a la situación económica de la empresa, podrán pactarse incrementos de retribuciones diferentes a los establecidos en el párrafo anterior de este artículo.

Artículo 50.- Horas extraordinarias.

Debido a las características de la Empresa y a su posible prestación de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas Urgentes e Imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo trimestral, excedan la jornada establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 31.1 de este Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones Excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar la jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias, salvo los supuestos arriba mencionados. De no concurrir alguna de dichas circunstancias, la negativa a su realización no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo, o se abonarán al 175% del valor hora ordinaria en cualquier de los dos supuestos. En caso de que se abonen en metálico, se utilizará la siguiente formu-

la para el cálculo de la hora ordinaria: Salario Base anual dividido entre 1690.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de 80 horas.

Artículo 51.- Festivos.

Los festivos de ámbito nacional, autonómico y local que se trabajen darán lugar a un día de descanso compensatorio, además de la retribución económica adicional de 5 € la hora trabajada. Dichos descansos podrán acumularse a las vacaciones anuales o a otros permisos y serán en todo caso, las que la Empresa y los trabajadores acuerden, estando condicionadas a las necesidades del servicio. Este artículo no será de aplicación a los trabajadores contratados específicamente para la realización de los días festivos.

Si el festivo de ámbito nacional, autonómico o local coincidiese con el día de descanso semanal de acuerdo con los turnos establecidos, dicho día festivo no trabajado será igualmente compensado con otro día de descanso.

En todo caso, los días festivos trabajados que no se hayan compensado de otra forma el 31 de diciembre, serán compensados de tal forma que antes del 31 de marzo todos los trabajadores habrán disfrutado los festivos trabajados.

Los siguientes festivos se pagarán al precio de 70 euros:

- * Turno de noche del 24 diciembre.
- * Turnos de mañana y tarde del 25 de diciembre.
- * Turno de noche del 31 diciembre.
- * Turnos de mañana y tarde del 01 de enero.
- * Turno de noche del 05 enero.
- * Turnos de mañana y tarde del 06 de enero.

Artículo 52.- Bolsa de vacaciones.

Se establece una Bolsa de Vacaciones de ciento diez euros (110 euros) para todo el personal del centro como un complemento personal mínimo para trabajadores con un año de antigüedad, que se percibirá en el mes que se disfruten las vacaciones anuales, prorrateándose esta cantidad por el tiempo efectivamente trabajado para el personal que no realice la jornada anual establecida.

Artículo 53.- Seguro de accidente laboral y responsabilidad civil.

La Empresa concertará una póliza colectiva, para los trabajadores del Centro que estén en condiciones

de fijos, reflejados en el TC2 de la empresa, que garantice al trabajador o a sus herederos legales las siguientes indemnizaciones:

* Fallecimiento.

* Invalidez absoluta e invalidez permanente total para la profesión habitual.

El capital de este seguro asciende a la cantidad de veinticuatro mil euros para estas contingencias //24.000//.

Se anexa una copia del mismo como Anexo II al presente convenio.

El seguro de vida al que se hace referencia, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el trabajador conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

La Empresa concertará así mismo, un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores, dentro del seguro de responsabilidad civil empresarial general, que cubra las posibles responsabilidades del trabajador en el desempeño de su trabajo, siempre y cuando las mismas no sean debidas a mala fe y/o dolo en el cometido de sus funciones. La suscripción de este seguro es operativa y está suscrita desde el año 2004.

Artículo 54.- Complemento IT.

En los casos de Incapacidad Temporal (I.T.), por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente laboral o maternidad de la mujer trabajadora, y siempre y cuando, el trabajador llevase un mínimo de seis meses prestando sus servicios en la Empresa, esta complementará las prestaciones de la Seguridad Social de acuerdo con las siguientes condiciones:

A) En caso de una primera baja oficial por enfermedad común (I.T.) en el año natural:

1.- Del cuarto al quinceavo día de IT, el trabajador percibirá el 75 por 100 de su salario.

2.- A partir del decimosexto día, el trabajador percibirá el 100 por 100 de las retribuciones.

Estos complementos se incluirán en la nómina en el concepto "Complemento por Enfermedad" que no tiene carácter salarial.

B) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional:

1.- Desde el día siguiente a la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador

percibirá el 100 por 100 del total de las retribuciones como si estuviera en activo y por el tiempo que dure la situación de incapacidad.

2.- El día del accidente de trabajo se cobra íntegro.

La diferencia entre la indemnización de la Mutua o entidad aseguradora, equivalente al 75 por 100 de la base de cotización para accidentes de trabajo del mes anterior a la baja y la percepción total que le corresponda, se incluirá en la nómina en el concepto "Complemento por Accidente" que no tiene carácter salarial.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante ella con la baja del médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de los tres días hábiles siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El trabajador está obligado igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de tres días hábiles.

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 55.- Revisión médica a familiares.

La empresa hará un descuento del 25 por 100 a los familiares de los trabajadores (padres, pareja, hermanos e hijos) en todas aquellas consultas de especialistas, y pruebas complementarias que tengan que realizar. Será un descuento del 50 por 100 para los trabajadores de la empresa y un 25 por cien para las pruebas de laboratorio.

En todos los casos, se cubrirá el coste del servicio prestado por la empresa, por lo que el descuento citado tendrá este límite en cualquier caso.

Capítulo XII.- Tabla salarial.

Artículo 56.- Categorías profesionales:

Grupo A.1) Médicos, farmacéuticos y licenciados en general.

Grupo A.2) DUE (enfermeras) y trabajadores sociales.

Grupo B) Técnicos de Rayos, Laboratorio y analista programador, así como administrativos con formación profesional de grado superior.

Grupo C) Auxiliares de enfermería, auxiliares administrativos y auxiliares informáticos.

Mantenimiento y conductores profesionales.

Grupo D) Limpieza y catering.

Artículo 57.- Funciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes pactarán funciones propias de cada categoría. No obstante, en materia de funciones, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y currículo de cada titulación profesional.

Artículo 58.- Organización de departamentos y plantilla.

El acta de seguimiento del acuerdo ERE de 3 de Diciembre de 2009 estableció: “Esta Comisión considera necesario, no solo adecuar la dimensión de la plantilla a la actividad existente en la empresa en cada momento, sino formular propuestas de reorganización de los departamentos existentes en la empresa, redefiniendo los puestos de trabajo adscritos a cada departamento y las funciones a acometer en cada puesto de trabajo. Del mismo modo, el circuito de pacientes y funciones de los diferentes departamentos será modificado en cuanto a gestión de RR.HH., gestión de compras, SECASA, de la asistencia social y departamento comercial, todo ello destinado a lograr una mayor eficiencia de los recursos disponibles y a optimizar los mismos”.

En cumplimiento de los acuerdos de la Comisión de seguimiento ERE y del plan de viabilidad de la empresa, y sin detrimento de lo establecido en el art. 57 de este Convenio, las partes se comprometen a negociar en Comisión paritaria regulada en el art. 6, durante los cuatro meses siguientes contados a partir de la entrada en vigor del Convenio, la reorganización de los departamentos existentes en la empresa, redefiniendo los puestos de trabajo adscritos a cada departamento y las funciones a acometer en cada puesto de trabajo, así como la adecuación de la dimensión de la plantilla a la actividad existente en la empresa en cada momento.

Al objeto de lograr una mayor eficiencia de los recursos disponibles los anteriores departamentos de la empresa se concentraran en seis departamentos:

1. Recepción y Call Center.

2. Limpieza y Mantenimiento.

3. Consultas, Planta de hospitalización y Atención al usuario.

4. Quirófano.

5. Diagnóstico (Rx, Rm, Laboratorio y Farmacia).

6. Administración (Facturación, Secasa, Contabilidad e Informática).

Todo ello sin detrimento de que en esta reorganización de departamentos o en el futuro y en adecuación a la producción en cada momento, pueda negociarse la redefinición de estos departamentos, o la creación de otros nuevos así como la adscripción de determinados puestos de trabajo singulares a más de un departamento, regulando su contenido, dependencia orgánica, funcional y funciones.

La puesta en marcha de estos departamentos establecerá el contenido de cada departamento, circuitos de trabajo y funciones de cada puesto y categoría, así como la cuantificación de los puestos de trabajo requeridos por cada departamento y la organización interna de cada uno de ellos, vinculado especialmente a la organización de jornada y horario de trabajo regulado en el art. 31 y al programa anual de incentivos y plus de productividad regulado en el art. 48.M de este Convenio.

Cláusula de salvaguarda y vinculación a la totalidad.

En caso de que, por parte de la autoridad laboral se entienda que algún artículo en la redacción del convenio, contraviene lo dispuesto en la legislación laboral vigente, entrará en vigor el resto del mismo, sin perjuicio de la modificación pertinente a realizar.

El presente Convenio constituye un todo indivisible.

En caso de que decayesen uno o varios artículos por modificación legal o sentencia judicial firme, se mantendrá vigente el resto del articulado. En este caso las partes se comprometen a convocar a la comisión paritaria regulada en el art. 6 de este Convenio para negociar la modificación correspondiente que se resolverá en un plazo máximo de dos meses.

Se incorpora como anexo I la correspondiente tabla salarial distribuida por salario base, plus de transporte, toxicidad, disponibilidad, domingos y festivo, nocturnidad quirófano como parte sustancial del mismo.

Anexo I. Tabla salarial.

Anexo II. Póliza Seguro de Accidentes.

ANEXO I
CLINICA TARA
TACORONTE, S.A.
TABLA SALARIAL

PUESTO - CATEGORIA	SALARIO BASE	TRANSPORTE	PERIODECIDAD	PLUS QUIROFANO	DISPONIBILIDAD NOCTURNA	DOMINGOS FESTIVOS	NOCTURNIDAD	P. RESPONSABILIDAD MINIMO
GRUPO A-1								
TITULADOS MEDICOS, FARMACEUTICOS Y PSICOLOGOS	1.400,00 €	110,00 €	50,00 €	0,00 €	100,00 €		50,00 €	150,00 €
GRUPO A-2								
QUE Y TRABAJADORAS SOCIALES	1.100,00 €	110,00 €	50,00 €	200,00 €	100,00 €		50,00 €	150,00 €
GRUPO B								
TECNICOS RAYOS INFORMATICOS Y ADMINISTRACION	850,00 €	110,00 €	50,00 €	0,00 €	100,00 €		50,00 €	150,00 €
GRUPO C-1								
AUXILIARES DE ENFERMERIA	840,00 €	110,00 €	50,00 €	100,00 €	100,00 €		50,00 €	150,00 €
GRUPO C-2								
AUXILIARES ADMON. CONDUCTOR Y MANTENIMIENTO	800,00 €	110,00 €	50,00 €	0,00 €	0,00 €		50,00 €	150,00 €
GRUPO D								
LIMPIADORAS	710,00 €	110,00 €	50,00 €	0,00 €	0,00 €		50,00 €	150,00 €

CONVENIO**15657****12794**

Código de Convenio número 38000152011981.

Visto el Texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Sebastián de la Gomera para el período 2011-2013, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de 1 mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

XI Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ilustre Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional y personal.

1) El presente convenio tiene ámbito de empresa y vincula el Ilustre Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera y al personal a su servicio según viene definido por el artículo 11.1 del EBEP. Son casos de exclusión del ámbito personal y funcional los trabajadores que, a partir de este convenio colectivo sean contratados por planes o convenios con otras administraciones públicas u órganos oficiales. Así mismo no se aplicará lo dispuesto en el Capítulo VI y VII (Prestaciones Sociales y Sanitarias) del presente Convenio, al personal contratado en ejecución de proyectos y planes de empleo municipal.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El convenio Colectivo será de aplicación en el término municipal de San Sebastián de La Gomera.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación temporal.

Se rige conforme a la siguiente estructura:

a) Entrada en vigor. El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia incluso los efectos económicos que tendrá carácter retroactivo desde el día 01 de enero de 2011.

b) Duración. La duración será de tres años, del 01 enero de 2011 al 31 diciembre de 2013.

c) Prórroga. Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año, si en el plazo de dos meses antes de su vencimiento por alguna de las partes no fuere denunciado mediante escrito de cualquiera de ellas a la otra y al Organismo Laboral competente.

Artículo 4.- Revisión efectos económicos.

En el supuesto de que el IPC de un ejercicio sea superior al previsto por el Estado, las diferencias (retributivas) se abonarán en la forma que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o en su defecto en paga extraordinaria de junio.

Artículo 5.- Carácter del convenio y vigencia de las normas generales.

1) Principio de condiciones más beneficiosas: Se respetaran manteniéndose estrictamente ad personam, las condiciones particulares, que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente convenio.

2) Concurrencia de normas. Las condiciones establecidas en el presente convenio tienen la condición de mínimas.

3) Renuncia. El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo pacto en contrario que los ignore o limite.

4) En todo lo que no se regule específicamente en el presente convenio, las partes firmantes se atenderán:

a) A lo establecido en las normas laborales de carácter general que le sea de aplicación.

b) A los usos y costumbres laborales y profesionales, éstos se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales.

c) El Estatuto de los Trabajadores y el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).

5) Serán nulos los acuerdos individuales entre trabajadores/as y Corporación Municipal, llevados a cabo al margen del Comité de Empresa y de la Comisión paritaria, contrarios a los preceptos regulados en el Convenio.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible. La vinculación al mismo lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

Artículo 7. - Comisión paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se derivan de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente convenio se establece una Comisión Paritaria, que estará compuesta e integrada por dos vocales por parte del Ayuntamiento (Concejales Delegados) y otros dos vocales por parte de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa), designando entre los miembros a un presidente y actuando de Secretario el titular de la Corporación con voz pero sin voto; siendo de este último la responsabilidad de levantar acta de las reuniones.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 15 días, a contar desde la aprobación del convenio y celebrará reuniones a instancia de cualquiera de las partes, estando su Presidente obligado a efectuar la convocatoria en un plazo de 15 días desde su solicitud.

La convocatoria se hará siempre por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando la documentación oportuna. De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta que será pública, y firmada por duplicado ambas partes.

La Comisión paritaria podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, con voz pero sin voto.

El dictamen que emita la Comisión paritaria será vinculante para ambas partes del presente acuerdo.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

a) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes en los supuestos previstos o no en el presente convenio, previa reclamación que procediera ante la Autoridad laboral, Administrativa o Judicial.

b) Interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. La Comisión paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para que agotada esta vía proceda en consecuencia.

c) Informar con carácter previo los siguientes supuestos: conflicto entre el personal y la Corporación con relación a la determinación del período de vacaciones, permisos por asuntos particulares y licencias, cumplimiento de horarios o cualquier otro supuesto relacionado con las condiciones de trabajo de los trabajadores.

La Comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días naturales como máximo, a partir de la recepción del problema o consulta.

En cuanto a la interpretación del Convenio, se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, el Ayuntamiento (a través de su Alcalde) oída la Comisión Paritaria, emitirá resolución motivada referente a la duda planteada, pudiendo las partes, si no estuviesen de acuerdo recurrir a la autoridad superior competente para su resolución.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8.- Grupos y categorías profesionales.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasificarán en cinco grupos, en los que se incluirán las correspondientes categorías profesionales:

Definición de grupos y categorías laborales:

Grupo I.

- Doctorados y licenciaturas.
- Titulación Universitaria Superior.

Trabajadores que estando en posesión del correspondiente título universitario, ejecutan los trabajos propios del equipo del que forman parte, responsabilizándose de aquellos que le sean asignados.

Grupo II.

- Titulación Universitaria de Grado Medio.

Trabajadores que estando en posesión del correspondiente Diploma Universitario ejecutan los trabajos propios del equipo del que forman parte, responsabilizándose de aquellos que le sean asignados.

Grupo III.

- Formación Profesional de grado superior y Título de técnico especialista, que tengan los mismos efectos académicos que el título de Técnico Superior.

Grupo IV.

- Graduado en Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio, o equivalente.

Grupo V.

- Certificado de Escolaridad, Primaria, o equivalente.

1) Los expresados grupos serán adaptados en su caso a lo que establezca la RPT municipal, incorporándose en ese momento las categorías definidas por dicho documento organizativo.

2) Corresponde a la Corporación, informando previamente a los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

3) El ingreso en la plantilla de una categoría o empleo distinto de los previstos en las tablas salariales anexas, requerirá su valoración e informe previo por el Comité de Empresa, a los efectos de establecer denominación, requisitos de desempeño y Retribuciones.

Artículo 9.- Trabajos de superior e inferior categoría.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

1) Superior Categoría: cuando por necesidades del servicio, la Empresa deba asignar la realización de trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, lo podrá hacer, siendo posible si existieran razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, tal hecho se comunicará al Comité de Empresa. De existir varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Cuando se den situaciones a las anteriormente indicadas desde el día del comienzo del desempeño de dicho puesto, los trabajadores afectados tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice a partir de la fecha indicada.

Al mismo tiempo que se comunique la realización de trabajos de superior categoría, el Ayuntamiento iniciará el procedimiento de cobertura de dicha vacante, por los procedimientos legalmente establecido. El tiempo máximo de realización de trabajo de superior categoría no podrá ser superior a 5 meses en un año ni de 7 en dos años.

2) Inferior Categoría: si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un traba-

jador a tareas correspondientes a categorías inmediatamente inferiores, sólo podrá hacerse, dentro del mismo área profesional y por el tiempo imprescindible, siempre por un máximo de 30 días naturales en el plazo de un año; manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo al Comité de Empresa.

La atribución de la realización de trabajos de superior e inferior categoría requerirá de orden por escrito por parte del Órgano Competente. Será nula cualquier orden que incumpla este apartado.

Artículo 10.- Permuta en el puesto de trabajo. El personal perteneciente a la misma categoría que así lo deseen y ocupen puestos de trabajo análogos podrán solicitar la permuta de sus puestos respectivos, que se resolverá previo informe de los Jefes de Servicio afectados, por el Órgano competente de la Corporación en un período máximo de dos meses, informada previamente la Comisión de Seguimiento o el Comité de Empresa.

Con carácter general no se podrá utilizar nuevamente la permuta hasta transcurrido, al menos dos años desde la concesión del anterior.

Artículo 11.- Relación de puestos de trabajo.

1) Anualmente el Ayuntamiento entregará a los representantes de los trabajadores el catálogo de puestos de trabajo aprobado por el Pleno del Ayuntamiento. Dicho catálogo estará a disposición de todos los trabajadores en el departamento encargado de su custodia.

2) En el plazo de quince días desde la entrega de estos datos, los delegados de personal o trabajadores podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas. Las mismas serán resueltas por la Comisión Paritaria, dentro de los treinta días siguientes.

Artículo 12.- Selección del personal.

1) Los procedimientos de selección o contratación y promoción interna se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad en todas las pruebas a realizar.

2) Las plazas vacantes del personal laboral podrán ser ofertadas en promoción interna al personal laboral fijo como interino que reúnan los requisitos de titulación exigidos en las correspondientes convocatorias públicas. La periodicidad de las convocatorias será anual y las bases serán puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

3) Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ajustará a los que permita el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público). Se garantiza la presencia de un miembro designado por la representación sindical que será designado entre los trabajadores del

Ayuntamiento, como observador, pero sin voz ni voto. Dicho observador en ningún caso formará parte del Tribunal o Comisión de selección y valoración.

Capítulo III. Formación.

Artículo 13. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. La mejora de la formación profesional de los trabajadores/a del Ayuntamiento debe ser un objeto fundamental de la Entidad y ha de constituir para ella un deber indeclinable.

2. El Ayuntamiento de San Sebastián mantendrá en sus Presupuestos una partida denominada "Cursos de Formación de Personal Laboral", cuya dotación y administración se negociará en el seno de la Comisión Paritaria. En ningún caso, la consignación presupuestaria al efecto será inferior al crédito inicial consignado en la partida el ejercicio presupuestario anterior. Si no existiera partida presupuestaria inicial se consignará una primera de 4.000 euros, incrementándose anualmente según la capacidad presupuestaria de la Entidad.

3. La Empresa, directamente o en régimen de colaboración con centros o entidades oficiales o reconocidas, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, que tendrá el carácter de obligatorios para el personal afectado. Así mismo informará a todos los trabajadores de los cursos de formación y promoción que puedan organizar entidades públicas o privadas, relacionados con la función que desarrollen, facilitando la participación en los mismos cuando las necesidades del servicio lo permitan, debiendo motivarse su concesión o denegación. Dicha autorización o denegación deberá ser resuelta y comunicada con suficiente tiempo de antelación.

4. El Ayuntamiento de San Sebastián fomentará la asistencia de sus trabajadores a cursos, jornadas y seminarios de formación y perfeccionamiento profesional directamente relacionados con sus funciones.

5. El Ayuntamiento abonará los gastos referidos a la matrícula o inscripción y los desplazamientos si el curso se celebra fuera de la isla, así como las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan. Cuando se trate de cursos de formación no directamente relacionados con las funciones del trabajador interesado, pero que puedan redundar en beneficio final de la Corporación, se abonará el desplazamiento y el 50% de los gastos referidos a la matrícula o inscripción. En ambos casos, se requerirá la previa autorización del Presidente de la Corporación.

6. Los trabajadores pertenecientes al Grupo I y Grupo II (Subgrupo A) podrán, previa autorización, solicitar la asistencia a cursos de perfeccionamiento de

especialización, manteniéndose sus retribuciones, por el tiempo de duración del curso; así como, previo estudio y valoración, las ayudas económicas para la matrícula y asistencia.

Capítulo IV. Contratación y régimen de trabajo.

Artículo 14.- Jornada de trabajo y horario.

1. La jornada ordinaria de trabajo del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será, con carácter general, de treinta y siete horas y media (37,30) semanales, en jornada continua y en horario de 7.45 a 15.15 horas, de lunes a viernes, excepto aquellos trabajadores que por razones de servicios lo realicen en otra franja horaria.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior los siguientes supuestos:

a. Quienes sean contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la pactada en el contrato de trabajo.

b. El personal que presta sus servicios en los Centros o Programas de Tercera Edad, Cultura, Deporte, Juventud, Protección Civil, Prensa, Señalización y Oficina de Turismo, podrá cumplir una jornada semanal de lunes a domingo, sin que sea de aplicación necesaria el horario determinado en el apartado 1 del presente artículo, y sin que puedan superar las 37.30 horas semanales.

2. En los meses de julio, agosto y septiembre la jornada de trabajo será de treinta y dos horas y media (32,30) semanales, en jornada continua y en horario de 7.45 a 14.15 horas, de lunes a viernes.

El personal a que hace referencia el artículo 13.1.b al no poder disfrutar de dicha reducción horaria será compensado con el equivalente en días libres.

3. Se tolerará un margen de quince minutos en la entrada o de adelanto en la salida sin que ello suponga una falta de puntualidad.

4. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

5. El personal referido podrá disfrutar de una pausa de 30 minutos diarios de descanso para el desayuno computable como trabajo efectivo, sin que afecte a la buena marcha de los servicios municipales ni pueda ser acumulada o fraccionada.

6. Aquellos trabajadores que se encuentren incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio y perteneciendo al Grupo IV realicen tareas inherentes a un auxiliar administrativo, y realicen los turnos correspondientes al registro de entrada cuando éste permanezca abierto en sábados, festivos o no laborales (tales como 24, 31 de diciembre, etc.) verán re-

ducida en una hora diaria de trabajo su jornada durante la semana siguiente al sábado, festivo o día no laboral trabajado; o en una jornada completa durante dicha semana.

7. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, la semana de Carnaval y Semana Santa, la jornada de trabajo se reducirá en una hora diaria al término de la misma.

8. Los días 24 y 31 de diciembre y 19 de marzo no serán laborales. En caso de que el 19 de marzo coincida con sábado o domingo, se disfrutará el viernes anterior.

Se incorporarán dos días adicionales por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivos, sábados o domingos.

Los festivos coincidentes con el descanso semanal, se compensarán con un día de permiso, excepto si el descanso es coincidente en fin de semana.

9. En el mes de octubre se reunirá la Comisión paritaria con el Sr. Alcalde Presidente para la elaboración de los turnos correspondientes para el disfrute de las fiestas navideñas, los cuales estarán elaborados y comunicados en la primera semana del mes de diciembre previo acuerdo.

10. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación económica o en tiempo de descanso.

Artículo 15.- Descanso Semanal. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá del día del sábado y del domingo.

Artículo 16.- Excedencia.

Las excedencias que se concedan por parte del Ayuntamiento, se regirán por los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el EBEP para lo que sea de aplicación al personal laboral.

Artículo 17.- Personal con capacidad disminuida.

El Ayuntamiento acoplará al personal que por causas ajenas a su voluntad se vea perjudicado en sus condiciones físicas, por razones de edad, estado de salud, accidente, enfermedad, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas. Los trabajadores que hubieran sufrido accidente o enfermedad profesional tendrán derecho absoluto a su readaptación a un nuevo puesto de trabajo y respetándose su salario.

Artículo 18.- Trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tiene derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de sus retribuciones, para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnicas de preparación de parto. A tal efecto, las interesadas comunicarán fecha y horario con la suficiente antelación ante la Concejalía de Personal, debiendo hacer entrega del justificante correspondiente.

Artículo 19.- Incapacidad temporal.

1) En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad laboral, accidente de trabajo o enfermedad común, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el 100% de sus retribuciones, hasta su reincorporación al trabajo o hasta la declaración de incapacidad permanente o jubilación.

El abono está condicionado, en el supuesto de contingencias profesionales, a las actividades de comprobación y previo informe de la Mutua Servicio Médico de Empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos establecidos en el presente artículo. La Corporación informará a los representantes de personal de la Mutua de Accidentes de Trabajo y de las condiciones contratadas.

2) Durante el periodo de I.T., el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos de confirmación.

3) En aquellos casos que se consideren abusivos o cuando se tengan dudas razonables sobre la situación de I.T. de algún trabajador/a, el Ayuntamiento se verá obligado a solicitar la intervención de los servicios de la Inspección de la Seguridad Social. Caso de comprobarse el posible fraude, el trabajador, sin perjuicio de otras sanciones, vendrá obligado a devolver las retribuciones indebidamente ingresadas o recibidas.

Artículo 20.- Permisos y Licencias.

1) Corresponden a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo los siguientes permisos y licencias retribuidas previa solicitud y debidamente justificación, percibiendo su salario real:

a) Por matrimonio o formalización en los registros correspondientes y legalmente reconocidos por la autoridad competente de las uniones de hecho, coincidentes con su celebración veinte (20) días naturales,

pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del vigésimo primer día y hasta el trigésimo.

b) Permiso de paternidad de quince días, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción. Se incrementará en dos días en caso de desplazamiento dentro de la provincia, en cinco en el resto del territorio nacional y en diez en territorio comunitario.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja conviviente en análoga relación de afectividad o de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta cinco días laborables. Cuando dicho caso se produce en localidad distinta al domicilio del trabajador y dentro de la Comunidad Autónoma de Canaria, el plazo será de siete días laborales. Si de hecho ocurriera fuera de la Comunidad Autónoma Canaria, 10 días laborales.

Teniendo en cuenta que, en relación al trabajador se encontrará dentro del primer grado de consanguinidad, el cónyuge o asimilado, padres e hijos y dentro del segundo grado los abuelos, hermanos y nietos. Por afinidad se entenderá el/los parientes del cónyuge o asimilado en la misma relación y grado.

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta cinco días laborables; Cuando dicho caso se produce en localidad distinta al domicilio del trabajador y dentro de la Comunidad Autónoma de Canaria, el plazo será de siete días laborales. Si de hecho ocurriera fuera de la Comunidad Autónoma Canaria, 10 días laborales.

e) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos en la misma localidad, un día; con desplazamiento fuera de la isla seis días.

f) Por el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, justificando los mismos y comunicándolos con antelación siempre y cuando fuera posible.

g) Por exámenes oficiales: el tiempo necesario y preciso, justificando los mismos y comunicándolos con antelación siempre y cuando fuera posible.

h) Por traslado de domicilio: 2 días naturales si es dentro del mismo municipio y 4 días naturales si supone traslado a otro municipio.

i) Un (1) día por intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge o conviviente, hijos o familiares en línea ascendentes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si es fuera de la isla. Este no será contabilizado dentro

del supuesto de enfermedad grave (d) , sino que se sumará a los mismos.

j) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica personal o acompañando a algún familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo presentar en cualquier caso documento expedido por el centro o médico al que asiste que justifique la asistencia. Este documento deberá ser presentado ante la Concejalía de Personal en los 2 días siguientes al hecho que lo causare.

k) Por realizar cursos de formación sindical, conferencias o congresos, el tiempo de duración de los mismos, si las necesidades del servicio lo permite.

1) Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2) Los permisos de menos de cuatro días que no se califiquen como naturales, se computarán en días hábiles, entendiéndose a tales efectos el sábado y el domingo como inhábiles.

3) A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta siete (7) días de licencia o permiso por asuntos particulares sin justificación, no incluidos en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia respetando siempre las necesidades de servicio y previa solicitud. Aquellos trabajadores que por razones del servicio no hubieran podido disponer a lo largo del año de los referidos días, podrán disfrutarlos dentro del mes de enero del siguiente año. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, ni al turno de Navidad.

El calendario laboral incorporará dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre que coincidan en festivos, sábados o día no laborable.

4) Ninguna de las referidas licencias será acumulable a las vacaciones, salvo el supuesto a) que se computarán a partir de la fecha solicitada al margen de que coincida con el periodo de vacaciones.

5) Para conceder cualquier tipo de licencia será preceptiva la comunicación previa al Concejal responsable con una antelación mínima de 72 horas excepto en los supuestos b), c), d), y j), este último supuesto cuando se trate de una urgencia y no de consulta médica programada.

6) Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia por alumbramiento y gestación de 120 días disfrutada de forma continua y aplicable según las necesida-

des de la interesada. En caso de parto múltiple, esta licencia se incrementará en veinte días naturales más por cada hijo/a a partir del segundo. Todo ello, salvo que la legislación prevea un plazo superior. El mismo derecho tendrá el trabajador/a que adopte a un menor. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Este derecho será extensible al padre siempre que acredite no hacer uso del mismo la madre, y en caso de fallecimiento de ésta, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste de permiso.

En caso de partos prematuros y en aquéllos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligado para la madre.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, con independencia de la edad que tenga el menor, también se tendrá derecho a esta licencia expuesta.

7) Por lactancia de hijos menores de 12 meses, la mujer personal laboral fijo e interino tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo diario que podrá dividir en dos fracciones, y que podrá acumular a petición de la interesada en jornadas completas. Este derecho será extensible al padre siempre que acredite no hacer uso del mismo la madre.

8) Reducción de jornada. El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo pudiéndose reorganizar el tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

9) Falta de asistencia. No se computarán como faltas de asistencia, entre otras, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 21.- Licencias no retribuidas.

1. Todos los trabajadores, Siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan, tendrán derecho a dos licencias especiales al año, sin derecho a retribuciones, de 10 días naturales cada una.

2. El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere; por tanto no podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retri-

buida más del 10% de los trabajadores del servicio teniendo preferencia para estas licencias aquellos trabajadores que tengan familiar enfermo a su cargo.

3. En cualquier caso, la Concejalía responsable podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

4. Asimismo, en casos especiales, y previa justificación de la necesidad; el órgano competente podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta seis meses, no pudiendo repetir dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de dos años.

Artículo 22.- Horas extraordinarias.

1) Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal de trabajo, mediante la realización de horas extraordinarias, salvo el supuesto contemplado en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. De no ocurrir tal supuesto, la negativa de su realización no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

2) Se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor, las realizadas teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados al Ayuntamiento, cuando concurren alguna circunstancia o situación especial, que requieren reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables. El número de horas invertidas por estos motivos, no entrarán a efectos de limitación, en el concepto de las conceptuadas como horas extraordinarias.

3) Se consideran horas extraordinarias estructurales, las realizadas en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de los servicios que presta el Ayuntamiento.

4) En los casos en que, voluntariamente y previa autorización o instrucción del Alcalde - Presidente o Concejal Delegado del Área correspondiente, se realicen por el trabajador tareas fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se considerarán servicios extraordinarios. Estos se computarán en horas, computándose la fracción menor de una hora y mayor o igual a treinta minutos como entera.

Cuando el trabajador tenga que realizar servicios extraordinarios que no supongan continuidad o prolongación de su jornada laboral diaria, tendrá derecho a percibir el devengo correspondiente a dos horas de servicio como mínimo, aunque realice un servicio extraordinario de menor tiempo.

5) Se considerarán nocturnas las horas comprendidas entre las 22.00 y las 6.00 horas. No obstante, las horas trabajadas como jornada ordinaria en horario nocturno no tendrán una retribución específica por

nocturnidad cuando el puesto de trabajo, por su naturaleza, se cree expresamente para su desempeño, con carácter habitual, en dicho horario, en el que se incluye el régimen de trabajo a turnos, puesto que las retribuciones complementarias se fijan teniendo en cuenta esa circunstancia. Cuando se realicen de forma ocasional, por necesidad del servicio, se retribuirán conforme al baremo establecido para las horas extraordinarias.

6) El personal de esta Corporación no podrá realizar más de 80 horas anuales extraordinarias, salvo de forma excepcional y por razones suficientemente motivadas. Se realizará un seguimiento de las mismas desde la Comisión Paritaria de Personal.

7) De común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados se podrá compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso, en la cuantía de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada en los días laborales y de tres horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada en días festivo. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso preferentemente en los cuatro meses siguientes a su realización.

8) La realización de horas extraordinarias deben ser autorizadas por el Alcalde a propuesta o no del Concejal del Área en la que presta sus servicios el trabajador, con anterioridad a su realización, y deberán estar motivadas en la resolución que las autoriza, de lo contrario no se tendrán en cuenta como horas extraordinarias, ni se realizarán.

9) Las horas extraordinarias se abonarán preferentemente en la nómina del mes siguiente al que se realizaron. Si se opta por compensarlas en días de descanso, se deberán disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

10) El valor de la hora extraordinaria ordinaria será:

Para el grupo I: 28 euros.
Para el grupo II: 24 euros.
Para el grupo III: 21 euros.
Para el grupo IV: 19 euros.
Para el grupo V: 15 euros.

11) El valor de la hora extraordinaria en sábados, domingos, festivos y trabajos nocturnos (desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas) será:

Para el grupo I: 43 euros.
Para el grupo II: 37 euros.
Para el grupo III: 33 euros.
Para el grupo IV: 30 euros.
Para el grupo V: 24 euros.

Se procurará la no realización de horas extraordinarias como medida de creación de empleo.

Artículo 23.- Vacaciones.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a unas vacaciones de treinta y tres (33) días naturales retribuidos a la totalidad de las percepciones mensuales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Por 15 años de servicio 34 días naturales.
- Por 20 años de servicio 35 días naturales.
- Por 25 años de servicio 36 días naturales.
- Por 30 años de servicio 37 días naturales.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

2. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, preferentemente entre los meses de junio y septiembre de cada año, pudiéndose disfrutar en cualquier otro mes del año en función de las necesidades de los servicios municipales. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio. Las vacaciones se iniciarán en día laboral.

3. Durante el mes de abril de cada año, la Empresa y el Comité de Empresa elaborará un calendario de vacaciones, teniendo en cuenta la necesidad y el funcionamiento de los servicios municipales, respetando preferentemente los meses señalados con anterioridad, es decir de junio a septiembre, para el disfrute de las vacaciones anuales. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar en un solo período o en dos períodos, a elección del trabajador y condicionado en parte a las necesidades del servicio.

4. Los turnos se establecerán en negociación conjunta entre la Empresa y el/los Representantes de los trabajadores. En el supuesto de que en un mismo departamento hubiesen dos o más trabajadores de la misma categoría con las fechas de vacaciones coincidentes, y no pudiendo ser atendidas sus peticiones al mismo tiempo por necesidades del servicio, tendrá preferencia el trabajador con mayor antigüedad en primer lugar; en caso de igualdad el que tenga hijos en edad escolar. Los siguientes serán de forma rotativa.

5. En caso de que ambos cónyuges sean empleados de este Ayuntamiento, se procurará que, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, disfruten sus vacaciones durante el mismo mes.

6. Con una antelación, como mínimo, de 15 días al disfrute de las vacaciones el Ayuntamiento entregará a cada trabajador una orden de servicio en el que se ha-

rá constar los días de disfrute de las mismas y la fecha de reincorporación al trabajo. Los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante.

7. Si por necesidades del servicio el Trabajador se viese obligado a no disfrutar de sus vacaciones en el mes que tuviese establecido, deberá recibir notificación por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha del disfrute, y estas se verán incrementadas en 5 días hábiles. De no recibir dicha notificación dentro del plazo citado, éstas se entenderán inamovibles.

8. Si el trabajador viese canceladas sus vacaciones en la fecha señalada sin haber recibido notificación con la antelación suficiente además del incremento que se produzca en sus días de vacaciones se le compensará los gastos realizados para el disfrute de las mismas que pueda demostrar y que le ocasionen algún perjuicio económico (billetes, alojamiento,...).

9. Las situaciones de I.T. durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si durante el período de vacaciones el trabajador quedase en situación de incapacidad temporal o maternidad o asistiera a cursos directamente relacionados con su puesto de trabajo y autorizados por la Administración, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado el año natural a que tal período vacacional correspondiera, y siempre teniendo en cuenta que hayan salido de vacaciones los demás compañeros de departamento o centro de trabajo. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al período vacacional del año siguiente.

b) Para interrumpir el período de vacaciones, por encontrarse el trabajador durante el disfrute de éstas en situación de I.T., es necesario que presente, en el plazo de 48 horas, el parte de baja correspondiente, computándose la interrupción a partir de la fecha de expedición del mismo.

c) El trabajador en situación de I.T. durante todo el año, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre, no tendrá derecho a vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Capítulo V. Régimen salarial.

Artículo 24.- Percepciones salariales.

1) Las prestaciones salariales del personal comprendido en este convenio, estará compuesta por:

- El salario base: el que corresponda a su grupo, entendiéndose esta como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

- Antigüedad: Todos los trabajadores integrados en la plantilla percibirán un complemento salarial de antigüedad, sobre el módulo del salario base de cada categoría profesional, con el valor del 6,5 por ciento por cada bienio y por el valor del 12,5 por ciento por cada quinquenio, no siendo acumulables los porcentajes de los bienios para el cómputo de los quinquenios, computándose de la siguiente manera:

Años antigüedad	Bienios/Quinquenios (%)
2	6,25%
4	6,25%
5	12,5%

2) Pluses: que tienden a retribuir las condiciones personales, laborales o empresariales en que se desarrolla la actividad laboral.

a) Plus de Peligrosidad, Penosidad o Toxicidad.- Se aplicará a los trabajadores que realicen labores que, por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas.

b) Productividad: Se establece este plus para todos los trabajadores, excepto aquellos que perciban el plus de peligrosidad.

c) Plus de Transporte.

d) Plus de Movilidad.

e) Plus de convenio.

f) Plus de disponibilidad horaria y localización: los trabajadores que por necesidades del servicio, y para el atender las averías o servicios, tengan una disponibilidad y localización fuera de su jornada de trabajo, pudiendo ser éste de 80, 100, 120 y 360 euros atendiendo al puesto que se desempeña y a la mayor o menor disponibilidad del trabajador. La percepción de este plus es incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

g) Plus de tareas administrativas diversas: destinado aquellos trabajadores que desempeñan tareas administrativas en las áreas de Intervención y Recaudación cuya cuantía oscila entre los 100 a 140 euros, atendiendo al puesto y las tareas realizadas por el trabajador.

h) Plus de especial responsabilidad: para los trabajadores de las guarderías infantiles, atendiendo a las características del puesto de trabajo y la especial dedicación, atención y responsabilidad a desempeñar, considerando a los usuarios de estos servicios, siendo éste de 100 euros.

i) Plus de nocturnidad: se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Los trabajadores que presten servicio en el indicado período nocturno, percibirán un plus que oscila entre los 60 y 120 €.

j) Plus de festivos, sábados, domingos y servicios extraordinarios: destinado a aquellos trabajadores del servicio de limpieza que atienden las necesidades del servicio que se ocasiona en fines de semana y días de fiesta en los que la acumulación de basura se incrementa. Este plus se cuantifica entre 100 a 300 euros, atendiendo a las funciones que entraña cada puesto.

Si las horas trabajadas en período nocturno exceden de un tercio de la jornada, se abonará este complemento en su totalidad, como si la jornada se hubiera realizado completa en dicho período. Si se trabaja más de una hora sin exceder de un tercio, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas, tomándose éstas como horas extraordinarias.

Los pluses de la letra f) la j) no son consolidables y dejarán de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión. El devengo de estos pluses será incompatible con cualquier otra gratificación por el mismo concepto y será objeto de formalización de un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la Administración a efectos de su asignación individual a aquellos trabajadores que lo devengaren.

3) Pagas extras.

Todos los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias: 15 de junio, 15 de septiembre, cuyas retribuciones consistirán en el sueldo base más antigüedad y 15 de diciembre cuyas retribuciones serán íntegras.

Estas pagas tienen el carácter de mínimas y podrán ser mejoradas a través de pactos de ámbito inferior, respetándose de todas formas las condiciones más ventajosas que vengán disfrutando, en este sentido el trabajador.

El importe de estas gratificaciones extraordinarias para los trabajadores que en razón de su permanencia no tengan derecho a la totalidad de su cuantía será prorrateado según las normas siguientes:

1.- Trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo de servicio durante el mismo, y para el cálculo de la cantidad que le corresponde se computará la fracción de mes como unidad completa.

2.- El personal de baja por accidente o por I.T. percibirá las pagas extraordinarias en su integridad al vencimiento de las mismas.

Capítulo VI. Prestaciones sociales y sanitarias.

Se establecen las prestaciones sociales y sanitarias al personal laboral de la Corporación fijos e interinos activos; así como al cónyuge o pareja de hecho y familiares directos en primer grado de consanguinidad, dependientes económicamente del trabajador.

El Ayuntamiento de San Sebastián se compromete a establecer una partida presupuestaria suficiente para cubrir los gastos que origine el devengo de estas prestaciones. Si se agotase dicha partida y quedaran ayudas pendientes de pago, éstas se abonarán con cargo a los presupuestos del ejercicio siguiente.

Artículo 25.- Bolsa de vacaciones. Todos los trabajadores sin excepción percibirán al comienzo del disfrute de las vacaciones una bolsa de vacaciones de 300 Euros, a devengar en la nomina del mes anterior al período en que el trabajador disfrutara de sus vacaciones.

Artículo 26.- Ayuda de estudio.

1) Se establece una ayuda de estudio a los trabajadores y descendientes, siempre que estos no perciban ingresos y convivan en la unidad familiar y sean ambos dependientes económicamente del trabajador acogido a este convenio. La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando por motivos de separación legal los hijos quedasen a cargo del cónyuge. A tales efectos, se establecen los siguientes grupos:

Grupo I.- Escuelas Infantiles, Preescolar, Educación infantil y Primaria: 120 euros.

Grupo II.- E.S.O., BUP, FP1, FP2, COU, Bachillerato, Escuela Oficial de Idiomas, Ciclos Formativos de Grado Medio, Acceso a la Universidad para mayores de 25 años y en general, todos los estudios similares al Bachillerato: 175 euros.

Grupo III.- Estudios Universitarios, Conservatorio Superior de Música, Doctorados, Master Universitario, etc., que se cursen en centros del archipiélago: 880 euros.

Grupo IV.- Los mismos estudios que los del grupo III que se cursen en centros de la península, siempre que dichos estudios no puedan realizarse en la Comunidad Autónoma de Canarias: 1.100 euros.

Grupo V.- Los mismos estudios que el grupo III que se cursen en centros del extranjero, siempre que no puedan cursarse en territorio español: 1.900 euros.

Grupo VI.- Postgraduados, estudios de investigación, de especialización, tesinas o doctorados y otros estudios o trabajos asimilables: 1.200 euros.

Grupo VII.- Educación especial: 1.700 euros. Se valorará otras asignaciones, previa valoración por la Comisión Paritaria, cuando las circunstancias sociales así lo justifique.

2) Si surgiesen nuevos estudios, sufrieren nueva regulación los actualmente establecidos o hubiere algunos no comprendidos en la clasificación del presente artículo, la Comisión Paritaria determinará si procede su inclusión, fijando, en su caso, el grupo al que deberán adscribirse atendiendo a la mayor similitud con la clasificación establecida.

Se establecerán los siguientes baremos correctores de las cuantías reguladas en el presente artículo, en función del número de hijos integrantes de la unidad familiar, incrementándose las ayudas, en su caso, según la siguiente escala:

- Unidad familiar con un hijo, sin incremento.

- Unidad familiar con dos hijos, se incrementa un 20%.

- Unidad familiar con tres o cuatro hijos, se incrementa un 30%.

- Unidad familiar con cinco o más hijos, se incrementa un 50%.

3) Cada año, durante el mes de octubre los titulares del derecho a las ayudas deberán solicitar las mismas mediante instancia dirigida al Sr. Alcalde- Presidente del Ilmo. Ayto. de San Sebastián, debiendo aportar:

- Certificado de nacimiento o copia autorizada del Libro de Familia.

- Certificado de matrícula o fotocopia compulsada por el Secretario de la Corporación.

- Justificar haber aprobado al menos el 50% de las asignaturas matriculadas en el curso anterior en caso de estudios universitarios, mediante certificado expedido por Universidad correspondiente. Para el resto de estudios se precisará documento expedido por el centro que acredite haber superado el curso en el que se hubiese matriculado.

4) De la convocatoria se dará cuenta al personal de la Corporación.

Artículo 27.- Prestaciones sanitarias.

Tendrán derecho a percibir las prestaciones sanitarias que a continuación se detallan, las siguientes personas:

1. Como titulares:

El personal laboral fijo e interino que se encuentre en situación administrativa de servicio activo, exce-

dencia forzosa, excedencia para el cuidado de los hijos o familiares y servicios especiales. Estos últimos siempre que continúen percibiendo sus haberes con cargo al presupuesto del Ayuntamiento de San Sebastián.

2. Como beneficiarios:

Los hijos cónyuge o persona con la que conviva que convivan en el domicilio del titular, siempre que carezcan de ingresos económicos propios y sean dependientes económicamente del trabajador acogido a este convenio. La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando por motivos de separación legal los hijos queden a cargo del cónyuge; al que se abonará las ayudas si tiene a su cargo a los hijos tutelados.

La titularidad del derecho pasará al cónyuge viudo en caso de fallecimiento del titular, o al propio beneficiario si aquel no existiera.

Las prestaciones a percibir serán anualmente las siguientes:

A) Tratamientos odontológicos.

La cantidad a abonar será el 50% del coste total del tratamiento o factura, hasta un máximo de 500 € por factura.

B) Prótesis Oculares.

- Gafas normales: 100 euros.
- Gafas bifocales: 200 euros
- Lentes de contactos: 200 euros
- Gafas progresivas: 250 euros.

No podrá solicitarse nueva subvención para la misma persona (trabajador) hasta transcurridos dos años desde que se obtuviera la última.

La duración mínima de las lentes de contacto y de un par de gafas se establece por un año y dos años respectivamente, salvo prescripción médica. Se exigirá el original de la prescripción médica. No se incluyen renovaciones por roturas salvo las debidas a accidentes laborales.

No tendrá consideración de ayuda la rotura de montura, cristales, prótesis, etc., que se produzcan como consecuencia de accidentes de trabajo o debido a la realización de trabajos encomendados; abonando el Ayuntamiento la totalidad del importe, debiendo quedar debidamente acreditado y constatado que estos daños son consecuencia de las contingencias anteriormente reseñadas.

C) Prótesis auditivas.

- Audífonos: Mínimo a abonar el 85% del presupuesto.

- Fonación: Mínimo a abonar el 90% del presupuesto.

D) Prótesis Ortopédicas: plantillas, un máximo de 250 Euros; calzado 72 euros anuales por beneficiario; resto (corsés, collares, etc) coste total hasta un máximo de 300 euros.

Para el calzado y plantilla se estima la duración en un año para menores de 14 años y en 2 años para mayores de esta edad. Se exigirá el certificado médico aconsejando el tratamiento.

E) Prótesis quirúrgicas: fijas (marcapasos, válvulas, etc.), total de la factura sólo cuando por razones de urgencia no se haya atendido el gasto por la Seguridad Social o seguro particular.

F) Tratamientos especiales.

- Laserterapia, radioterapia, litotricia, rehabilitación, etc, se estudiará cada caso por la Comisión mixta paritaria.

G) Tratamientos para hijos minusválidos y discapacitados.

Siempre que éstos convivan con el empleado público y no trabajen ni perciban ingresos superiores a 250 euros: dislalias, dislexias, encuresis, etc, a estudiar cada caso por la Comisión mixta.

H) Vehículos de discapacitados. Se atenderá a las posibilidades presupuestarias previo informe de la Comisión Paritaria.

I) Por familiares hasta el primer grado con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales. Se podrá conceder una ayuda mensual de 301 euros, siempre que el grado de incapacidad sea irreversible y el disminuido no pueda ser atendido en centros especiales en la isla. El trabajador deberá aportar certificado médico acreditativo de estos extremos.

Estas ayudas serán distribuidas por el Alcalde-Presidente, previo informe de la Comisión Paritaria, en función del montante total (fondo) que el Ayuntamiento destine para tal fin en los presupuestos de la corporación para cada año y serán abonadas en un plazo de tres meses a partir de la fecha de solicitud. Ahora bien, si hubiere alguna solicitud presentada en el año natural que no hubiese sido atendida porque se haya agotado lo consignado, se atenderá con cargo a los próximos presupuestos con carácter prioritario.

Artículo 28.- Ayuda por matrimonio.

En caso de matrimonio, el trabajador percibirá una única paga como gratificación o ayuda por un valor de 300 euros.

Artículo 29.- Ayuda por natalidad o adopción.

Los trabajadores pertenecientes a este convenio percibirán una única paga de 250 euros por hijo nacido.

Artículo 30.- Ayuda por sepelio.

Por gastos de sepelio del trabajador, cónyuge o persona conviviente, padres e hijos, 350 euros; en caso de no poder acogerse a la póliza suscrita por algunas de las Administraciones Local e Insulares.

Las cuantías establecidas para las ayudas médicas o prestaciones sanitarias, igual que el resto de ayudas, experimentarán un incremento anual y con carácter automático a la cantidad que fijen para el I.P.C.

Artículo 31.- Carnet de Conducir.

El Ayuntamiento abonará el costo de la tramitación de las sucesivas renovaciones de este documento, de aquellos trabajadores para cuyos puestos de trabajo se exija.

Artículo 32.- Revisión de cuantías: Las prestaciones sociales y sanitarias, igual que el resto de ayudas y prestaciones, experimentarán un incremento anual y con carácter automático a la cantidad que fijen para el I.P.C.

Capítulo VII.- Otras prestaciones.

Artículo 33.- Seguro de vida e incapacidad laboral.

1. El Ayuntamiento de San Sebastián de la Gomera concertará un seguro de vida y accidente que cubra a su personal laboral, por las siguientes contingencias y capitales garantizados:

a) Por muerte: 30.050,60 euros.

b) Por invalidez permanente total, absoluta y profesional: 30.050,60 euros.

2. Los trabajadores en situación de excedencia forzosa para cargo público o sindical también tendrán derecho a esta cobertura, salvo que se acoja a este tipo en la Administración, Organismo o Entidad Pública en la que se encuentre prestando el servicio.

3. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo, y de acuerdo con el trabajador afectado, la defensa y representación que, como consecuencia de su cometido, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los costos y gastos que se deriven de los mismos; salvo que medie conducta dolosa, culposa o negligente por parte del trabajador.

Asimismo, se concertará un seguro de responsabilidad civil, que cubra el pago de indemnizaciones de

que pueda resultar civilmente responsable el trabajador asegurado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, así como las fianzas que le puedan ser reclamadas, siempre que no sean por negligencia del mismo.

A los efectos de los puntos precedentes del presente artículo, cuando por no haber concertado la póliza de seguros, o por no haber satisfecho la prima o cualquier otra causa imputable a la Corporación, la compañía aseguradora no satisfaga el capital garantizado, o haga frente a indemnizaciones de las que resulte responsable el trabajador, el Ayuntamiento asumirá el pago, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a dos meses.

Si el cónyuge a su vez falleciera o en su caso la persona con quien convive, sin haber percibido esta ayuda, su importe le será abonado a los herederos forzosos, en primer grado, siempre que dependieran económicamente de los beneficiarios.

4. En la línea de bienestar social de los trabajadores, la Empresa asume el compromiso de encargar a una empresa especializada, el estudio de viabilidad de un "Plan y Fondo de Pensiones" a favor del personal laboral fijo; no asumiendo la Empresa responsabilidad alguna de las consecuencias de dicha gestión.

Artículo 34.- Pensiones mínimas.- El Ilmo. Ayuntamiento de San Sebastián de la Gomera garantizará a sus trabajadores laborales fijos un retiro digno. En tal sentido, se compromete a abonar las posibles diferencias de tal manera que, en baja por invalidez, no perciban en ningún caso una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Para poder beneficiarse de esta prestación, será requisito indispensable que el trabajador en el momento de su pase a la situación que la motiva, se encuentre prestando servicio activo en esta Corporación.

Artículo 35.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Para la realización de tareas o actividades dentro de la jornada de trabajo y que impliquen desplazamiento por cuenta del servicio de los trabajadores de la Empresa con sus vehículos particulares, será de aplicación los importes establecidos en las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal.

2.- En el supuesto de accidente de circulación en la realización de las actividades indicadas en el punto uno del presente artículo, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no están cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por el Ayuntamiento, excluyéndose expresamente las sanciones de tráfico impuestas por cualquier au-

toridad, y los daños o indemnizaciones producidos por negligencia, dolo o mala fe del trabajador.

Artículo 36.- Préstamos y Anticipos reintegrables.

1. La empresa creará un fondo para la concesión de anticipos para los trabajadores afectados por el presente convenio. La cuantía de los anticipos no será superior a 5 mensualidades y su plazo de amortización será de hasta un máximo de 50 meses. Dicho anticipo no tendrá ningún costo para el trabajador.

2. Dicho anticipo ó préstamo tendrá la finalidad de financiar gastos de primera necesidad como por ejemplo la adquisición de primera vivienda, mejora de la vivienda habitual o enfermedad.

La concesión de dichos anticipos a los trabajadores interinos o próximos a su jubilación estará condicionada a que la duración que se prevea de su relación laboral con el Ayuntamiento permita la amortización de aquellos. No obstante, la Corporación podrá concederlos adaptando el plazo de amortización al tiempo que reste de servicio activo.

No se tendrá derecho al citado anticipo cuando esté pendiente la amortización de uno anterior, salvo que el número de mensualidades pendientes no sea superior a tres (3).

Los estudios de concesión de estos anticipos se llevarán a cabo con la celeridad pertinente (un mes) , siguiendo unos criterios de preferencia previo informe de la Comisión Paritaria, y de acuerdo con la dotación que se fije en la correspondiente partida presupuestaria, que nunca será inferior a la del año anterior.

Artículo 37.- Premio de permanencia.

Se establece un premio por la dedicación al servicio público, que se devengará por servicio activo prestado a la Administración Local.

- Al cumplir 15 años de antigüedad: 1.000 euros.
- Al cumplir 20 años de antigüedad: 2.100 euros.
- Al cumplir 30 años de antigüedad: 3.200 euros.

Artículo 38.- Premio a la jubilación.

La Corporación acreditará, en conceptos de premio de jubilación a los trabajadores que se jubilen forzosa o voluntariamente o sean dados de baja por invalidez, las cantidades que a continuación se expresan según los periodos de años de servicio efectivo prestados a la Administración Local:

- Más de 10 años de antigüedad: 4 mensualidades íntegras.
- Más de 15 años de antigüedad: 5 mensualidades íntegras.

- Más de 20 años de antigüedad: 6 mensualidades íntegras.

- Más de 25 años de antigüedad: 7 mensualidades íntegras.

- Más de 30 años de antigüedad: 8 mensualidades íntegras.

Artículo 39.- Acción Social.

Con la finalidad de proporcionar determinadas prestaciones de carácter social al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, el Ayuntamiento destinará una cantidad específica en sus Presupuestos Generales para financiar programas y acciones de carácter social, la cual se establecerá teniendo en cuenta el marco presupuestario vigente en cada momento, y de forma específica las limitaciones recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

Para determinar el contenido, alcance, requisitos y beneficiarios de dichas prestaciones, se constituirá la Comisión de Acción Social, integrada por los representantes del Ayuntamiento y de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

2. La Comisión de Acción Social tendrá como cometidos:

- a. Establecer las prioridades y los criterios generales de actuación que se aplicarán en esta materia.
- b. Formular las propuestas que se consideran oportunas para el establecimiento de las acciones de carácter social, su finalidad y los beneficiarios de las mismas.
- c. Aprobar con carácter anual el Plan de Acción Social, teniendo en cuenta las consignaciones presupuestarias aprobadas al efecto.
- d. Realizar el seguimiento sobre el desarrollo del Plan de Acción Social, así como recibir información sobre el mismo.

Capítulo VIII.- Salud y seguridad laboral.

Artículo 40.- Salud laboral.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

2. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adopta-

das en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales. Y tiene expresamente los derechos y deberes reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgo Laborales.

3. Asimismo, la Empresa tiene las obligaciones establecidas en dicha Ley y que se concretan además en lo siguiente:

a) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los trabajadores que por su trabajo lo precisen (obras, jardines, etc.) en sus respectivos locales, cuartos de baño y cuartos de aseo con duchas de agua corriente para después de la jornada de trabajo. Asimismo dispondrá de armarios y taquillas donde dejar con seguridad las prendas personales de trabajo.

b) En todos los centros de trabajo y vehículos, habrá como mínimo un botiquín.

4. Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

a) A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

c) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/a trabajador/a.

5. Trabajadores/as con especial riesgo.- Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales y otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

6. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad de la Empresa, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los trabajadores a través de los órganos de representación, formado por el Comité de Salud.

Artículo 41.- Reconocimiento médico.

1) Para todo el personal laboral se efectuará un reconocimiento médico voluntario cada año, cuyo resultado deberá darse a conocer al afectado.

Respecto a los reconocimientos médicos de empresa, cualquier circunstancia que afecte al desempeño de las funciones o tareas del trabajador, serán comunicadas tanto al afectado como a la Corporación. A esta última sólo en lo relativo a la aptitud o no del mismo para el desempeño de su puesto de trabajo.

2) El trabajador podrá acogerse voluntariamente al principio recogido en este artículo, en caso contrario, deberá hacer constar por escrito su negativa.

3) Para todos los trabajadores se incluirá un examen cardiovascular y de oftalmología.

Artículo 42.- Comité de salud.

1) Se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2) Estará integrado por dos representantes del Ayuntamiento, dos representantes de los trabajadores, actuando de Secretario, el de la Corporación o persona en la que delegue; ambas partes podrán solicitar asesoramiento legal y sindical. El Comité se reunirá como mínimo tres veces al año de forma obligatoria. En ellas se examinará el cumplimiento de la ordenanza laboral de seguridad e higiene en el trabajo y elevará informe sobre el cumplimiento de esta a la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento, para subsanar los defectos en su caso.

Artículo 43.- Defensa judicial y asistencia a juicios.- Por el Ayuntamiento se designará a su cargo, y de acuerdo con el trabajador afectado, la defensa y representación, que, como consecuencia de su cometido, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los costos y gastos que se deriven de los mismos así como la responsabilidad civil y la constitución de las fianzas necesarias; siempre que la actuación del trabajador no sea dolosa, culposa o manifiestamente negligente.

Artículo 44.- Vestuario y útiles de trabajo.

1) La Empresa dotará al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior a lo normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme, de material protector idóneo para los servicios que puedan considerarse nocivos o peligrosos, de la ropa, calzado y útiles adecuados para desempeñar sus funciones, entregándole la ropa cada semestre y los útiles de trabajo en función de su necesidad, relacionada cada una con su puesto de trabajo.

2) Al personal de oficios se le dotará de dos pantalones y tres camisas al año, dos pares zapatos o calzado de seguridad; así como de ropa para trabajar en condiciones lluviosas, incluidas botas de agua. Al personal de las Escuelas Infantiles, Centro de la Tercera Edad, y limpieza de colegios, se les facilitará dos uniformes completos (pantalón y camisa y dos pares de zapatos o tenis según elección personal).

3) El vestuario estará marcado dentro de la calidad normal según lo establecido y deberá ser homologada atendiendo a las circunstancias de cada caso, y respetando los términos del artículo 1.167 del Código civil.

4) Todo el personal queda obligado a la utilización de las prendas de trabajo asignadas en el lugar en que presten servicios durante la jornada laboral. El uso de las mismas en tareas ajenas al Ayuntamiento o fuera de jornada de trabajo, podrá ser sancionada como falta leve.

5) Material de protección.- El Ayuntamiento dotará de material protector idóneo a los trabajos que puedan considerarse nocivos o peligrosos (obras, productos químicos, etc.).

6) La representación de los trabajadores participará en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas. Respetando en todo caso la Ley de Contratos del Estado y legislación concordante.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 45.- Competencias de los representantes del personal.- Los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias y funciones:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como los datos referentes a la evolución de las retribuciones y todo lo referente al personal laboral de esta Administración.

b) Emitir informes a solicitud de esta Administración sobre traslados total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y método de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas disciplinarias.

d) Tener conocimiento y negociar el establecimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad Social y Empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Artículo 46.- Garantías de la función representativa de los Delegados Del Personal.

Los Delegados como representantes legales del personal laboral, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento, dentro de los horarios habituales de trabajo.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) No ser trasladado ni sancionado por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción.

d) Los Delegados del Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad, conforme a lo legalmente establecido. Estas horas podrán acumularse en uno o varios miembros, notificándolo previamente.

Artículo 47.- Tablón de anuncios y local. El Ayuntamiento facilitará a los representantes del personal un tablón de anuncios en lugar idóneo para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tableros de anuncios.

A la representación sindical, se le suministrará un local para desarrollar sus actividades sindicales, con la dotación necesaria para el funcionamiento del mismo, siempre y cuando las características del centro y la disponibilidad de espacio lo permitan.

Artículo 48.- Derechos de los afiliados.

1.- Los afiliados tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato que están afiliados, al que se le remitirá un listado mensual de las retenciones efectuadas.

Artículo 49.- Derecho de reunión. El ayuntamiento facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrá de un máximo de 20 horas anuales para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes del personal o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas como que los servicios de atención al público y custodia no queden desasistidos. Las asambleas se convocarán una hora antes del fin de la jornada laboral.

La convocatoria de asamblea se notificará con una antelación mínima de 72 horas.

Capítulo X. Deberes de los empleados públicos.

Artículo 50.- Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 51.- Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o enti-

dades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 52.- Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vayan más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad u salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrativos que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 53.- Responsabilidad disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 54.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 55.- Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2 Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleo público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

p) El acoso laboral.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Públicas que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 56.- Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la renovación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 57.- Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 58.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca se establece en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose o órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 59.- Para lo no previsto en el presente capítulo se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores de conformidad con el artículo 93.4 del EBEP.

* Protección del trabajador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través del Comité de Empresa, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

La Empresa, a través del responsable del área al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Disposiciones adicionales.

• Cláusula Adicional 1ª.

Las mejoras de carácter no salarial, que durante el período de vigencia de este convenio, resulten aplicables al personal funcionario de este Ayuntamiento en materia equiparable a las reguladas en este convenio, se aplicarán de oficio y simultáneamente al personal laboral de la Corporación.

• Cláusula Adicional 2ª.

Cuando por cualquier motivo fueren promulgadas Leyes que contravengan las estipulaciones contenidas en el presente Convenio colectivo, y fueren de aplicación, la Comisión negociadora adecuará los principios de éstas a la redacción del actual Convenio.

• Cláusula Adicional 3ª.

Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

• Cláusula Adicional 4ª.

La parte retributiva del presente convenio regulada en el Capítulo V (Régimen Salarial), será objeto de negociación por las partes en el momento en que el marco jurídico legal lo permita.

Representantes del Ayuntamiento.

Alcalde-Presidente, Ángel Luis Castilla Herrera.

Concejal de Régimen Interno, Sebastián Sánchez Siverio.

Representantes de los trabajadores: don José Manuel Castilla Padilla, doña Asunción Esther Rodríguez Suárez, don Jesús Manuel Herrera Castilla, doña Lidia Curbelo Sanz.

CONVENIO**15658****12795**

Código de Convenio número 38100010012011.

Visto el Texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de San Juan de la Rambla, para el período 1 de septiembre de 2011 a 31 de diciembre de 2014, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de 1 mes desde la notificación o publicación de la presente resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo del Personal Laboral Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla 5 de agosto de 2011.

Capítulo I. Ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio, será de aplicación al personal que con relación jurídico-laboral presta sus servicios para el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla.

La normativa pactada en el mismo, afectará y obligará a todos los trabajadores y todas las trabajadoras que presten sus servicios en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento.

Quedarán excluidos del presente convenio los trabajadores y las trabajadoras contratados y contratadas, a través de Convenios de Colaboración con otras Ad-

ministraciones, sin perjuicio de aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras con contrato, en virtud de estos convenios, y que permanezcan de forma continuada, durante mas de dos años en el Ayuntamiento, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo en su integridad, y para el resto les afectará la parte social y no la económica.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2011 en cuanto sea compatible con las previsiones presupuestarias correspondientes al presente año. En lo que no fuera compatible (por no estar presupuestado), entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y se extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014. Finalizado este plazo, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas sin perjuicio de las repercusiones económicas presupuestarias, pudiendo ser denunciado con dos meses de antelación a la fecha de la expiración del plazo o de cualquiera de las prórrogas sucesivas y continuará en vigor hasta que sea sustituido o modificado por acuerdo posterior producto de la negociación colectiva.

No obstante, las partes podrán reunirse antes de la fecha de vencimiento, para establecer puntuales modificaciones relativas a la prestación de determinados servicios.

En virtud del principio de norma más favorable, el presente acuerdo será de aplicación siempre que mejore los derechos reconocidos por disposiciones legales prevaleciendo éstas últimas en caso de resultar más favorables.

La negociación colectiva será preceptiva aún en el ejercicio de las potestades de autoorganización cuando afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de la corporación.

Artículo 3. Carácter vinculante del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo vincularán a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, no obstante, se respetarán en todo caso aquellas condiciones derivadas de la normativa general, que tengan el carácter de mínimos o máximos de derecho necesario y las que, reconocidas por la Corporación una vez pactadas con la representación laboral, sean colectivamente más beneficiosas que las que forman parte del contenido de este convenio.

El Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. En este sentido se reconsiderará su contenido por la Comisión Negociadora si por la jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a

juicio de cualquiera de las partes negociadoras, se hiciera necesario.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Para la interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje de la totalidad del presente acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Corporación y otros dos en representación del Comité de Empresa (garantizándose en todo caso la presencia de los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa y la proporcionalidad), y en la que actuará como Secretario o Secretaria, uno de los miembros de la Corporación o el Personal Laboral en quien delegue (con voz pero sin voto) siendo responsabilidad del Secretario levantar acta de las reuniones las cuales se firmarán por duplicado por ambas partes y serán publicadas en el tablón de anuncios de personal laboral del Ayuntamiento.

Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos setenta y dos horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En caso de urgencia motivada el plazo de convocatoria podrá reducirse a veinticuatro horas.

Tanto la representación de la Corporación como la representación de los trabajadores y trabajadoras y/o representantes sindicales, podrán ser asistidos o asistidas a las reuniones, por asesores técnicos, con voz pero sin voto. Sin que ninguna de las partes supere los 15 miembros.

La Comisión, deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de siete días.

Los acuerdos serán adoptados por el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. No podrán ser objeto de acuerdo asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de la mayoría.

En cada sesión se aprobará el Acta de la anterior, que será firmada por todos los miembros presentes de la Comisión.

Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedarán reflejados en las actas de cada reunión, que firmarán ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que el personal laboral afectado pueda efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

La Comisión Paritaria podrá solicitar de las distintas Concejalías Delegadas o de los servicios económicos o administrativos del Ayuntamiento, a través de su Presidente o Presidenta, y/o Secretario o Secretaria, informes y/o información sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de 15 días a contar desde la firma del presente acuerdo.

Serán funciones específicas de la Comisión:

- Interpretación del acuerdo.- En este sentido, aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación, no podrán aplicarse hasta tanto no exista una reunión de la Comisión Paritaria y se llegue a consenso entre las partes, que a partir de tal momento, si no se llegara a acuerdo, la Alcaldesa-Presidenta de la Corporación podrá resolver sobre su aplicación, pero si el acuerdo o fallo posterior resultara desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores y trabajadoras perjudicados, la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

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

- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

- Estudio de la propuesta de Relación de Puestos de Trabajo, Plantilla Orgánica y Oferta de Empleo Público de cada ejercicio, así como, de sus modificaciones.

- Estudio y resolución de las mejoras sociales solicitadas por el personal laboral cuando se planteen dudas sobre el derecho a su percepción.

Sin perjuicio de lo citado anteriormente, la Comisión Paritaria se acoge al Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en lo referente a sus competencias.

Artículo 6. Comité de Seguridad y Salud.

Se compone del número de Delegados de Prevención que, conforme a la escala establecida en el art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, corresponda, y un número igual de representantes de la Corporación.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Sus facultades y competencias son las que vienen establecidas para dicho órgano en la Ley 31/1995, ya citada; sus normas de funcionamiento serán adoptadas por el propio Comité de Seguridad y Salud, una vez

se constituya éste y/o se cree por la Corporación el Comité conjunto, entre laborales y funcionarios.

Capítulo II. Contratación y selección de personal.

Artículo 7. Contrataciones.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán, en todo caso, la categoría profesional para la que se contrata al trabajador o la trabajadora, así como el período de prueba.

Como norma general, los contratos serán concertados por tiempo indefinido, inspirándose en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, sin perjuicio de que la Administración pueda utilizar cualesquiera otras modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente en cada momento.

En todo contrato debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el trabajador o trabajadora, con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El trabajador o trabajadora recibirá, una vez registrada, una copia de su contrato de trabajo.

Se entregará a la representación de los trabajadores y las trabajadoras, una copia básica de los contratos de trabajo que se suscriban, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2º del art. 64.1, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Procesos selectivos.

Las bases reguladoras de los procesos selectivos para la contratación de personal laboral, serán negociados mediante acuerdo entre la Corporación y el Comité de Empresa.

Artículo 9. Tribunales calificadoros.

Todas las pruebas serán elaboradas, confeccionadas y juzgadas por un Tribunal designado por la Alcaldía-Presidencia y de entre los miembros del mencionado órgano, 1/3 serán a propuesta del Comité de Empresa.

Artículo 10. Contratación temporal y listas de reserva.

Los puestos de trabajo de personal laboral que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, deberán ser atendidos con personal laboral fijo. No obstante, la Corporación podrá realizar contrataciones temporales, mediante convocatoria pública en la que se respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, para atender necesidades excepcionales, cubrir temporalmente vacantes derivadas de licencia, suspensión o extinción de contratos de personal

en plantilla o, como consecuencia de plazas de nueva creación.

En las convocatorias de procesos selectivos para la cobertura definitiva o temporal de plazas vacantes, podrán establecerse listas de reserva a efectos de realizar contrataciones para cubrir vacantes temporales derivadas de Incapacidad Temporal, Maternidad, Acogimiento o Adopción, Licencias o acumulación de tareas. A tal fin, se realizarán por el orden de puntuación establecido en orden denominado mayor a menor.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

Corresponde al Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

Los cambios organizativos que afecten al personal y supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo legalmente establecidos o previstas en el presente convenio, se someterán a negociación con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a negociación con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese en la prestación de servicios cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Cuando las consecuencias de las decisiones de la corporación local que afecten a sus potestades de organización tengan o puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, procederán en todo caso la negociación de dichas condiciones con el Comité de Empresa.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de los distintos grupos profesionales.

Artículo 13. Categorías profesionales.

Las categorías, como referencias a niveles retributivos consignadas en el presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, salvo que las necesidades y el volumen del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, a juicio de éste, así lo requiere.

Las categorías profesionales que componen cada grupo retributivo se detallan en el anexo I, del presente convenio.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente convenio necesariamente deberán encontrarse adscritos a alguno de los Grupos Profesionales que se indican en el anexo I, con independencia de la movilidad funcional y la colaboración debida e interrelación existente entre ellos.

Artículo 15. Trabajos de categoría superior o inferior.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla podrá encomendar al personal laboral, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período de tiempo no superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años.

Transcurridos cualquiera de los plazos que se han señalado en el párrafo anterior, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla deberá de proveer, mediante la convocatoria correspondiente, dicha la plaza.

Cuando desempeñe un trabajador o trabajadora funciones propias de una categoría superior, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a aquella, mientras realice esas funciones, sin tener carácter consolidable.

Si por necesidades del servicio perentorias o imprevisibles de la actividad propia del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, éste precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostentase, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, no rebasando el mismo un tiempo superior a los 15 días, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán negarse a realizar trabajos de superior o inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito.

En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios y/o ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicios prestado en categoría superior.

Cuando por necesidades del servicio, la Corporación deba asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, se comunicara al mismo tiempo al Comité de Empresa.

Artículo 16. Disminución de la capacidad productiva.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla procederá a asignar al personal cuya capacidad se viera disminuida por edad, accidente o enfermedad, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones y si es posible dentro del mismo servicio al que este adscrito, todo ello dentro del mismo grupo retributivo y sin pérdida de sus retribuciones de origen.

Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será para todo el personal laboral la misma en el cómputo anual de horas, comprendidas en jornadas de lunes a viernes para el personal de oficinas, en horario de 8:00 a 15:00.

Para el Personal de Obras y Servicios será de lunes a viernes de 7:30 a 14:30. Se atenderán a las excepciones de Ludoteca, Escuela Infantil, Centros de Juventud, Biblioteca, Centro Ocupacional u otros servicios que por sus características específicas se le establezca horario propio.

El horario de Registro del sábado será, de 9:00 a 12:00 horas, desempeñado por el personal laboral que voluntariamente quieran realizar el mismo (siendo formados para ello), teniendo derecho a disfrutar de un día libre, el lunes siguiente y, en su defecto, cualquier día de la semana inmediatamente posterior.

Si no hubiera personal laboral, para la prestación de este servicio, se llevará a cabo de forma rotativa entre los mismos, a excepción del personal de Obras y Servicios, que tienen su peculiaridad de trabajo el sábado.

El personal de Obras y Servicios, los sábados estarán localizados y/o disponibles las 24 horas del día, teniendo derecho a disfrutar de un día libre, el lunes siguiente y, en su defecto, cualquier día de la semana inmediatamente posterior. Si este personal tuviese que trabajar más de 2 horas durante el mencionado sábado, estas serán compensadas en horas extras.

Habrà un margen, en el horario de entrada, de quince minutos, que se computarán como jornada efectiva a los asistentes al trabajo, sin que ello suponga una falta de puntualidad.

El personal que preste el servicio, tendrá derecho a un descanso de 30 minutos ininterrumpidos que se computará como trabajo efectivo sin que en ningún caso pueda afectar a la correcta prestación del servicio. Este descanso deberá disfrutarse preferentemente entre las 10:30 y las 11:30 horas. El personal con distinto horario acomodará su disfrute de acuerdo con la organización y necesidades del servicio correspondiente.

Durante el período comprendido desde el uno de julio hasta el treinta de septiembre, ambos incluidos,

se reducirá la jornada laboral en una hora, para todo el personal laboral de la corporación.

Podrán establecerse horarios denominados flexibles, estableciéndose la entrada entre las siete y las nueve de la mañana, y la salida entre las catorce y las dieciséis horas, a los que podrán acogerse el personal laboral afectado por la presente normativa siempre que se respete debidamente la atención a los administrados, siendo necesario solicitarlo a la oficina de Recursos Humanos y comunicarlo al Comité de Empresa.

No se producirán diferencias entre el personal laboral y el resto del personal de la Corporación, en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horarios que se establezcan.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

La diferencia de jornada será compensada a través de cursos de formación y reciclaje dentro del Plan de Formación que se proponga en su momento.

Artículo 18. Descanso semanal.

Todos los trabajadores y las trabajadoras, tendrán un descanso semanal de dos días consecutivos, que por norma general comprenderá el sábado y domingo.

Aquellos trabajadores y trabajadoras, que por motivo de su peculiaridad de trabajo no puedan disfrutar de su descanso el sábado y el domingo, los mismos disfrutarán el correspondiente descanso una vez terminen los servicios prestados, cualquier que sea su naturaleza.

Artículo 19. Vacaciones.

Todo el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un período vacacional retribuido de un mes natural o veintidós días hábiles, no sustituible por compensación económica, siempre que haya prestado servicio activo durante todo ese año.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que desde su ingreso en la plantilla de personal laboral no hayan cumplido un año de servicio activo, tendrán derecho asimismo a disfrutar, dentro del año natural, de la parte proporcional correspondiente al tiempo transcurrido desde su ingreso, tomando en este caso como módulo treinta días naturales o veintidós días hábiles (no se consideraran los sábados, domingos y festivos como días hábiles).

Se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador o trabajadora, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que a continuación se indican, se tendrá derecho a incrementar el número de días de disfrute de vacaciones de la siguiente manera:

- 15 años de servicio: 1 día hábil.
- 20 años de servicio: 2 días hábiles.
- 25 años de servicio: 3 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 4 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Las vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, estableciéndose para ello los respectivos turnos.

Se elaborará un calendario anual de vacaciones pactado entre el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla y el Comité de Empresa a la vista de las solicitudes presentadas por los trabajadores y las trabajadoras, dentro de los tres meses anteriores al 1 de abril de cada año, fecha en la quedará expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla.

Se tendrá en cuenta para la organización del período de vacaciones, lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si durante el período de vacaciones se produce una baja por Incapacidad Temporal, el disfrute se entenderá interrumpido. En este caso, el trabajador interesado o la trabajadora interesada, conservará el derecho a completar las vacaciones una vez transcurrida dicha circunstancia, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio.

La nómina correspondiente al mes de vacaciones será el 100% de las retribuciones.

Si por necesidades del servicio el trabajador o la trabajadora se viera obligado u obligada, a no disfrutar de sus vacaciones en el mes que tuviese establecido, deberá recibir notificación por escrito con un mes de antelación a sus vacaciones, y éstas se verán incrementadas en cinco días hábiles por compensación. De no recibir dicha notificación dentro del plazo citado, estas se entenderán inamovibles.

Artículo 20. Licencias y permisos.

El régimen de permisos y licencias a conceder, queda establecido de la siguiente forma:

Licencias retribuidas:

Por matrimonio o de pareja de hecho: 15 días.

Para asistencias a reconocimientos médicos o consultas a la Seguridad Social del propio trabajador o trabajadora, o acompañamiento por la misma razón, de hijos e hijas menores de 18 años, el tiempo necesario para su realización y con la debida justificación.

Para asistir a congresos o cursos profesionales relacionados con la actividad que desempeña en el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, los días necesarios.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, parientes, padres y madres, e hijos e hijas: se concederán cinco días, o plazo mayor según circunstancias, previa ponderación de las mismas por la Corporación e informe del Comité de Empresa.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o pareja conviviente, o de un familiar de primer grado de consanguinidad, tres días si el suceso se produce en esta localidad y hasta cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

Por fallecimiento de un familiar, accidente o enfermedad grave de un familiar en segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador o trabajadora dos días si el suceso se produce en la localidad, hasta cuatro días si es en otra localidad.

Por fallecimiento de familiar a partir del tercer grado se concederá igualmente permiso retribuido de un día, a fin de poder asistir al sepelio.

Por traslado de domicilio: un día sin cambio de localidad y tres días si supone traslado a otra localidad.

Para participar en exámenes: el tiempo necesario, entendiéndose que si el examen se efectúa durante el horario de trabajo, el trabajador o trabajadora dispondrá de su jornada completa. Ahora bien, si el examen se realizase fuera de este horario, pero es necesario el disponer de horas para trasladarse al lugar, se le otorgará un permiso de dos horas de su jornada.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que las trabajadoras deban realizar dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el

tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el donante deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliara en tantos días como el donante se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o la trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el personal laboral que 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.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

El trabajador o trabajadora dispondrá del tiempo necesario para acudir a una consulta médica suya o de un familiar de primer grado, dichas consultas médicas deberán justificarse por el médico y por el propio interesado o interesada, según las circunstancias en que se produzcan.

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

A lo largo del año, el personal laboral tendrán derecho a seis días de permiso por asuntos particulares sin justificación que podrán distribuir a su conveniencia, no acumulables a las vacaciones previa solicitud del trabajador o trabajadora, concediéndose en función de las necesidades del servicio, debiéndose contestar al

interesado en un plazo no superior a 48 horas, de no comunicárselo se entenderán concedidos. Estos días se verán incrementados según los años de servicio prestados y días, según la tabla siguiente:

- 15 años de servicio: 1 día hábil.
- 20 años de servicio: 2 días hábiles.
- 25 años de servicio: 3 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 4 días hábiles.

Los días 24 y 31 de diciembre, martes de Carnaval y el 22 de mayo festividad de Santa Rita, se consideran festivos a todos los efectos, debiendo quedar atendido el registro general. En caso de que la festividad del 22 de mayo coincida con sábado, domingo o festivo se acordará tal celebración para el viernes anterior o posterior a la misma.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y/o laboral y/o por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora, podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba per-

manecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en

este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal laboral que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Licencias no retribuidas:

Licencia por asuntos propios sin retribución:

El personal que haya cumplido tres años de servicio efectivo, podrá solicitar licencia sin sueldo por asun-

tos propios. La concesión de dicha licencia estará sujeta a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 21. Medidas sobre Salud Laboral.

El Comité de Empresa adoptará las medidas oportunas en aquellas materias de su competencia, para la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico al inicio de su actividad laboral. El indicado reconocimiento médico se llevará a cabo por la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla se haya asociado.

Se llevará a cabo un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores y todas las trabajadoras como medida de prevención.

Dar cumplimiento a las medidas que se adopten en materia de Seguridad e Higiene, de acuerdo a la normativa vigente y por el comité de Seguridad y Salud de la Corporación.

Artículo 22. Delegados de Prevención.

Los Delegados o Delegadas de Prevención son los representantes y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y facultades serán las previstas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). De conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención, se establece que los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre el personal laboral de la Corporación.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla facilitará cada año al personal bajo el ámbito de aplicación de este Convenio, las prendas que se indican en el anexo II.

La entrega del vestuario, se hará inexcusablemente durante los meses de mayo y junio de cada año.

Artículo 24. Duchas y guardarropas.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla pondrá a disposición de los trabajadores y las trabajadoras, un local adecuado para aseo después de la jornada de trabajo, con duchas de agua corriente caliente y armarios o taquillas, donde puedan dejar con seguridad sus prendas de trabajo.

Artículo 25. Retirada del carné de conducir.

Aquellos trabajadores y trabajadoras de la corporación cuyo puesto sea de conductor y le hayan retirado el permiso de conducir, se les ofrecerá la posibilidad de desempeñar otras funciones acordes a sus conocimientos y grupo profesional, durante el tiempo que dure la suspensión y siempre que no exista dolo o mala fe. Todo ello previo informe del Comité de Empresa.

Capítulo IV. Situaciones laborales.

Artículo 26. Excedencias.

Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias:

Excedencias forzosas.

Dan derecho al reingreso automático al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá a los trabajadores y las trabajadoras que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, o sea incompatible con el mismo. La incorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días a partir del cese en el cargo o función.

Excedencias voluntarias.

1. Los trabajadores y las trabajadoras fijos en plantilla que lleven como mínimo un año de servicio, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a diez años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 2 años desde la finalización de la anterior excedencia.

Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del período de excedencia y serán resueltas por el órgano competente en el plazo de 15 días.

Los trabajadores y las trabajadoras, transcurrido los primeros cuatro meses de excedencia, podrán solicitar su reingreso. La solicitud será presentada en el registro de este Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla siendo resuelta en el plazo de 1 mes. El trabajador o la trabajadora que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar, con carácter preferente, las vacantes que se produzcan en su grupo y categoría, similar o análoga. Si no existiera vacante, habrá de esperar a que aquélla se produzca, debiendo incorporarse inmediatamente una vez se le notifique su existencia.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal con más de cinco años de antigüedad en esta Entidad tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo por un período máximo de un año.

2. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea

por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta 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 y las trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el órgano competente del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. El trabajador o la trabajadora que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto al que desempeñe en este Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, quedará en situación de excedencia voluntaria. En esta situación podrá permanecer indefinidamente mientras persistan las causas de incompatibilidad.

Artículo 27. Méritos.

Se establece un premio a la permanencia, que se devengará a los 25 años de servicios en esta Administración, percibiendo una paga extra de 500,00 euros en el mes de marzo de cada año. El primer abono de este premio de constancia se efectuará en la nómina del mes en que se cumpla y a continuación para los años sucesivos en el mes de marzo.

Se establece asimismo una paga, por una sola vez, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente to-

tal, absoluta o gran invalidez, en la cuantía de 5.000,00 euros.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla concederá, en concepto de premio a la jubilación a los trabajadores y las trabajadoras, por los servicios efectivos prestados en la misma, con la cantidad de 2.000,00 euros. Además se hará entrega de un pergamino conmemorativo y una metopa del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla. Ha de tratarse de años consecutivos, no computándose los períodos de excedencia.

El presente artículo será de aplicación directa a partir del 1 de enero de 2013, por lo que se deberá hacer su previsión e inclusión en los presupuestos del año a aplicar.

Capítulo V. Acción social y formación profesional.

Artículo 28. Formación profesional.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla promoverá y fomentará el derecho del personal laboral a la formación profesional, considerando el tiempo de asistencia a la misma como de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla podrá llevar a cabo la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para el personal laboral. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el I.C.A.P., Servicio Canario de Empleo y otros Organismos, para propiciar que éstos impartan cursos de formación para el personal del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla.

Se procurará que todo el personal reciba por lo menos un curso de formación cada dos años.

Artículo 29. Facilidades para la Formación Profesional.

Para facilitar el incremento de la formación profesional y cultural del personal laboral, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla autorizará a su personal para que puedan asistir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, el día del examen sin reducción de haberes.

Asimismo, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla podrá enviar de oficio o a instancia al personal a seminarios, mesas redondas, congresos o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para el servicio. La asistencia a estos actos será obligatoria para el trabajador o la trabajadora, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viajes y dietas en los casos que corresponda, dan-

do cuenta al Comité de Empresa, que emitirá el correspondiente informe.

Cuando el trabajador o la trabajadora, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, que no tenga relación directa con el puesto de trabajo que desempeñe, corresponderá al Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla la concesión del permiso oportuno para la asistencia al mismo. En este caso no se devengarán gastos de viaje, ni dietas, ni de matriculación, aunque si se abonará de autorizarse, el salario correspondiente.

Artículo 30. Ayudas para estudios.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, se compromete en un plazo no superior a dos años desde la aprobación del presente convenio, y previa negociación con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, a establecer un cuadro de ayudas por estudios para los trabajadores y las trabajadoras en activo, sus hijos e hijas y cónyuge, que vivan a expensa de los mismos. Por lo que se deberá hacer su previsión e inclusión en los presupuestos del año a aplicar, así como, la realización de un Reglamento de concesión de la mencionada ayuda.

Artículo 31. Ayudas médico-farmacéuticas.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, se compromete en un plazo no superior a dos años desde la aprobación del presente acuerdo, y previa negociación con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, a estudiar el establecimiento de un cuadro de ayudas médico-farmacéuticas, para los trabajadores y las trabajadoras en activo, sus hijos e hijas y cónyuge, que vivan a expensa de los mismos. Por lo que se deberá hacer su previsión e inclusión en los presupuestos del año a aplicar, así como, la realización de un Reglamento de concesión de la mencionada ayuda.

Artículo 32. Complemento al trabajador y la trabajadora en situación de incapacidad temporal.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla completará hasta el 100% de las retribuciones brutas totales durante los seis primeros meses de incapacidad, pasando después a percibir lo establecido con arreglo a la normativa aplicable vigente.

Si dicha baja fuera a consecuencia de un accidente laboral, enfermedad profesional y/o incapacidad temporal que requiera hospitalización, percibirán el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias, durante el tiempo en que se encuentre de baja.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos de hasta dos mensualidades de sus haberes que deberán ser reintegrables sin intereses en

el plazo máximo de dieciocho meses contados a partir de su percepción.

La concesión de dichos anticipos a los trabajadores interinos y las trabajadoras interinas o próximos a su jubilación obligatoria estará condicionada a que la duración que se prevea de la relación administrativa de los mismos con la Corporación permita la amortización de aquellos. No obstante, la Corporación podrá concederlos adaptando el plazo de amortización al tiempo que le reste en situación de servicio activo.

Los estudios de concesión de estos anticipos se llevarán a cabo con la celeridad pertinente y de acuerdo con el orden de solicitud y con la dotación que se fije en la correspondiente partida presupuestaria hasta el máximo posible (que nunca será inferior a la del año anterior) quedando el resto en orden hasta la siguiente disponibilidad.

De forma semestral, el Comité de Empresa tendrá en su conocimiento una relación de los anticipos concedidos, así como un informe del crédito disponible.

El orden de prioridad será el cronológico, y su abono no podrá superar el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud y siempre de conformidad con las disponibilidades de Tesorería.

La Comisión Paritaria tendrá facultad para estudiar los casos excepcionales que exijan alteraciones de las normas establecidas.

Artículo 34. Póliza de seguro de vida.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla contratara, a partir del 1 de enero de 2012, una póliza de seguro colectivo, que cubra los riesgos derivados de fallecimiento por cualquier causa e invalidez profesional total y permanente de los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, siendo de 12.000,00 euros, haciéndose efectiva esta suma al trabajador o la trabajadora o a los beneficiarios por éste designados en el caso de producirse el hecho causante del riesgo.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla no responderá en ningún caso del capital asegurado frente al trabajador o la trabajadora, que se abonará por la Compañía Aseguradora al propio trabajador o a la propia trabajadora, o a los beneficiarios y las beneficiarias, con la designación de éste.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla sólo deberá responder en el caso de que efectivamente hubiera dejado de concertar el seguro o no hubiera pagado la prima correspondiente.

Para el hipotético caso de que la Compañía Aseguradora unilateralmente excluyera a cualquier trabajador y trabajadora por razón de edad, enfermedad anterior u otra causa, el Ayuntamiento de la Villa de San

Juan de la Rambla sólo tendrá obligación en estos casos de abonar al trabajador o la trabajadora, la prima que hubiese tenido que pagar, por dicho trabajador o trabajadora el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla a la compañía aseguradora.

Cuando se produzca el ingreso de nuevos trabajadores o trabajadoras que reúnan la condición señalada en el párrafo primero del presente artículo, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla tendrá la obligación de comunicarlo a la Entidad Aseguradora, al objeto de su incorporación en la póliza de seguro colectivo.

Artículo 35. Póliza de responsabilidad civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio o de responsabilidad civil derivado del uso o circulación de vehículos de motor, y que sean consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial o administrativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de indemnizaciones por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los trabajadores o las trabajadoras que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado e informado el Comité de Empresa. El trabajador o la trabajadora de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

La Corporación garantiza asistencia jurídica cualificada al personal laboral que lo solicite y la precise por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

Artículo 36. Defensa jurídica.

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla se obliga a sufragar los gastos de defensa jurídica por los asuntos relacionados con ocasión del ejercicio de las funciones del personal a su servicio y en los que se vean involucrados a consecuencia de denuncias de personas físicas o jurídicas distintas del Ayuntamiento

de la Villa de San Juan de la Rambla. A estos efectos, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a libre elección de abogado y procurador pero el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla solo estará obligado a pagar los honorarios de los mismos si éstos se ajustaran a los criterios orientadores de los colegios profesionales o hasta el límite en los mismos fijado. Se exceptúan los casos de dolo o mala fe declarados por sentencia judicial firme, en cuyo caso el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla se exime de dicha obligación. Si el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla hubiera abonado los gastos antes de la declaración judicial tendrá derecho al reembolso de los mismos por dicho concepto.

Para el abono de los gastos se tendrá en cuenta lo dispuesto en los criterios orientadores de honorarios de los colegios profesionales respecto a su devengo.

Capítulo VI. Régimen retributivo.

Artículo 37. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral contenidas en el presente convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad, plus de disponibilidad, plus de responsabilidad, complemento de nocturnidad y complemento convenio. Serán abonadas por períodos mensuales efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

Las cuantías de las retribuciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores y las trabajadoras comprendidas en el ámbito personal del mismo.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida, experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones.

Artículo 38. Salario base.

Es la retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo.

Artículo 39. Antigüedad.

A efectos del percibo del complemento de antigüedad se reconoce todo el tiempo trabajado en cualquier administración pública independientemente del tipo de contrato que se tuviera. Para el abono del citado complemento es condición necesaria la solicitud del mismo.

Todo el personal laboral incluido en el presente Convenio, percibirá en concepto de antigüedad la cantidad de 27,00 euros, por trienio, a partir de 1 de enero de 2012.

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años

de antigüedad. No obstante se reconocerá en su integridad todos los trienios que los trabajadores y las trabajadoras tengan derecho por los servicios prestados, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Por el contrario, no se computa, a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria. A efectos de antigüedad se tendrá en cuenta el período de prueba y aprendizaje.

Artículo 40. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores y todas las trabajadoras percibirán anualmente dos pagas extraordinarias por el importe cada una de ellas del 100% de las retribuciones mensuales.

Dichas pagas se harán efectivas para todo el personal laboral, junto con las nóminas de junio y diciembre, respectivamente. No obstante aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que deseen que las mismas sean prorrateadas podrán solicitarlo.

Artículo 41. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las realizadas de forma no habitual, que excedan de la jornada establecida en este convenio.

A efectos de lo previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

* Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

* Las de carácter estructural, tales como, las necesarias por ausencias imprevistas y cambios de turnos, o las que se produzcan con motivo de las fiestas Navideñas, Carnavales, San Juan, San José y otras actividades (programas culturales, educativos y ocio), siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones de personal mediante la utilización de alguna de las modalidades contractuales previstas legalmente.

* Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, previa justificación de su necesidad y con la libre aceptación de los trabajadores y las trabajadoras.

* Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se hayan podido realizar, así como, de los trabajadores y las trabajadoras y servicios afectados.

* El valor de la hora extraordinaria queda fijado según se pacte con la Comisión Paritaria, para su aplicación a partir del 01 de enero de 2012.

* Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, se abonarán incrementándose en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

* Las horas extraordinarias que se realicen en días de fiesta o descanso semanal, se abonarán incrementándose en un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo descanso compensatorio, que, para este supuesto será de dos días por festivo trabajado o del doble del tiempo invertido en la realización de las horas extraordinarias.

* Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en lugar de ser remuneradas, con la aceptación individual de los trabajadores interesados y las trabajadoras interesadas.

Para la realización de las horas extraordinarias se establecerá un listado por servicios donde figuren los trabajadores interesados y las trabajadoras interesadas en la realización de horas extraordinarias, evitando la discriminación y arbitrariedad a la hora de hacer las mismas. Para ello, los trabajadores interesados y las trabajadoras interesadas se apuntarán en un listado que por orden de antigüedad establecerá el orden de preferencia.

En todo caso las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por escrito y su realización de carácter voluntario, para los trabajadores y las trabajadoras.

Las horas extraordinarias, se abonarán una vez acreditada su realización en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Artículo 42. Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Retribuye las excepcionales condiciones en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo, cuando dichas condiciones no sean susceptibles de eliminación. Su cuantía para cada grupo será la que se pacte por la Comisión Paritaria, para su aplicación a partir del 1 de enero de 2012.

Será de aplicación a los puestos de trabajo siguientes:

* Personal adscrito al servicio de recogida de residuos sólidos.

* Personal de limpieza.

* Personal adscrito al servicio de cementerios.

* Personal adscrito al servicio de electricidad.

* Personal adscrito al servicio de fontanería.

* Personal de pintura y señalización.

* Cerrajeros y jardineros.

No obstante lo anterior, mediante acuerdo de la Comisión Paritaria se podrá incluir otras categorías profesionales a las reseñadas anteriormente, siempre y cuando las mismas cumplan con los requisitos, para ser merecedoras del reconocimiento.

Artículo 43. Plus de disponibilidad.

Retribuye a los trabajadores y las trabajadoras que por las funciones del puesto de trabajo, sea imprescindible su disponibilidad, para atender necesidades imprevisibles de sus servicios fuera de la jornada normal de trabajo y bajo el consentimiento de los mismos.

Su cuantía para cada grupo será la que se pacte por la Comisión Paritaria, para su aplicación a partir del 1 de enero de 2012.

Además, también percibirán, las correspondientes horas extras, sin perjuicio de la disponibilidad, en el caso de que tuviesen que realizar un servicio de un modo real y efectivo, a razón de lo establecido en el presente convenio.

Si existiesen varios trabajadores afectados y trabajadoras afectadas en una misma categoría y/o puesto, se establecerá un turno rotatorio, para la cobertura de la mencionada disponibilidad y el cobro de la misma, a razón del tiempo disponible dedicado al mes, por cada uno de los afectados.

Artículo 44. Plus de responsabilidad.

Retribuye a los trabajadores y las trabajadoras, dependiendo de la responsabilidad que conlleve determinada categoría o puesto, teniendo en cuenta que las mismas impliquen tener a su cargo la responsabilidad de otros trabajadores y otras trabajadoras, así como el manejo de cantidades importante de dinero, entre otras. Su cuantía para cada grupo será la que se pacte por la Comisión Paritaria, para su aplicación a partir del 1 de enero de 2012.

Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación también a aquellos puestos de trabajo que en el futuro se determine, si fuese necesario, por la Comisión Paritaria.

Artículo 45. Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores y las trabajadoras que realicen su actividad en servicios donde el trabajo, por su propia naturaleza sea nocturno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 36.1, del E.T.

Su cuantía para cada grupo será la que se pacte por la Comisión Paritaria, para su aplicación a partir del 1 de enero de 2012.

Asimismo, aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que de forma circunstancial hayan de prestar servicio entre las 22,00 y las 6,00 horas, percibirán un complemento de nocturnidad.

Artículo 46. Complemento convenio.

Es aquella cantidad que se abona a cada puesto de trabajo con el objeto de nivelar o igualar el régimen retributivo que existe entre el Personal Laboral de igual grupo retributivo, absorbiéndose en el salario base una vez nivelado. Su cuantía para cada grupo será la que se pacte por la Comisión Paritaria, para su aplicación a partir del 1 de enero de 2012.

Artículo 47. Complemento de productividad variable.

El complemento de productividad, está destinado a retribuir el especial rendimiento, los resultados obtenidos, esfuerzo y el interés o iniciativa con que el personal laboral desempeñe su trabajo sin que pueda ser ni fijo en su cuantía ni periódico en su devengo.

La apreciación de la productividad se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, de acuerdo con lo establecido en este título.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones de períodos sucesivos.

Las cantidades que perciban cada trabajador y trabajadora por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores y trabajadoras de la Corporación como de los representantes sindicales, siendo expuestos los mismos en el tablón de edictos del Ayuntamiento para conocimiento general.

El Pleno de la Corporación establecerá en el presupuesto anual y en el acuerdo anual sobre actualización de retribuciones las cantidades globales destinadas a la asignación del complemento de productividad del personal laboral.

La asignación individualizada y determinación del complemento de productividad a asignar al personal laboral, se realizará de acuerdo y teniendo en cuenta lo que establecen los apartados siguientes:

- a) El nivel de calidad de trabajo realizado.
- b) La cantidad de trabajo realizado, medido en resultados tangibles, sin merma de calidad.
- c) El cumplimiento de compromisos de tiempo de realización de trabajos.
- d) El buen aprendizaje de nuevas tareas o métodos de trabajo.

e) La puesta en práctica de mejoras organizativas que repercutan en el aumento de la cantidad, calidad y eficacia del trabajo.

f) La puntualidad.

g) La presencia permanente en el puesto de trabajo.

h) La corrección en el trato y la colaboración con los compañeros de trabajo.

i) La eficacia y la corrección en el trato con el público.

j) Particularidades de la jornada laboral.

k) No haber estado más de cinco días de baja por enfermedad durante un mes. Si la baja se produjera por accidente laboral y/o enfermedad profesional no dejará de percibir la cantidad pactada.

l) Y los demás criterios que permitan una determinación objetiva de las aportaciones individuales a la mejora de la productividad de la organización municipal, incluyendo los análogos y conexos anteriores.

La valoración y reparto de la productividad se realizará por la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria formulará a la Alcaldía-Presidencia una propuesta de complemento de productividad individualizado.

La Alcaldía-Presidencia aprobará la propuesta de productividad formulada por la Comisión Paritaria.

Artículo 48. Indemnizaciones por razón del servicio.

Por razón de servicios se establecen las siguientes cuantías:

Desplazamiento:

Si por razones del servicio y previa autorización del Concejal de Personal (con la voluntariedad del trabajador o de la trabajadora), el mismo utilizara su propio vehículo, para desplazarse fuera del municipio de San Juan de la Rambla, se le abonará el kilometraje realizado a razón de 0,19 céntimos por kilómetro.

Asimismo, si por razones del servicio y previa autorización del Jefe de personal (con la voluntariedad del trabajador o de la trabajadora), el mismo utilizara su propio vehículo, para desplazarse dentro del municipio de San Juan de la Rambla, se le abonará el kilometraje realizado a razón de 0,50 céntimos por kilómetro.

La justificación de estos gastos, será entregada al departamento correspondiente, que deberá elevar el correspondiente informe a la Alcaldía o a la Concejalía de Recursos Humanos, para su abono, como máximo dentro de los cinco días hábiles siguientes a la efectiva realización de los mismos.

Las dietas por desplazamientos se abonarán en el mes siguiente a la presentación de los justificantes.

La asistencia a cursos de formación y promoción amparados por el presente convenio, así como el resto de indemnizaciones por razón del servicio, que cuenten con la debida autorización, siempre que se lleven a efecto fuera del termino municipal donde radique su residencia oficial, cualquiera que sea la duración de los mismos, estos deberán ser indemnizadas con arreglo a la siguientes cuantías:

GRUPOS	CUANTÍAS EN EUROS		
	Por alojamiento	Por manutención	Por dieta entera
Grupo 1 (I y II)	65'97 €	37'40 €	103'37 €
Grupo 2 (III, IV y V)	48'92 €	28'21 €	77'13 €

La justificación de estos gastos, será entregada al departamento correspondiente, que deberá elevar el correspondiente informe a la Alcaldía-Presidencia o Concejal de Personal para su abono, como máximo dentro de los cinco días hábiles siguientes a la efectiva realización de los mismos.

Los pluses de dietas se abonarán en el mes siguiente a la presentación de los justificantes.

Artículo 49. Asistencias a Juzgado y otras entidades:

El personal laboral que por motivos oficiales, fuera de su horario normal de trabajo, previa citación, tengan que desplazarse a los Juzgados o Tribunales con motivo de juicios o para la práctica de cualquier diligencia acordada por el tribunal, tendrán una compensación económica de 50,00 euros si el desplazamiento fuese a La Orotava y 70,00 euros si fuese en otros municipios de la isla. Su abono requerirá la previa presentación de la citación judicial o del certificado de comparecencia expedido por el Secretario del Juzgado o entidad correspondiente, ya que si bien se trata de deberes inexcusables lo son por razón de sus funciones y no por razones ajenas. Estas compensaciones son incompatibles con las previstas por la CC.AA. de tal forma que el trabajador y la trabajadora puede optar por exigir las aquí pactadas o las previstas por la CC.AA. sin que en ningún caso pueda exigir ambas.

Los justificantes de asistencia requerirá certificación del Secretario del órgano jurisdiccional y su abono requerirá la previa presentación en la oficina de Personal, que deberá elevar el correspondiente informe a la Alcaldesa o Concejal de Personal en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la comparecencia del trabajador o de la trabajadora en el Juzgado.

Lo anterior será también de aplicación si la asistencia fuera a otras Instituciones y Organismos por causa del Servicio, siempre que conlleve el abono por parte del trabajador o de la trabajadora de sus gastos de manutención.

Los efectos económicos de las cuantías pactadas por este concepto, serán a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, siempre que las obligaciones económicas estén reflejadas en los presupuestos del año 2011. En caso contrario, los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2012.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 50. Procedimiento disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas, gradación de sanciones y procedimiento establecido en la Legislación Vigente.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un Expediente Disciplinario cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oído aquel con anterioridad a la resolución.

En todos aquellos supuestos en los que el despido sea declarado improcedente, corresponderá el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización al trabajador o la trabajadora.

En el caso de que el trabajador y la trabajadora opten por la indemnización por despido disciplinario considerado improcedente, las mismas serán las que resulten de cuarenta y cinco días de sueldo total por cada año de antigüedad en la empresa.

Se entiende por un día a sueldo total, la cifra resultante del salario bruto anual, integrado por todos los conceptos salariales y extrasalariales de percepción periódica, dividido por el número de días efectivos trabajados.

En ningún caso podrán ser causa de justificación suficiente para la incoación de expediente disciplinario las conductas del trabajador o de la trabajadora que tengan como origen el padecimiento de trastorno mental, señalándose expresamente las toxicomanías. En todo caso se procederá por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla a la inscripción del trabajador o de la trabajadora en aquellos programas de desintoxicación desarrollados por instituciones públicas de forma gratuita, o en caso de que existan cargos, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla abonará la inscripción y primera mensualidad; el abandono del trabajador o de la trabajadora del programa durante dicho plazo será causa para la incoación de expediente disciplinario.

Artículo 51. Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores y las trabajadoras cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- * La incorrección con el público y con los compañeros y/o subordinados.

- * Negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- * No cursar en el tiempo oportuno el parte de baja por enfermedad, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

- * La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

- * La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

- * La falta de puntualidad sin causa justificada de cinco días al mes.

- * El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

- * En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusables.

- * El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración al Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, o fuese causa de accidente a sus compañeros y com-

pañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- * La falta de aseo o limpieza personal.

- * No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

- * La no utilización de la ropa de trabajo, así como su utilización fuera de la jornada laboral.

Son faltas graves:

- * La falta de disciplina en el trabajo y de respeto a superiores y compañeros.

- * El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de sus superiores, o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, siempre que las mismas sean dadas por escrito.

- * La negligencia de la que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- * La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

- * El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de la trabajadora o de sus compañeros y compañeras.

- * La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

- * La falta de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días.

- * El abandono del trabajo sin causa justificada, que no sea constitutivo de falta leve.

- * La simulación de enfermedad o accidente.

- * La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores y otras trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

- * La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.

- * El ejercicio de actividades públicas o privadas en otras Empresas, sin haber solicitado la compatibilidad correspondiente.

- * La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo.

* La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando haya mediado sanción por las mismas.

* La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros y compañeras de trabajo y/o administrado y administrada.

* El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.

* La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Faltas muy graves:

* El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

* La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

* El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

* La falta no justificada al trabajo durante más de tres días.

* La falta de puntualidad durante diez días o más al mes, o durante veinte al trimestre.

* El ejercicio de actividades públicas o privadas, para las que no sea posible reconocimiento de compatibilidad, al ser legalmente incompatibles.

* La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando haya mediado sanción por las mismas.

* El abandono del servicio sin causa justificada cuando no sea constitutivo de falta leve ni grave.

* El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que no sea constitutiva de falta grave.

* La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

* Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y opiniones.

* La violación de la neutralidad o de la independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

* El acoso profesional o sexual de unos trabajadores y unas trabajadoras respecto a otros y otras durante la jornada laboral.

Artículo 52. Sanciones.

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

Por faltas leves:

* Amonestación por escrito.

* Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

* Inhabilitación para acceder o concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

Por faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

* Inhabilitación para acceder o concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a seis años.

* Despido.

Artículo 53. Prescripción de faltas.

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 Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado y la trabajadora expedientada.

Artículo 54. Protección del trabajador y la trabajadora.

Todo trabajador y toda trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 55. Derechos sindicales.

Respecto de los derechos sindicales de los trabajadores y las trabajadoras de este Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, será de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el resto de la normativa de aplicación para esta modalidad de derecho.

Artículo 56. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo colegiado del personal laboral del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, con capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que el órgano competente de la Corporación señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de éste y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Ninguno de los miembros del Comité de Empresa podrá atribuirse individualmente funciones de representación del Comité si no es por delegación expresa del mismo.

Artículo 57. Competencia sindical.

El Comité de Empresa intervendrá en todas las materias de su competencia que afecten al colectivo laboral del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, y tendrá las funciones que se contemplan para el mismo en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. De los miembros del Comité.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán, además de las garantías establecidas por el ordenamiento jurídico vigente, los derechos y deberes siguientes:

- * Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.

- * Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.

- * Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Comité.

- * Representar al Comité en los casos en que lo acuerde el mismo.

- * Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones, llevando el control y seguimiento de las mismas el departamento de RR.HH.

- * La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de su comunicación previa.

- * Se podrán acumular todas o parte de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

- * Cuando la acumulación de horas sindicales suponga, de hecho, la liberación de representantes durante todo o parte de su mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la antelación suficiente.

- * La comunicación de acumulación de horas sindicales se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes.

- * Las horas que se utilicen en reuniones con la Corporación no se computarán como destinadas al ejercicio de las funciones propias del Comité, no descontándose del crédito horario.

- * Se podrá recabar toda la información en materia laboral necesaria para el buen funcionamiento del Comité, solicitándola a la Alcaldía-Presidencia.

- * Disponer de un local en las Casas Consistoriales, adecuadamente equipado para desarrollar las actividades propias de su representación.

Artículo 59. Información y participación.

Todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de la Villa San Juan de La Rambla, dispondrán de tableros de anuncios sindicales. La utilización de los mismos correrá a cargo de los miembros del Comité.

El Comité de Empresa tendrá derecho a recabar y recibir de la Corporación información sobre todos los asuntos relativos al Personal Laboral al servicio de la misma.

El Comité de Empresa informará periódicamente a los trabajadores y las trabajadoras de la gestión reali-

zada publicando y distribuyendo, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos del Comité y cualquier comunicación de interés profesional, laboral o social comunicándolo asimismo a la Corporación.

El Comité de Empresa podrá convocar asamblea de trabajadores y trabajadoras, dispondrá para ello de un total de veinte horas anuales de asambleas dentro del horario de trabajo, previa solicitud, según el procedimiento legalmente establecido.

Artículo 60. De las Secciones Sindicales.

Aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido más de un 10% de los votos emitidos en las elecciones para el Comité de empresa, tienen derecho a estar representadas por un delegado o delegada sindical, con las mismas garantías, derechos y obligaciones que para los miembros del comité de empresa. Estos y estas podrán participar en el comité, con voz pero sin voto.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- * Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales en los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante la Corporación y el Comité de Empresa.

- * Convocar asambleas en los centros de trabajo siempre que las circunstancias lo requieran, teniendo para ello un total de veinte horas anuales dentro del horario de trabajo, previa solicitud, según el procedimiento legalmente establecido.

- * Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representen y de los afiliados y las afiliadas de las mismas, servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Corporación.

Disposiciones.

Transitorias y adicionales.

Disposición transitoria primera.

Durante el segundo semestre del año 2011, la Comisión Paritaria negociará la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral de la Corporación.

Disposición transitoria segunda.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se reconoce la condición de personal laboral indefinido prevista en la letra c art. 8 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del EBEP a aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinte y cuatro meses, con o sin solución de continui-

dad, para el mismo o diferente puesto de trabajo mediante dos o mas contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, en los términos previstos de en el art. 15.5 y disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, previa reclamación.

Asimismo y de carácter excepcional, se reconocerá, previa reclamación del trabajador afectado o de la trabajadora afectada, la condición de Personal Laboral Indefinido a aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras con contrato para obras o servicios determinados y/o acumulación de tareas, que efectivamente desempeñen puestos de trabajo de carácter estructural, dentro de la Corporación.

Disposición transitoria tercera.

Excepcionalmente y al objeto de disminuir la precariedad en el empleo y con el fin de regularizar la situación actual del Personal Laboral temporal y/o indefinido, que presta servicio para esta Corporación Local y al objeto de evitar mayores perjuicios para la misma, a la entrada en vigor del presente convenio, se procederá por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla y la Comisión Paritaria, a llevar a cabo un Plan de Estabilidad del Personal Laboral mencionado anteriormente, y que lo estén desempeñando con anterioridad al 1 de enero de 2008.

Los procedimientos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

Los sistemas selectivos se efectuarán mediante el concurso-oposición, y en la fase de concurso, se valorará hasta el máximo permitido legal o jurisprudencialmente, entre otros méritos el tiempo de servicio prestado en la Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

La fase de oposición, versará en ejercicios y/o pruebas prácticas, fundamentalmente.

Las Bases de las diferentes convocatorias, serán negociadas entre la Corporación Local y la Comisión Paritaria.

A tal efecto durante el primer semestre del año 2012, se elaborará el mencionado Plan de Estabilidad.

Disposición transitoria cuarta.

Las partes acuerdan, que a partir de la firma del presente acuerdo, se convocará la Mesa General del Ayuntamiento, con la finalidad de crear una Unidad de Atención Ciudadana en la Corporación.

Disposición adicional primera.

Se les dará el mismo tratamiento a las parejas de hecho, que al matrimonio, siempre y cuando se acredite tal situación, mediante la justificación de inscripción en el Registro de parejas de hecho.

Disposición adicional segunda.

En el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria iniciará en el segundo semestre del año 2011, un proceso conducente a actualizar las tablas salariales de todo el personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, y a la homologación retributiva con los funcionarios.

Disposición adicional tercera.

Cualquier mejora del tipo que sea de lo que se beneficie el personal funcionario será de aplicación automática al personal laboral incluido en este convenio.

Anexos.

Anexo I.

Grupos y categorías profesionales:

Se establecen cinco grupos retributivos, cada uno de ellos con su denominación genérica y titulación requerida.

Con carácter general, las titulaciones a las que se hace referencia en los distintos grupos del presente anexo, se considerarán con carácter mínimo.

Grupo I. Titulados superiores.

Titulación requerida: Licenciado y Licenciada, Ingeniero e Ingeniera, Arquitecto y Arquitecta, Grado o equivalentes.

Abogado o Abogada.
Arquitecto o Arquitecta.
Economista.
Ingeniería superior de Informática.
Ingeniero o Ingeniera.
Pedagogo o Pedagoga.
Periodista.
Psicólogo o Psicóloga.
Titulado Superior.

Grupo II. Titulados medios.

Titulación requerida: Título de Ingeniero Técnico e Ingeniera Técnica, Diplomado Universitario y Diplomada Universitaria, Arquitecto Técnico y Arquitecta Técnica o Equivalente.

Trabajadores y Trabajadoras Sociales (Asistente Social).
Ingeniero de Edificación (Arquitecto Técnico).

Profesor de EGB.
Relaciones Laborales (Graduado Social).
Ingeniero Técnico e Ingeniera Técnica Industrial.
Ingeniero Técnico e Ingeniera Técnica Agrícola.
Técnico de Empresas y Actividades Turísticas.
Titulado Medio.

Grupo III. Especialistas y similares.

Titulación requerida: Título en Bachiller, Título Técnico y Técnica Superior (Formación Profesional) o equivalente.

Administrativo o Administrativa.
Animador o Animadora Sociocultural.
Bibliotecario o Bibliotecaria.
Delineante.
Encargado o Encargada General.
Electricista.
Gestor Informático y Gestora Informática.
Informador e Informadora Juvenil.
Maestro o Maestra de Taller Ocupacional.

Grupo IV. Auxiliares especialistas y similares.

Titulación requerida: Título en Educación Secundaria Obligatoria, Título Técnico y Técnica de Grado Medio, y/o experiencia profesional acreditada.

Auxiliar Administrativo y Administrativa.
Auxiliar de Ludoteca.
Auxiliar de Juventud.
Auxiliares Electricistas.
Albañil.
Carpintero o Carpintera.
Cerrajero o Cerrajera.
Conductor o Conductora.
Fosero o Fosera.
Fontanero y Fontanera.
Monitor o Monitora.
Notificador o Notificadora.
Palista.
Pintor o Pintora.
Promotor o Promotora de Información y Turismo.
Jardinero o Jardinera.

Grupo V. Especialistas no titulados.

Titulación requerida: Título de Graduado Escolar o equivalente, y/o experiencia profesional acreditada.

Auxiliar de Ayuda a Domicilio.
Auxiliar de Limpieza.
Conserje.
Ordenanza.
Conserje-vigilante.
Peón.

Anexo II.

Ropa de trabajo: la ropa de trabajo será de uso obligatorio, dándose la misma cada dos años.

Personal adscrito al servicio de alumbrado.

Para cada trabajador o trabajadora:

Dos pares de botas homologadas. Cuatro camisas y tres pantalones. Una chamarra (anorak). Cada dos años. Una ropa de agua (cada dos años). Una gorra.

Personal adscrito al servicio de aguas.

Para cada trabajador o trabajadora: dos pares de calzado. Cuatro camisas y tres pantalones. Una chamarra (anorak). Cada dos años. Una ropa de agua (cada dos años). Una gorra.

Personal adscrito al servicio de limpieza viaria.

Para cada trabajador o trabajadora: dos pares de calzado. Cuatro camisas y tres pantalones.

Una chamarra (anorak). Cada dos años. Una ropa de agua (cada dos años). Una gorra.

Personal adscrito al servicio de recogida de residuos sólidos.

Para cada trabajador o trabajadora: Calzado. Cinco mudas de ropa (camisa y pantalón). Guantes y trinchas. Una chamarra (anorak). Cada dos años. Una ropa de agua (camisa, pantalón y botas) o impermeable. Una gorra.

Personal adscrito al servicio de cementerios.

Para cada trabajador o trabajadora: Calzado. Cuatro camisas y tres pantalones. Una chamarra (anorak). Cada dos años. Una ropa de agua (camisa, pantalón y botas) o impermeable. Una gorra.

Personal adscrito al servicio de obras.

Para cada trabajador o trabajadora: Calzado. Cuatro camisas y tres pantalones. Una chamarra (anorak). Cada dos años. Una gorra.

Personal adscrito al servicio de jardinería.

Para cada trabajador o trabajadora: Calzado. Cuatro camisas y tres pantalones. Una chamarra (anorak). Cada dos años. Una ropa de agua (cada dos años). Una gorra.

Personal adscrito al servicio de limpieza de edificios públicos.

Para cada trabajador o trabajadora: Tres pantalones y tres camisas blancas. Dos pares de calzado.

Personal adscrito a las áreas de ocio y tiempo libre (ludotecarios y ludotecarias, casa de la juventud y animadores y animadoras).

1 Chándal. 3 camisetas.

Personal de la Escuela Infantil.

Pantalón y bata blanca. Chándal.

Personal del Centro Ocupacional de personas con discapacidad.

Pantalón y bata blanca. Chándal.

Personal agente notificador y notificadora.

2 Suéter.

3 Pantalón.

6 Camisa.

1 Rebeca.

Personal adscrito al servicio de pinturas.

Para cada trabajador o trabajadora:

Calzado.

Cuatro camisas y tres pantalones.

Una chamarra (anorak). Cada dos años.

Un mono de trabajo.

Una gorra.

Monitores y monitoras deportivos.

Con carácter general para cada trabajador o trabajadora:

Tres camisas.

Un chándal.

Dos pantalones cortos.

Un par de zapatillas deportivas.

Villa de San Juan de la Rambla, a 5 de agosto de 2011.

Por parte de la Corporación.- Por parte de la representación Sindical.

CONVENIO

15659

12796

Código de Convenio número 38100062012011.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa Roberto del Castillo Melián, para el período 1 de septiembre de 2011 a 31 de agosto de 2016, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de

un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

I Convenio Colectivo de la empresa Roberto del Castillo Melián.

Capítulo I.

Disposiciones Generales.

Preámbulo.

El presente convenio ha sido suscrito por la empresa Roberto del Castillo Melián con NIF 42938351L, que actúa como representante de la empresa y por los trabajadores, en las personas de sus representantes Dña. Yurena Afonso Guillama con DNI número 78623290K y Dña. María Candelaria Hernández Gutiérrez con DNI número 78622747F, siendo ratificado de forma unánime por la totalidad de la plantilla de la empresa.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo entre la empresa Roberto del Castillo Melián, y el personal de sus centros de trabajo en toda la Comunidad Autónoma de Canarias, tanto los ya existentes como en los que se creen en el futuro.

Artículo 2. Ámbito personal.

Afectará este convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios para Roberto del Castillo Melián, cualquiera que sea la categoría profesional, tanto fijos como eventuales, así como a todos aquellos que ingresen en la empresa durante el tiempo de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Queda excluido el personal que lo está por el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2011.

Artículo 4. Duración.

Tendrá una duración de cinco años, finalizando por lo tanto el día 31 de agosto de 2016, prorrogable por años consecutivos, salvo denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación.

Artículo 5. Globalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a

efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Capítulo II.

Del Personal.

Artículo 6. Cláusula Garantía Salarial.

Para el período de vigencia del presente convenio colectivo, se establece una cláusula de garantía salarial de salario mínimo interprofesional para cada año y de todos los pluses establecidos en el vigente convenio.

Las subidas salariales serán siempre sobre el salario base y las dos gratificaciones extraordinarias.

Artículo 7. Prestación del trabajo.

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel del grupo profesional que le corresponda.

Artículo 8. Disposiciones generales.

A través de la organización del trabajo se persigue en la empresa el alcanzar un nivel óptimo de productividad, basado en la adecuada utilización de los recursos tanto humanos como materiales. Para alcanzar este objetivo, es necesario la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores. Consecuentemente, le es potestativo a la empresa el adoptar cuantos sistemas de racionalización, mecanización y cualquier otro que juzgue precisos para alcanzar esta meta.

La clasificación del personal que se hace a continuación viene a redistribuir los medios humanos más adecuadamente, creando los siguientes grupos:

- Grupo I: Personal directivo.
- Grupo II: Personal mandos intermedios.
- Grupo III: Personal técnico
- Grupo IV: Personal administrativo.
- Grupo V: Personal de apoyo.

Artículo 9. Descripción de los grupos.

Grupo I: Directivos. Lo integrará el personal de alta cualificación con responsabilidad sobre grandes grupos humanos y absoluta autonomía en su traba-

jo. Fundamentalmente responderán de su gestión ante los órganos de administración de la sociedad.

Grupo II: Mandos intermedios. Estará compuesto por aquellos empleados que puedan asumir tareas, tanto de carácter técnico como de organización y coordinación de personas. Deben tener suficiente preparación técnica para desarrollar eficazmente sus cometidos, pudiendo tener contactos con clientes, empresas y sus trabajadores. Tendrán asignado o no mando sobre pequeños equipos de empleados. Responderán de su labor ante sus jefes inmediatos o personal directivo, en su caso.

Grupo III: Técnicos. Son el grupo de trabajadores que, adquirida suficiente experiencia en la empresa, dentro del personal administrativo, puede desarrollar tareas de coordinación de ciclos productivos desarrollada por los técnicos administrativos.

Grupo IV: Personal administrativo. Está formado por personal con conocimientos administrativos en general y los de carácter especial a la que se encuentren afectos, así como en vía de adquisición de conocimientos técnicos suficientes para acceder al grupo III. También se integrará en este grupo, normalmente, al personal que acceda a la empresa durante el necesario período de prácticas hasta adquirir los conocimientos precisos para acceder a grupos superiores y hasta la verificación de los conocimientos adquiridos. En una evolución normal debe ser el grupo que nutra a los grupos II y III paulatinamente.

Grupo V: Personal de apoyo. Se integrarán en este grupo aquellas especialidades o tareas no comprendidas en los grupos anteriores y que a su vez resultan imprescindibles para la gestión y buena marcha de la empresa.

Artículo 10. Categorías.

Los grupos estarán integrados por las siguientes categorías:

Personal Directivo: Director y Responsable de Departamento.

Mandos Intermedios: Jefe de Servicio, Jefe de Área y Jefe de Sección.

Personal Técnico: Coordinador de Sección.

Personal Administrativo: Técnico Administrativo de 1º, Técnico Administrativo de 2ª, Técnico Administrativo de 3ª y Ayudante Administrativo.

Personal de Apoyo: Auxiliar, Aspirante y Personal de Limpieza.

Artículo 11. Promoción funcional.

Los ascensos serán de libre designación por la empresa, teniendo en cuenta las facultades organizativas

de la misma, así como la formación, méritos y antigüedad de los trabajadores. Todos los ascensos a cargo superior se considerarán en período de prueba de seis meses. De no consolidarse el ascenso por alguna causa, la empresa restituirá al trabajador al empleo y salario anterior.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Se reconoce y admite la movilidad funcional de todo el personal sin otras limitaciones que las establecidas en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Dadas las características de la empresa, se acuerda la movilidad del personal dentro de la Comunidad de Canarias, pudiendo por tanto desarrollar sus tareas en cualquiera de los centros de trabajo de cualquier localidad de la empresa en función de las necesidades del servicio.

Artículo 14. Evaluación del desempeño.

Con el fin de incrementar la eficacia de la organización mediante la mejora de los rendimientos individuales y la orientación coordinada de estos hacia los objetivos generales de la empresa, la dirección de Roberto del Castillo Melián, considera necesaria la implantación de un sistema integrado de evaluación del desempeño.

El sistema integrado de evaluación del desempeño tiene como objetivo la mejora de dos aspectos claves en la gestión empresarial de los profesionales de Roberto del Castillo Melián: El desarrollo profesional de sus competencias y el cumplimiento de sus objetivos profesionales.

Mediante la entrevista personal de seguimiento se recogerá la información relativa al grado de cumplimiento alcanzado en el desarrollo y mejora de sus competencias, así como el cumplimiento de sus objetivos profesionales.

Capítulo III.

Contratación y Empleo.

Artículo 15. Ingreso al trabajo.

Toda persona que ingrese en Roberto del Castillo Melián y esté afectada por el presente convenio conocerá el contenido de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su encuadramiento en uno de los grupos profesionales y niveles retributivos previstos en el mismo para cada categoría profesional.

Artículo 16. Ingresos y períodos de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente supuesto sobre colocación. En la admisión de perso-

nal, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Se establece para todas las categorías del convenio colectivo un período de prueba de seis meses.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador, percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

Artículo 17. Contratación.

La empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Ambas representaciones acuerdan acogerse a los beneficios, subvenciones o bonificaciones que se establezcan por la legislación vigente en cada momento como fomento de la contratación.

Artículo 18. Contratos en prácticas.

La contratación garantizada para los trabajadores en prácticas será del 70 u 85 por 100 del salario correspondiente al nivel al que fuere asignado, respectivamente, durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, siempre que las indicadas cuantías no fueran inferiores al salario mínimo interprofesional.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato en prácticas se concertase por tiempo inferior a dos años se podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los dos años.

Artículo 19. Contrato eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, volumen de trabajo, o la acumulación de tareas para la correcta prestación de los servicios contratados por los clientes, o el exceso de trabajo derivado de la actividad normal de la empresa así lo exijan, podrá celebrarse

este tipo de contrato y ello con independencia de que la actividad a desarrollar por el trabajador sea de carácter técnico o administrativo. Se podrán celebrar contratos eventuales por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzca dicha causa.

Capítulo IV.

Jornada, Horario, Descansos, Vacaciones, Fiestas, Licencias, Pacto de Permanencia, Pacto de No concurrencia, Ascensos y Promociones.

Artículo 20. Jornada.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, adaptadas al calendario laboral anualmente establecido por la empresa.

Dada la peculiaridad de la actividad desarrollada por la empresa, sujeta aquella a grandes fluctuaciones en cuanto a ejecución de trabajos para clientes, consecuencia de campañas de liquidación de impuestos, de declaración de la renta de las personas físicas, depósito de cuentas anuales en Registro Mercantil, etcétera, se hace necesario prevenir tales contingencias que podrían tipificarse de acumulación de tareas. En consecuencia, conscientes los trabajadores de tales circunstancias, se acuerda compensar con jornadas de descanso, aquellas horas que sin rebasar los límites establecidos, sean necesarias emplear, a criterio de la empresa, para afrontar las citadas campañas.

En todo caso, se actuará de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.2 del Real Decreto Ley 1/1995.

Artículo 21. Horario.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa que los establecerá sin más limitaciones que las fijadas por la Ley. Estos serán modificados, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, cuando existan causas de orden económico, técnico, organizativo o de producción, pudiendo afectar a toda o parte de la plantilla, según las necesidades surgidas de la organización de tareas para asegurar los servicios a los clientes.

Se establece que el horario habitual será de ocho horas diarias a tiempo partido de lunes a viernes, ambos inclusive.

Artículo 22. Calendario laboral.

Con carácter anual, la dirección de la empresa establecerá el calendario laboral de aplicación a cada uno de los centros de trabajo de Roberto del Castillo Melián.

Artículo 23. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, de acuerdo con los salarios fijados en el presente convenio, quedando sometido el disfrute de las mismas a la aprobación por la dirección de la empresa.

El período de disfrute quedará establecido anualmente dentro del año natural por el calendario laboral establecido por la dirección de la empresa.

Artículo 24. Permisos retribuidos y licencias.

a. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por nacimiento de hijo: 5 días naturales.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, o 4 si se produce fuera de la localidad y necesita hacer desplazamiento.
- Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

b. Licencias sin sueldo: El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

c. Reducción de jornada laboral por atención de familiares enfermos: Se establece el derecho a solicitar una reducción del 50 por 100 de la jornada laboral durante un mes de duración y con carácter retribuido, para la atención y cuidado de un familiar hasta primer grado de parentesco, por razón de enfermedad muy grave que causen hospitalización, debiendo quedar esta circunstancia debidamente acreditada ante la empresa.

d. Los trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de cinco años podrán solicitar una excedencia para el cuidado de hijos o por enfermedad grave de familiares: Queda ampliado hasta tres años el período máximo de excedencia para el cuidado por nacimiento de hijo, por adopción de hijo a computar desde la fecha de la oportuna resolución judicial o administrativa o por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre y cuando quede debidamente acreditada esta circunstancia ante la empresa. Durante el primer año se reservará el mismo puesto de trabajo. Transcurrido dicho período se garantiza un

puesto en la organización de igual o similar nivel y retribución.

Artículo 25. Maternidad y lactancia.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio queda ampliado el permiso de maternidad por nacimiento y/o adopción de hijo de dieciséis a diecisiete semanas.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Con carácter opcional se establece la posibilidad de sustitución del permiso de lactancia por nacimiento de hijo por un permiso adicional de hasta cuatro semanas de duración, unido al de maternidad.

Queda establecido el derecho a ausentarse dos horas diarias retribuidas a los padres, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto.

Artículo 26. Formación.

Ambas partes reconocen la necesidad de fomentar la necesidad de formación de los trabajadores de Roberto del Castillo Melián, no solo en aquellas materias o técnicas que utilizan directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino, asimismo, en aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan mejorar el rendimiento en el puesto de trabajo.

A tal efecto, sobre la base de las necesidades de formación la empresa elaborará anualmente un plan concreto. La dirección entregará copia de dicho plan a los representantes legales de los trabajadores.

El plan de formación se basará fundamentalmente sobre los cursos internos de formación, que en lo posible serán impartidos por personal experto de la propia empresa.

La formación tendrá carácter voluntario por lo que se realizará a ser posible fuera de la jornada laboral, no computándose como tiempo de presencia efectiva.

Cuando la dirección de la empresa considere que la formación tiene carácter obligatorio por entenderla imprescindible para el correcto desarrollo del puesto de trabajo o por motivos de estrategia empresarial, lo hará constar en la convocatoria del curso. En este caso la formación podrá realizarse dentro o fuera de la jornada de trabajo pero siempre con cargo a la jornada pactada en el artículo 20.

En cualquier caso, la dirección de la empresa valorará a efectos de promoción o ascenso, las asistencia de los trabajadores con aprovechamiento, a los diversos cursos de formación.

La empresa dotará de partidas presupuestarias para cubrir la subvención de hasta el 75 por 100 del coste de cursos cuya finalidad sea la mejora y capacitación en el ámbito profesional, del personal. Para poder tener acceso a las subvenciones las personas acreditadas deberán proporcionar a la dirección de la empresa de cuanta información sea necesaria para la valoración adecuada de la formación a recibir por el trabajador. La empresa podrá solicitar la acreditación del nivel aprovechamiento real de los cursos o formación subvencionados.

Los empleados podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 27. Pacto de permanencia en la empresa.

La formación voluntaria o, en su caso, obligatoria, interna o externa que suponga la especialización profesional para el empleado y cuyo coste total o parcial haya sido asumido totalmente por la empresa podrá dar lugar a la suscripción de un pacto individual de permanencia por duración no superior a dos años que se formalizará por escrito. Si el trabajador abandona la empresa antes del plazo, esta tendrá derecho a ser indemnizada del coste de la formación asumido por aquella en su totalidad con un máximo de dos años. Se establece un baremo por coste de formación de 60 euros mensuales.

Artículo 28. Pacto de no concurrencia o competencia.

Se pacta que el trabajador no podrá desarrollar actividades competitivas, ya sea en otra empresa o por su propia cuenta en toda la Comunidad Autónoma de Canarias, durante un período de dos años a contar desde la finalización del contrato.

La empresa abonará una compensación económica de 100 euros mensuales. En caso de incumplimiento el trabajador se obliga a devolver a la empresa la totalidad de la compensación económica recibida con un máximo de 24 mensualidades.

Artículo 29. Ascensos y promociones.

Con el objetivo de promocionar a los empleados que destaquen por su capacidad y rendimiento, dentro de la empresa, se apoyará el acceso a posiciones de mayor responsabilidad.

Los ascensos y/o promociones a los niveles retributivos superiores para cada grupo profesional se producirán por libre designación de la dirección de

la empresa, teniendo en cuenta los factores en que se base el sistema integrado de evaluación del desempeño y la trayectoria profesional de la persona en cuestión.

Capítulo V.

Retribuciones.

Artículo 30. Conceptos retributivos.

Se establece para cada año de vigencia de este convenio el Salario Mínimo Interprofesional, según estableció la Autoridad Laboral de Santa Cruz de Tenerife en Resolución de Inaplicación Salarial con código JQ33NA58, número de expediente 38/17/0001/2011 de fecha 16.06.2011.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días del salario base, a las que se añadirán en su caso el plus de mando en aquellas categorías que lo tengan. Los pluses de función específica y de coordinador de oficina no se percibirán en las pagas extraordinarias.

Las pagas extras se prorratearán mensualmente salvo pacto en contrario.

Artículo 32. Gratificación por nacimiento y/adopción de hijos.

Se establece una gratificación extraordinaria de 300 euros por nacimiento y/o adopción de hijos.

Artículo 33. Gratificación por Asistencia y Productividad.

Se establece una gratificación extraordinaria de quince días del salario base o parte proporcional, que se abonará en el mes de diciembre de cada año a todo el personal de la empresa que no haya causado baja médica en la empresa en el año natural (incapacidad temporal,...), salvo ingreso hospitalario justificado.

Artículo 34. Pluses.

Según lo establecido en el artículo 26.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, se acuerda la no consolidabilidad de todos los pluses al darse en los mismos las circunstancias previstas en los citados artículos, se pacta que el devengo de todos los pluses comenzarán una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 35. Plus de mando efectivo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20, este plus se abonará para cada categoría cuando se tenga la responsabilidad de grupos humanos constitui-

dos por dos o más personas a los que se dirija. Será devengado exclusivamente por el personal de los grupos I y II (directivo y mandos intermedios) indicados en el artículo 8.

Artículo 36. Plus de función específica.

La empresa podrá establecer un plus que venga a compensar las actuaciones personales y puntuales de miembros de la plantilla que, a juicio de la dirección de aquella y dentro de la facultad de organización que le compete, realicen tareas de carácter extraordinario. Será de valoración personal y de devengo relativo al período en que se haya realizado dicha función.

Artículo 37. Plus de coordinación de oficina.

En el caso de ejercer la función de responsable de oficina, se devengará el plus de referencia durante el período de tiempo en que se realice dicha tarea de forma efectiva.

Artículo 38. Plus de Lavado y Calzado.

La empresa proporcionará a todo el personal la ropa y prendas de trabajo de obligada vestimenta que le sea exigida, en caso contrario, a su compensación en metálico. Será por cuenta del trabajador la conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitados por la empresa.

El empresario no entregará el calzado y el trabajador vendrá obligado a utilizar el designado por el empresario en cuanto a uniformidad o determinado por el servicio de prevención.

La empresa abonará al personal una compensación económica por plus de lavado y calzado de un mínimo de 56 euros y un máximo de 80 euros mensuales, para la conservación y limpieza del uniforme y ropa de trabajo facilitada por la empresa y para la adquisición de calzado.

Artículo 39. Quebranto de moneda.

El personal que en el desempeño de su trabajo realice el cobro de honorarios, podrá percibir una compensación económica por el manejo de dinero en efectivo de un mínimo de 18 euros y un máximo 25 euros mensuales, en función al volumen de honorarios cobrados.

Artículo 40. Plus de distancia.

El personal cuyo domicilio de residencia sea distinto al domicilio del centro de trabajo podrá percibir una compensación económica de un mínimo de 74 euros y un máximo de 105 euros, en función a la distancia, siempre y cuando utilice su propio vehículo, en caso contrario, se abonará las tasas vigentes del servicio público de autobuses, debiendo quedar justificado y documentado.

Artículo 41. Dietas por desplazamiento y gastos de viaje.

Cuando por necesidades del servicio algún trabajador tuviese que trasladarse fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo, la empresa satisfará los siguientes importes en concepto de gasto de manutención y estancia:

A) Pernoctando en municipio distinto del lugar de trabajo o residencia:

Gastos de estancia: Gasto justificado.

Gastos de manutención: 53,34 euros/día en territorio Español y 91,35 euros/día en el extranjero.

B) Sin pernoctar en municipio distinto:

Gastos de manutención: 26,67 euros/día en territorio Español y 48,08 euros/día en el extranjero.

Estas cantidades se verán actualizadas y adaptadas a la normativa fiscal y/o laboral existente en cada momento.

Artículo 42. Dietas por gastos de comida.

Los trabajadores que residan en población distinta al domicilio del centro de trabajo y como compensación de la jornada partida, podrán percibir una compensación económica equivalente al 50% del importe que se establece en el artículo 37.b. como ayuda por gastos de comida, siendo el importe actual de 13,34 euros.

Artículo 43. Kilometraje.

Cuando los trabajadores se desplacen con sus propios vehículos y por necesidades de la empresa, se les satisfará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, o por la establecida por la normativa fiscal y/o laboral aplicable en cada momento.

Artículo 44. Hoja de control de gastos.

El trabajador deberá proponer a la empresa mensualmente desglose de los gastos de manutención y kilometraje que haya podido devengar, los cuales le serán abonados en su nómina mensual una vez sea aprobado por el departamento correspondiente.

Artículo 45. Incapacidad temporal.

Se pacta en compensación a la prestación por incapacidad temporal una gratificación extraordinaria por asistencia y productividad según se establece en artículo 33 del presente convenio colectivo.

Artículo 46. Asesoramiento Laboral gratuito.

Se establece la gratuidad en el asesoramiento laboral, no se incluirá ni confección ni trámites admi-

nistrativos, ni intervención judicial alguna. Así como las costas que generen los procedimientos correspondientes.

Capítulo VI.

Artículo 47. Faltas leves.

Tendrán tal condición las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios a la empresa.

2. No remitir de inmediato al centro de trabajo los partes de baja y alta médica. Si de ellos se originase perjuicio para la empresa se considerará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y teléfono móvil.

4. Las discusiones con los compañeros de trabajo.

5. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. Falta de aseo y limpieza personal.

7. Falta de atención y diligencia con los clientes.

8. Las distracciones o errores en la ejecución de las tareas encomendadas de pequeña entidad. En caso contrario, se considerarán graves.

Artículo 48. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.

2. Faltar un día al trabajo, durante un período de un mes, sin causa justificada. Cuando de esta falta se derive perjuicio notorio para la empresa se considerará falta muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones estando de servicio.

4. La desobediencia en acto de servicio. Si deriva en perjuicio para la empresa se considerará como falta muy grave.

5. Descuido importante en la conservación de los elementos de trabajo.

6. Falta de respeto o consideración grave a los clientes.

7. Discusiones con los compañeros en presencia de clientes.

8. La reincidencia en tres o más faltas leves en el plazo de tres meses.

9. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

10. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

11. El uso indebido de las herramientas, ordenadores, medios de comunicación y correos electrónicos corporativos propiedad de la empresa. Si esto tiene carácter reincidente u ocasiona gran daño económico o de imagen a la empresa se considerará muy grave.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de dos meses.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o en el trato con los compañeros de trabajo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, aparatos, instalaciones, local, enseres o documentos de la empresa o depositados.

4. Robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. Embriaguez o uso de drogas durante el servicio y que afecten al mismo.

6. Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada.

7. Dedicarse a trabajar para personas o empresas que sean competencia de Roberto del Castillo Melián.

8. Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados.

9. Originar riñas y pendencias con los compañeros.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de seis meses de la primera.

11. La realización de tareas a título personal a clientes sin conocimiento de la dirección de la empresa.

12. La negligencia u error grave en el servicio que ocasione importante daño material o de imagen a la empresa.

13. Incumplir cualquiera de los supuestos establecidos en el presente convenio respecto del deber de secreto profesional.

14. La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 50. Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer son las siguientes:

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

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

Artículo 51. Régimen sancionador.

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

Capítulo VII.

Disposiciones Varias.

Artículo 52. Ceses.

El personal que se proponga cesar voluntariamente al servicio de la empresa habrá de comunicarlo al jefe inmediato superior por escrito, con una antelación de:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Cinco meses.
- Grupos III: Tres meses.
- Grupos IV: Dos meses.
- Grupos V: Un mes.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preaviso con la indicada antelación, llevará consigo la deducción de su liquidación de los días no preavisados que falten.

Artículo 53. Jubilación.

Las partes firmantes del presente convenio, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años o sesenta y siete según legislación vigente.

Artículo 54. Igualdad.

Se reconoce la absoluta igualdad y reconocimiento de los mismos derechos a ambos sexos dentro de la empresa. Será considerada nula cualquier iniciativa, decisión, medida o norma que se adopte y que pueda vulnerar lo expuesto en este punto.

Artículo 55. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar se reconocen los mismos derechos que el presente convenio colectivo contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho donde exista. Dicha acreditación podrá sustituirse, cuando no exista registro oficial, mediante acta notarial de manifestaciones o certificado de convivencia emitido por el correspondiente organismo.

Artículo 56. Equipos y tecnología.

La empresa y los trabajadores son conscientes de los grandes beneficios que el uso de las nuevas tecnologías de la información traen consigo, pero que utilizados de una forma descontrolada e indebida producirían un efecto contrario.

Tanto el acceso a Internet, el uso del correo electrónico como cualquier otro medio de telecomunicación son herramientas de trabajo, propiedad de la empresa, que esta pone a disposición del trabajador para fines única y exclusivamente laborales, como un medio de trabajo más.

En este sentido, el uso del correo electrónico, las visitas a páginas web y uso telefónico, deberán corresponderse con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y con diligencia.

Artículo 57. Secreto profesional.

Dado que la propia Constitución española, en el artículo 18.4, establece que la Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos, las partes negociadoras del pre-

sente convenio convienen en establecer el siguiente acuerdo:

a. Los datos procesados por Roberto del Castillo Melián incorporados a cualquier soporte informático o base de datos se considerarán confidenciales, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

b. La exposición en público o a terceros de cualquier información relativa a ficheros, procesos, métodos, programas, etcétera, deberá contar con la autorización de la dirección.

c. Se considerará falta muy grave cualquier utilización, comercio o cesión que se realice con datos o procesos propiedad de la empresa o de sus clientes sin autorización de la misma.

Artículo 58. Salud laboral.

Cuantas materias afecten a seguridad y salud laboral se regirán por los preceptos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y normativa concordante a la clase de actividad de la empresa.

El delegado de prevención será elegido por y entre los trabajadores de la plantilla mediante elecciones convocadas a tal efecto, con las facultades y competencias legalmente previstas.

Artículo 59. Uso del tabaco.

Queda totalmente prohibido fumar en todas las dependencias de los centros de trabajo de Roberto del Castillo Melián.

Esta prohibición ha de entenderse en el más amplio sentido, abarcando a todas las zonas de los centros de trabajo, o de los edificios en que se hayan ubicando estos, tales como servicios, escaleras, portales, etcétera, toda vez que la Ley prohíbe fumar en todos los lugares, salvo en los espacios al aire libre, no contando el grupo de empresas Roberto del Castillo Melián con ningún espacio en esas condiciones.

La dirección de la empresa velará por el estricto cumplimiento de la norma, trasladando la responsabilidad administrativa a los trabajadores que incumplan con la misma, tal y como se establece en el capítulo V de la Ley, donde se establece el régimen de infracciones y sanciones, así como las personas responsables.

Artículo 60. Aspecto Físico.

El personal en el desempeño de su trabajo habitual presta servicios de atención al público, por lo que se pacta que deben cuidar su aspecto físico, no pudiendo utilizar piercings visibles y utilizando calzado con tacones adecuados.

Artículo 61. Comisión paritaria.

Se constituye la comisión paritaria del presente convenio, formada por D. Roberto del Castillo Melián, en representación de la empresa, y por Dña. Yurena Afonso Guillama con DNI número 78623290K y Dña. María Candelaria Hernández Gutiérrez con DNI número 78622747F.

Esta comisión tendrá su domicilio, a efectos de notificaciones, en calle San Antonio, número 30, local 1, y se reunirá en el plazo de siete días a requerimiento fehaciente de cualquiera de las partes para aclarar cuantas cuestiones se susciten sobre la interpretación del presente convenio.

CONVENIO

15660**12797**

Código de Convenio número 38001255011982.

Visto el Texto del Convenio Colectivo del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, para los años 2010-2011, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 2010-2011.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo sectorial, obliga a todas las empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife dedicadas a las actividades de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, así como las dedicadas a instalaciones de climatización y frío, ventilación, fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales de seguridad, comercio de almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, quedando expresamente incluidas aquellas empresas que además presten sus servicios de protección contra incendios, así como mantenimiento de estas instalaciones, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama. También estarán incluidas en este ámbito de aplicación, las industrias de fabricación de envases metálicos y botería cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0'5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo dentro de este ámbito aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores, así como las infraestructuras de Telecomunicaciones y nuevas tecnologías.

Por el contrario, quedan excluidas aquellas empresas que hayan concertado un convenio en el ámbito de empresa, o bien que a la entrada en vigor de éste estuvieran aplicando otro convenio colectivo, que mantendrán su aplicación en tanto el mismo mantenga condiciones, consideradas globalmente superiores a las del presente convenio colectivo.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí pactadas, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluías en el ámbito anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Artículo 3º.- Período de vigencia. Duración.

El presente convenio Colectivo tendrá una duración de 2 años contados desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011, considerándose denunciado automáticamente al término de su vigencia, obligándose las partes a iniciar la negocia-

ción del nuevo convenio dentro de los dos primeros meses del año 2012.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, ayuda para minusválidos y complementos salariales fijos, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio, cuyo salario rebase en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio o que tuviesen establecidas las empresas.

Artículo 5º.- Garantías.

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Artículo 6º.- Comisión de interpretación y vigilancia.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación y vigilancia, de lo pactado, que será nombrado por la comisión Negociadora del convenio. La Comisión de interpretación y vigilancia estará integrada paritariamente por 5 representantes de los empresarios y 5 representantes de los trabajadores, quienes de entre ellos, designaran un Secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

La comisión de interpretación y vigilancia será única para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

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

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

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

Tales horas serán retribuidas en la misma forma, que las horas de crédito sindical. La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria deberá justificarse por medio de certificación expedida por la misma.

Artículo 7º.- Jornada laboral.

La jornada anual durante la vigencia de este Convenio será, con un máximo de 40 horas semanales, 1.776 horas de trabajo efectivo.

Para que la aplicación de dicho cómputo anual sea efectivo, no se trabajarán durante el año 2011, a título orientativo, tres de los siguientes días: 7 de marzo, 2 de mayo y 5 de diciembre. También se pueden cambiar los días por el 7 o el 9 de diciembre, y si alguna empresa ha dado ya el 7 de enero como día libre, éste será computado como uno de esos 3 días no laborables.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se podrán cambiar los días anteriormente señalados por otros que mejor convenga. En caso de desacuerdo, se respetará lo establecido en el párrafo anterior, de manera que no coincidan en el mismo día más del 50% de la plantilla total.

Las empresas que a la publicación del presente convenio hayan disfrutado días no trabajados se descontarán de los indicados en el párrafo anterior.

Se respetarán las jornadas de trabajo pactadas en el ámbito de empresa que sean inferiores a las de este convenio para las que serán recuperables las declaradas en este artículo no laborables, en tanto en cuanto no superen la jornada pactada en el ámbito de empresa.

Se declaran no laborables la de tarde del jueves Santo, la del 24 de diciembre y la jornada completa del día 31 de diciembre.

Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada de tarde del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana.

En el supuesto del párrafo anterior, se entenderá jornada de tarde, a partir de las 12'00 A.M.

El año que el Jueves Santos sea declarado festivo, se trasladará dicho período no laboral a la mañana del 24 de diciembre, en ese caso será inhábil toda la jornada del 24 de diciembre.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la semana, el descanso se disfrutará en la siguiente semana laborable para el trabajador, salvo pacto entre las partes.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado de urgencia. Si aun así no quedarán cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los trabajadores que presenten alegaciones de fuerza mayor.

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

La jornada irregular que se describe en este artículo, no será aplicable en las empresas que les son de

aplicación las Normas Complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónica.

Calendario Laboral: la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, fijarán el Calendario Laboral y el Cuadro Horario para todo el año.

En el Calendario Laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma; y los descansos semanales y puentes que en su caso que puedan acordar ambas partes.

Artículo 8º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, debiendo comenzar en un día laborable y respetando el descanso semanal obligatorio, abonándose a razón de una mensualidad de salario base, incentivo de puntualidad y antigüedad, así como complementos salariales fijos, efectuándose su pago con anterioridad a la fecha de disfrute. Los/as trabajadores/as que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan unas vacaciones superiores a las del presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que se compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los/as trabajadores/as, hará la planificación anual de las vacaciones. Atendiendo a las particulares circunstancias de cada empresa, las vacaciones podrán distribuirse durante los 12 meses del año, aunque preferentemente en verano. Asimismo, se hará la planificación de tal forma que respetando los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se aplique el principio de rotación anual.

El/la Trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponde el período vacacional 3 meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

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

Artículo 9º.- Horas extraordinarias.

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

1º Horas extraordinarias habituales: supresión.

2º Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de Fuerza Mayor, de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas: realización.

3º Horas extraordinarias, necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias con carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente. Todo ello con el límite individual de 2 horas diarias, 10 horas al mes, 80 horas al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

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

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

SB= Sueldo base.

CPA= Complemento personal de antigüedad.

IP= Incentivo de puntualidad.

CPT= Complemento de puesto de trabajo.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

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

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

Artículo 10º.- Dietas.

Todos/as los/as Trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones siguientes:

Se establece una Dieta Completa para todas las categorías profesionales de 27,37 euros. Se establece asimismo una Media Dieta por un importe de 12,54 euros.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducida a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por las/los trabajadoras/es.

Artículo 11º.- Licencias retribuidas.

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

1º Por matrimonio: 15 días.

2º Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia, debiendo ser uno de ellos laboral. Cuando el día del alumbramiento sea el único día laboral de los 3, el trabajador dispondrá, además, del siguiente día laboral inmediatamente posterior.

3º Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia.

4º Para exámenes, por el tiempo preciso y previa justificación en cada caso.

5º Por cambio de domicilio 1 día.

6º Carné de Identidad y Carné de Conducir: Se considerará el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.

7º Asistencia a consulta médica.

Cuando el trabajador /a tenga necesidad de acudir a consulta médica, ante su correspondiente médico de cabecera, en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la mismas, con un máximo de 16 horas anuales, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.

El trabajador /a deberá comunicar a su mando más inmediato, en el momento de iniciar su trabajo cotidiano, la necesidad que tiene de acudir en ese día a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica se produjera antes del comienzo de la jornada laboral, dicha comunicación se hará en el momento de su reincorporación. En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante, con especificación de fecha y hora.

8º Asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa con tiempo suficiente, puesto que el volante de asistencia lo recibe el trabajador/as con mucha antelación a la visita de consulta.

En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante con especificación de fecha y hora.

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

Artículo 12º.- Seguro de invalidez permanente y muerte por accidente laboral.

Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 34.444,35 euros.

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

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

Artículo 13º.- Incapacidad temporal.

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

En caso de I.T. causada por enfermedad común las empresas se atenderán a las siguientes normas:

Si la enfermedad causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el 1º párrafo de este artículo. En los demás casos a partir de los 21 días.

Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias. Las empresas que sustituyesen a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal con una nueva contratación, no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido.

Artículo 14º.- Gastos de transporte.

Las empresas abonarán a todos los trabajadores que voluntariamente pongan al servicio de ésta su vehículo, a razón de 0,19 euros por Km., con las limitaciones establecidas en el R.D. 214/99 del 5 de febrero.

Artículo 15º.- Salario base.

La cuantía del Salario Base será la que se establece en la columna 1º de la Tabla Salarial Anexa.

Artículo 16º.- Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores percibirán, por cada cuatro años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la establecida, para cada categoría profesional, en la 3ª columna de la Tabla Salarial anexa.

Artículo 17º.- Incentivo de puntualidad.

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

El importe diario de este incentivo será igual al cociente que resulte de dividir dicho incentivo por los días laborables establecidos cada mes en las distintas empresas.

La puntualidad en el trabajo, esto es, en la incorporación al puesto de trabajo, será incentivada con el importe diario del referido incentivo. Así pues, la puntualidad será retribuida con una cantidad igual al importe diario del citado incentivo.

La falta de puntualidad no dará derecho al percibo del incentivo de puntualidad correspondiente al día en que se produce la falta.

Artículo 17º Bis.- Complemento de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en dicho período, percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 20% del Salario Base vi-

gente en cada momento, en proporción a las horas trabajadas en ese período, y siempre y cuando no percibieran ninguna remuneración en su nómina que compensase o superase la que le pudiera corresponder en caso de aplicar esta norma en dicho período de tiempo, y si especifica expresamente que dicha compensación retribuye el trabajo nocturno.

Artículo 18º.- Cláusula de productividad.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este convenio podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que podrá interpretarse como renuncia a este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un período de liquidación de un obrero medio de cada categoría de cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio o categoría.

Artículo 19º.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y Navidad se abonarán cada unas de ellas a razón de un mes de salario base, incentivo de puntualidad y complemento personal de antigüedad.

El pago de estos complementos se efectuará en las siguientes fechas:

La paga extraordinaria de junio, el 15 de junio.

La paga extraordinaria de Navidad, el 15 de diciembre.

La paga extraordinaria de marzo, el 15 de marzo.

La paga extraordinaria de septiembre, el 15 de septiembre.

Las pagas establecidas en este artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en anteriores convenios y en otras disposiciones.

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, unificándose el criterio para la liquidación en cálculos anuales. De mutuo acuerdo se podrán prorratear las pagas mensual o bimensualmente.

Artículo 20º.- Plus de transporte.

Se establece un plus o complemento de transporte por día efectivamente trabajado, de 36,06 €. Mensuales, durante toda la vigencia del presente convenio, igual para todas las categorías profesionales. El importe diario de este plus será igual al cociente que resulte de dividir dicho complemento, por los días laborales establecidos al mes en cada empresa.

Mientras dure la vigencia del presente Convenio, este Plus de transporte no será absorbible ni compensable.

Este complemento es de carácter extrasalarial y por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley de Seguridad Social, con las limitaciones establecidas en el R.D. 2064/95 de 22 de diciembre.

Artículo 21º.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las actitudes profesionales y contenido general de la prestación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 22º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación de 20 por 100 sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

Artículo 23º.- 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 aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con el salario fijado en Convenio, se abonarán de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

A los 63 años, 1 mes de permiso retribuido.

A los 62 años, 2 meses de permiso retribuido.

A los 61 años, 3 meses de permiso retribuido.

A los 60 años, 4 meses de permiso retribuido.

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

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

Artículo 24º.- Ropa de trabajo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a recibir anualmente de la empresa dos mudas adecuadas al trabajo que realicen. Estas mudas deberán cumplir con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, 30 de mayo sobre disposiciones mínimas de Seguridad y salud relativa a la utilización por los/as trabajadores/as de equipos de protección individual.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo precisen y se determine así en su examen médico anual, gafas de seguridad especiales graduadas, como elemento de protección contra accidentes, basándose en lo que determine la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. De forma transitoria, para aquellas empresas que aun no dispongan de evaluación de riesgos, se estará a la necesidad que determine el examen médico.

Artículo 25º.- Reconocimientos médicos.

Las empresas solicitarán como mínimo un reconocimiento médico al año, al Organismo competente, de conformidad con la normativa vigente, para su personal.

Artículo 26º.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias en períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación de su sindicato en la empresa, si la hubiera.

Artículo 27º.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, más una.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina el presente Convenio, pudiendo acumular trimestralmente las horas y/o quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal establecido, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités y Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En lo no establecido anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 y expresamente en la Ley 2/91 de 7 de enero.

Artículo 28º.- Derechos supletorios.

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabaja-

dores y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

Artículo 29º.- Cláusula derogatoria.

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas para la provincia de Santa Cruz de Tenerife, publicado en el B.O.P. nº 153, de 1 de noviembre de 2006.

Artículo 30º.- Designación de los miembros de la Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

Artículo 31º.- Condiciones económicas.

Las condiciones económicas para el año 2010 son las que se acordaron en la reunión de la Mesa de Negociación del Convenio que tuvo lugar el 28 de diciembre de 2010 y que consistió en una subida salarial del IPC del 2009 (0,8%) más el 0,2%, lo que supuso una subida salarial para ese período del 1%, y sin que se pactara revisión salarial para el año 2010.

Para el año 2011 se acuerda una subida salarial del 2,5% en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas, seguro póliza y transporte), sin revisión salarial para este período.

Artículo 32º.- Comisión mixta de formación.

Ambas representaciones son conscientes de la importancia que tiene la formación en nuestro sector, ante el reto de entrada en vigor de Acta Única Europea y Libre circulación de trabajadores.

Por ello y ante la imperiosa necesidad de dotar a nuestro sector de profesionales más capacitados, técnicos y preparados, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Formación, compuesta inicialmente por 3 vocales por parte de los sindicatos y en proporción a su representatividad en el sector y otros 3 por parte de los empresarios que tendrá como misión principal la puesta en marcha de una estrategia para la consecución de los siguientes objetivos.

Primero.- Reunir toda la información sobre acciones formativas, tanto de la Administración del Estado como de la Autonómica.

Segundo.- Solicitar de dichas Administraciones el estudio y elaboración de un plan de formación integral para el sector.

Tercero.- Recabar información sobre dotaciones y medios económicos disponibles, una vez elaborado dicho estudio.

Cuarto.- Fomentar y coordinar la colaboración entre sindicatos y empresarios y a la vista de los resultados obtenidos de las pautas anteriores, planificar la acción de formación con las siguientes prioridades:

Primero.- Reciclaje u/o cualificación de trabajadores en activo.

Segundo.- Formación de trabajadores en paro.

Tercero.- Especial atención a la preparación y formación jóvenes menores de 25 años o en fase de primer empleo.

Cuarto.- Estudio de áreas menos dotadas del sector.

Quinto.- Formación de empresarios.

Con todo ello, se ofrecerá a la Administración Central y a la Autonómica, su integración en la Comisión Mixta de Formación, en calidad de asesores, para la definitiva aprobación, por mayoría entre empresarios y sindicatos, del plan de formación y su puesta en marcha con los mecanismos de control y seguimiento establezcan.

Artículo 33º.- Modalidades generales de contratación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual o puedan aprobarse en un futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pacten en el presente Convenio y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en disposiciones de carácter general.

Contrato para obra o servicio determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o un servicio concreto, de carácter temporal no permanente, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.

En el contrato escrito, deberá constar el carácter del contrato y se especificará de forma precisa y detallada la obra o el servicio que constituya el objeto del contrato.

Quedan comprendidos en el posible contrato por Obra o Servicio determinado, los trabajos de Zona, mantenimiento, instalaciones, amparados por contratos celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas, determinando por escri-

to en el contrato, el cliente que adjudica dicha obra o servicio determinado y el ámbito del mismo. U otras empresas, cuando dichos trabajos no constituyan actividad permanente en la empresa contratada.

Las empresas deberán notificar a los trabajadores/as con una antelación de quince días, la terminación del contrato para obra o servicio determinado cuando la duración del contrato sea superior a 6 meses. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario/a, le obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso sin preavisar.

Contrato de eventualidad.

Se considerará contrato eventual, el que se concierte para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad de la empresa. En su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas por las que se producen.

Ambas partes convienen que la empresa afectada por el presente convenio, podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dicha causa.

Prórroga:

En caso de que se concierte un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecido, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total de contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Indemnización:

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad resultante de a abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

Contratos formativos.

1. - Contratos de formación.

Las partes firmantes del presente convenio, convienen en que la edad para los contratos formativos será para jóvenes entre 16 a 20 años sin titulación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribución será del 85% del salario fijado en convenio para cada categoría y en ningún caso sea inferior al S.M.I. vigente en cada momento.

La reducción proporcional del salario, se realizará mensualmente, aún cuando la formación se imparta concentrada en determinados períodos.

La formación tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación.

Este tipo de contrato se realizará para cubrir puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativas, quedando excluidos la realización de trabajos de producción con tiempo medido.

2.- Contratos en Prácticas.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones desempeñadas por el personal de ámbito de este convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estén en posesión de títulos universitarios, formación profesional o equivalentes que sean de aplicación en las actividades propias del sector. No podrá haber transcurrido más de 4 años desde la obtención de dicho título, interrumpiendo el servicio militar o social sustitutorio dicho cómputo.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses no pudiendo ser, en ningún caso, superior a dos años.

En cualquier caso, los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Se excluirán de esta modalidad de contratación, los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de mando, o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.

Los contratos en prácticas que se realicen para puestos de trabajo que impliquen producción con tiempos medidos, no se les exigirán los rendimientos de producción que tenga convenidos la empresa.

La retribución del trabajador será del 70% u 80% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Período de Prueba.

1. Un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado medio.

2. Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado superior.

Contratos a tiempo parcial.

1. Delimitación: se considerará jornada a tiempo parcial, la inferior al 77% de la jornada a tiempo com-

pleto prevista en el presente Convenio Colectivo. Para homogeneizar el uso de esta modalidad de contratación, el mínimo se fijará en el 65% de la jornada anual ordinaria a tiempo completo, salvo que sea un contrato de sustitución.

2. Salario: la retribución del trabajador/a se establecerá en proporción a las horas trabajadas del salario fijado en la Tabla Salarial vigente del presente Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

No será aplicable dicha proporcionalidad al plus de transporte, prestaciones, etc., cuando éstas ostenten el carácter extrasalarial.

3. Horas complementarias:

Sólo pueden realizarse en contratos indefinidos y si el/la trabajador/a así lo pacta, pudiendo renunciar anualmente a su realización con un preaviso de 3 meses.

Su realización se considerará como horas ordinarias a todos los efectos.

El/la Trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as recibirá información trimestral sobre la realización de horas complementarias.

Seguimiento a la Contratación:

La Comisión Paritaria del Convenio, hará un seguimiento de la evolución de la contratación en las empresas de su ámbito y podrán determinar el establecimiento de porcentaje máximo de contratación temporal y de los contratos de formación y práctica.

Artículo 34º.- Salud laboral.

A la vista de la entrada en vigor de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Reglamento que la desarrolla, (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), que incorporan la normativa de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo en materia de salud de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los Trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio no podrán destinar a un trabajador a realizar tareas de Tóxico, Penoso o Peligroso cuando estos no tenga la cualificación adecuada ni los medios de protección exigidas para la realización de los trabajos.

Estiman las partes firmantes, que la mejor forma de protección de los Trabajadores de la Industria del Metal de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en materia de Seguridad y Salud Laboral, se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como a las disposiciones legales que en esta materia se aprueben en el futuro.

No obstante y a pesar de las normas vigentes y de las que en el futuro se puedan aprobar, las partes acuerdan el establecimiento de una Comisión de Salud Laboral, de carácter permanente, que tendrá como cometidos principales los siguientes:

1) Aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como su Reglamento y de la normativa aplicable en cada momento, para las empresas incluidas en el presente Convenio.

2) Colaboración con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención en la realización de Planes de Prevención y de Formación. La formación de los Delegados de Prevención, se equipará a los del nivel básico de 30 horas, recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

3) Elaborar propuestas de colaboración con las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (tales como Mutuas de Accidentes de Trabajo), e Instituciones Públicas (tales como el Gobierno de Canarias), sobre el efecto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene sobre las Empresas incluidas en este Convenio, así como cualquiera otros aspectos derivados de esta materia.

4) Colaborar, de forma prioritaria, con las Empresas de pequeño tamaño, que debido a esta singularidad, encuentran más dificultades en la metodología a seguir.

A los efectos prevenidos en el presente artículo, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral estará compuesta de forma paritaria por representantes de las Empresas y Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

5) Dicha Comisión elaborará un Reglamento de Funcionamiento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a impartir, anualmente, un curso (mínimo 30 horas) para la formación de los Delegados de prevención de la Salud Laboral.

Artículo 35º.- Formación continua.

Ambas partes conscientes de la instrumentalización de la formación continua que necesita el sector, acuerdan:

“Suscribir en su totalidad el Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal publicado en el B.O.E. el 28 de abril de 2001.

Disposición adicional.- No discriminación por razón de sexo.

Los firmantes de este convenio, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para fomentar la igualdad de oportunidades.

1.- Objetivo de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas las siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad a sus condiciones de empleo.

- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres, como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones así como los fondos nacionales e internacionales, en especial los de la U.E.

Artículo 36º.- Sistema de clasificación profesional.

Confemetal y las Federaciones Siderometalúrgicas de U.G.T., CC.OO. y CIGA suscribieron a comienzos del año 1996 el Acuerdo Marco Nacional sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (BOE de 4 de marzo de 1996).

El Acuerdo, que afecta a todos los Convenios Provinciales de la Industria del Metal de manera directa, se adoptó, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades.

El sistema de clasificación profesional es una de las materias cuya regulación atribuye el Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva y constituye una de las piezas clave sin cuya reforma ágil y flexible resulta imposible implantar los nuevos sistemas de gestión y organización del trabajo, sistemas en los que la movilidad funcional es la norma y el concepto de adscripción al puesto de trabajo algo extraño, obsoleto y ajeno.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional contenido en el citado acuerdo nacional no podía hacerse ni literal ni automáticamente ni de forma unilateral, requería, por tanto, la adaptación negociada en el ámbito del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por lo que constituida la Comisión Técnica de Clasificación Profesional prevista en el anterior Convenio, se llegó al acuerdo publicado en el BOP nº 75 de 22 de abril de 2009.

Artículo 37º.- Comisión Técnica de Riesgos Laborales.

Se acuerda la creación de una Comisión para el estudio y adecuación de las normas de Riesgos Laborales, que son de obligado cumplimiento en las empresas del sector.

Acuerdo sobre código de conducta laboral.

El código de conducta se regirá por el capítulo IV del Acuerdo Estatal del sector del metal, firmado el día 20 de julio del 2006, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFE-METAL) y los sindicatos más representativos a nivel estatal.

Normas complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónicas de la provincia.

1.- Extensión.

Las presentes Normas serán de aplicación a los trabajadores de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónicas.

No serán aplicables estas Normas, cuando los trabajadores a que las mismas se refieren sean llevados a cabo por las propias Empresas eléctricas, telefónicas, con personal afectado por sus correspondientes normativas laborales.

2.- Clasificación del personal.

Atendiendo a las modalidades y duración de sus contratos de trabajos en las empresas, se considerará el personal en las tres clases: fijo, contratado por obra determinada y eventual.

Personal fijo. Es el contratado por la Empresa con carácter indefinido y con la obligación de realizar su cometido en cualquiera de las obras que la misma ejecute.

Personal contratado para obra determinada. Es el contrato para trabajar en la ejecución de una obra determinada de las que la empresa realiza.

Como obra determinada se entenderá un conjunto de trabajos de establecimiento, mejora y reconstrucción de líneas, centros de transformación y redes eléctricas o de telecomunicaciones, en una zona delimitada y para un mismo cliente.

Durante el tiempo de duración de la obra determinada, el personal contratado podrá realizar otros trabajos para la empresa, sin perder este carácter.

Si un trabajador continúa al servicio de la Empresa en mas de tres obras concretas y con duración total superior a tres años, sin solución de continuidad entre ellas, o si la interrupción de continuidad fuese inferior a tres meses, adquirirá el carácter de trabajador fijo.

Personal eventual. Es el contratado para trabajos eventuales por circunstancias de la producción, en los plazos y condiciones determinados en el articulado general del presente convenio.

3.- Asimilación de categorías.

El personal que a continuación se enumera, se asimila a las categorías profesionales siguientes:

Categorías	Asimilación
Brigada de excavaciones, acopio y hormigonado:	

Capataz Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de armado, izado y tendido:

Capataz de montaje	Encargado
Montador de 1ª	Oficial de 1ª
Montador de 2º	Oficial de 2º
Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de montaje de líneas catenarias y transversales:

Jefe de Brigada	Encargado
Montador de 1º	Oficial de 1ª
Montador de 2ª	Oficial de 2ª
Montador de 3ª	Oficial de 3ª
Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de raspado y pintado de hierros:

Capataz especialista	Especialista
Peón	Peón

Administración de obras:

Oficial de 1ª	Oficial de 1ª
Auxiliar	Auxiliar
Almacenero	Almacenero
Vigilante noche almacén	Vigilante
Vigilante de obra	Vigilante

Otras categorías

Jefe de línea	Contramaestre
Carpintero	Oficial en su categoría
Cantero	Oficial en su categoría
Barrenero	Oficial en su categoría
Albañil	Oficial en su categoría
Soldador	Oficial en su categoría
Herrero	Oficial en su categoría

4.- Período de prueba.

El ingreso del trabajador se considerará hecho a títulos de prueba, si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: seis meses.
- Técnicos no titulados y administrativos: tres meses.
- Personal cualificado (prof. o de oficio, etc.): treinta días laborables.
- Personal no cualificado: quince días.

5.- Jornada.

La jornada de trabajo se iniciará y finalizará en el trabajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando, desde su centro base a los mismos.

Se abonarán por la empresa las horas de desplazamiento que excedan de una hora a razón del valor hora de trabajo según categoría profesional correspondiente, computándose el fraccionamiento de tiempo mensualmente.

Este complemento es de carácter extrasalarial y por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el art. 109 de la Ley de Seguridad Social, con las limitaciones establecidas en el R.D. 2064/95 de 22 de diciembre.

6.- Salidas, viajes y dietas.

En la actividad de tendido de líneas, tendido de cables y redes telefónicas, el personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tenga un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 45 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dietas total un importe mínimo equivalente al 130 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

A los/as trabajadores/as que se encuentren afectados/as por el ámbito de aplicación de las Normas Complementarias que, al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran trabajando en lugar distinto al de la isla donde residan, tendrán derecho a 1 día por traslado al lugar de residencia, y en su caso, otro día por la reincorporación a su puesto de trabajo, sin que estos 2 días se computen dentro del período de vacaciones.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior se estará a lo dispuesto en este último.

Las condiciones establecidas en el presente artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en las Normas Complementarias de 18 de mayo de 1973, quedando sin aplicación por acuerdo expreso de las partes.

En lo no regulado en las presentes normas se estará:

1º.- A lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial que esté en vigor en cada momento.

2º.- Al Estatuto de los Trabajadores.

Estas normas tendrán la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.

TABLA SALARIAL AÑO 2011 PACTADA 2,5 % DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Dieta completa: 27,37 € // Media dieta: 12,54 € // Kilometraje: 0,19 €

Seguro Inv. Perm. y muerte accid. laboral: 34.444,35 €

Plus Transporte 36,06 € en todas las categorías.

EUROS										CÁLCULO H.E.	
TABLA SALARIAL 2011 pactada (2,5%)					DIFERENCIA					SIN CPA, NI CPT	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio		Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total			Horas	Extras
PEÓN	710,18 €	136,87 €	7,36 €		18,13 €	3,31 €	21,44 €			Normal	13,22 €
ESPECIALISTA	740,94 €	140,89 €	7,69 €		18,88 €	3,44 €	22,31 €			Normal	13,78 €
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN	740,94 €	140,89 €	7,69 €		18,88 €	3,44 €	22,31 €			Normal	13,78 €
PROFESIONALES DE OFICIO	787,19 €	150,20 €	8,20 €		20,01 €	3,66 €	23,67 €			Normal	14,55 €
OFICIAL DE 1ª	787,19 €	150,20 €	8,20 €		19,49 €	3,57 €	23,06 €			Normal	14,28 €
OFICIAL DE 2ª	787,19 €	150,20 €	8,20 €		19,49 €	3,57 €	23,06 €			Normal	14,28 €
OFICIAL DE 3ª	744,54 €	143,06 €	7,78 €		18,97 €	3,49 €	22,45 €			Normal	13,87 €
TÉC.OF.ORG.CIENTIFICA TRABAJO	920,08 €	175,02 €	9,65 €		23,25 €	4,27 €	27,52 €			Normal	17,11 €
JEFE DE 1ª	903,20 €	171,87 €	9,47 €		22,84 €	4,19 €	27,03 €			Normal	16,80 €
JEFE DE 2ª	836,40 €	160,51 €	8,74 €		21,21 €	3,91 €	25,12 €			Normal	15,58 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	780,03 €	148,96 €	7,83 €		19,83 €	3,63 €	23,46 €			Normal	14,52 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	780,03 €	148,96 €	7,83 €		19,83 €	3,63 €	23,46 €			Normal	14,52 €
PERSONAL SUBALTERNO	720,71 €	137,87 €	7,43 €		18,38 €	3,38 €	21,75 €			Normal	13,42 €
LISTERO	714,90 €	136,70 €	7,41 €		18,24 €	3,33 €	21,58 €			Normal	13,31 €
ALMACENERO	714,90 €	136,70 €	7,41 €		18,24 €	3,33 €	21,58 €			Normal	13,31 €
CHOFER DE MOTOCICLO	760,81 €	145,30 €	7,92 €		19,38 €	3,54 €	22,91 €			Normal	14,16 €
CHOFER DE CAMIÓN GRUA	717,66 €	137,22 €	7,45 €		18,31 €	3,35 €	21,66 €			Normal	13,36 €
PESADOR-BASCULERO	710,26 €	135,95 €	7,36 €		18,13 €	3,31 €	21,44 €			Normal	13,22 €
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.	743,96 €	142,12 €	7,73 €		18,95 €	3,47 €	22,42 €			Normal	13,85 €
CABO DE GUARDIA O VIGILANTE DE IND. O COM.	710,23 €	135,88 €	7,36 €		18,13 €	3,31 €	21,44 €			Normal	13,22 €
VIGILANTE	710,23 €	135,88 €	7,36 €		18,13 €	3,31 €	21,44 €			Normal	13,22 €
ORDENANZA	710,23 €	135,88 €	7,36 €		18,13 €	3,31 €	21,44 €			Normal	13,22 €
PORTERO	710,23 €	135,88 €	7,36 €		18,13 €	3,31 €	21,44 €			Normal	13,22 €
CONSERJE	743,62 €	141,65 €	7,70 €		18,94 €	3,45 €	22,40 €			Normal	13,83 €
ENFERMERO	710,23 €	135,88 €	7,36 €		18,13 €	3,31 €	21,44 €			Normal	13,22 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	960,56 €	182,56 €	10,09 €		24,23 €	4,45 €	28,69 €			Normal	17,86 €
JEFE DE 1ª	903,85 €	172,11 €	8,88 €		22,85 €	4,20 €	27,05 €			Normal	16,81 €
JEFE DE 2ª	909,28 €	172,98 €	9,53 €		22,88 €	4,22 €	27,20 €			Normal	16,91 €
CAJERO EMPRESA MÁS DE 1000 TRABAJAD.	850,58 €	162,07 €	8,89 €		21,55 €	3,95 €	25,51 €			Normal	15,82 €
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.	791,17 €	150,97 €	8,25 €		20,10 €	3,68 €	23,79 €			Normal	14,72 €
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES	842,44 €	160,54 €	8,80 €		21,35 €	3,92 €	25,27 €			Normal	15,67 €
OFICIAL DE 1ª	799,95 €	152,82 €	8,34 €		20,32 €	3,72 €	24,04 €			Normal	14,88 €
OFICIAL DE 2ª	715,63 €	136,88 €	7,42 €		18,26 €	3,34 €	21,60 €			Normal	13,32 €
AUXILIAR	817,50 €	155,89 €	8,53 €		20,78 €	3,80 €	24,55 €			Normal	15,21 €
VIAJANTE	817,50 €	155,89 €	8,53 €		20,78 €	3,80 €	24,55 €			Normal	15,21 €

PERSONAL. TÉC. NO TITUL. TÉC. TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE TALLER	958,53 €	182,16 €	10,07 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	17,82 €
MAESTRO DE TALLER	862,04 €	164,17 €	9,02 €	21,83 €	4,00 €	25,84 €	21,83 €	4,00 €	25,84 €	16,03 €
MAESTRO DE 2ª	851,27 €	162,15 €	8,90 €	21,67 €	3,95 €	25,62 €	21,67 €	3,95 €	25,62 €	15,83 €
CONTRAMAESTRE	855,95 €	163,02 €	8,95 €	21,68 €	3,98 €	25,66 €	21,68 €	3,98 €	25,66 €	15,92 €
ENCARGADO	801,98 €	152,97 €	8,36 €	20,37 €	3,73 €	24,10 €	20,37 €	3,73 €	24,10 €	14,92 €
CAPATAZ ESPECIALISTA	774,49 €	141,79 €	11,31 €	19,70 €	3,46 €	23,15 €	19,70 €	3,46 €	23,15 €	14,32 €
DELINEANTE PROYECTISTA	895,10 €	170,34 €	9,38 €	22,64 €	4,15 €	26,79 €	22,64 €	4,15 €	26,79 €	16,55 €
DIBUJANTE PROYECTISTA	889,75 €	170,34 €	9,38 €	22,51 €	4,15 €	26,66 €	22,51 €	4,15 €	26,66 €	16,56 €
DELINEANTE DE 1ª	813,45 €	155,12 €	8,49 €	20,65 €	3,78 €	24,43 €	20,65 €	3,78 €	24,43 €	15,13 €
PRÁCTICO DE TOPOGRAFIA	804,67 €	153,48 €	8,39 €	20,43 €	3,74 €	24,18 €	20,43 €	3,74 €	24,18 €	14,97 €
FOTOGRAFO	804,67 €	153,48 €	8,39 €	20,43 €	3,74 €	24,18 €	20,43 €	3,74 €	24,18 €	14,97 €
DELINEANTE DE 2ª	772,96 €	147,57 €	8,05 €	19,66 €	3,60 €	23,26 €	19,66 €	3,60 €	23,26 €	14,38 €
REPRODUCIDOR FOTOGRAFICO	721,68 €	137,96 €	7,49 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	13,43 €
CALCADOR	721,68 €	137,96 €	7,49 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	13,43 €
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	773,51 €	147,69 €	7,96 €	19,67 €	3,60 €	23,27 €	19,67 €	3,60 €	23,27 €	14,39 €
AUXILIARES	721,68 €	137,96 €	7,49 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	13,43 €
REPRODUCIDOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	710,23 €	135,85 €	7,36 €	18,13 €	3,31 €	21,44 €	18,13 €	3,31 €	21,44 €	13,22 €
TÉCNICO DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1ª	968,66 €	183,69 €	10,16 €	24,38 €	4,48 €	28,86 €	24,38 €	4,48 €	28,86 €	17,97 €
JEFE DE 2ª	868,82 €	166,09 €	9,09 €	22,00 €	4,05 €	26,05 €	22,00 €	4,05 €	26,05 €	16,17 €
ANALISTA DE 1ª	804,00 €	153,34 €	8,38 €	20,42 €	3,74 €	24,16 €	20,42 €	3,74 €	24,16 €	14,96 €
ANALISTA DE 2ª	739,20 €	141,25 €	7,68 €	18,84 €	3,45 €	22,28 €	18,84 €	3,45 €	22,28 €	13,76 €
AUXILIAR	721,67 €	137,96 €	7,49 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	18,41 €	3,36 €	21,77 €	13,43 €
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	958,53 €	182,20 €	10,07 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	17,82 €
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	848,51 €	161,67 €	8,87 €	21,50 €	3,94 €	25,44 €	21,50 €	3,94 €	25,44 €	15,78 €
BUZOS Y HOMBRES RANA	910,82 €	173,25 €	9,55 €	23,02 €	4,23 €	27,24 €	23,02 €	4,23 €	27,24 €	16,94 €
INGENIEROS, ARQUIT. Y LICENCIADOS	1.151,57 €	218,20 €	12,18 €	28,89 €	5,32 €	34,22 €	28,89 €	5,32 €	34,22 €	21,40 €
PERITOS Y APAREJADORES	1.098,94 €	207,28 €	11,60 €	27,61 €	5,08 €	32,67 €	27,61 €	5,08 €	32,67 €	20,41 €
AYUD. DE INGENIERIA Y ARQUITECT.	989,02 €	187,85 €	10,40 €	24,93 €	4,58 €	29,51 €	24,93 €	4,58 €	29,51 €	18,39 €
PROFESORES DE ENSEÑANZA	873,48 €	166,33 €	9,14 €	22,11 €	4,06 €	26,17 €	22,11 €	4,06 €	26,17 €	16,25 €
MAESTRO INDUSTRIAL	886,35 €	166,69 €	9,29 €	22,42 €	4,11 €	26,54 €	22,42 €	4,11 €	26,54 €	16,49 €
CAPT. PILOTOS Y MAQ. GANGUILLAS Y BARCOS DE PRUEBAS	958,63 €	182,19 €	10,07 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	17,82 €
GRADUADOS SOCIALES	958,63 €	182,19 €	10,07 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	24,18 €	4,44 €	28,63 €	17,82 €
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	843,13 €	160,67 €	8,81 €	21,37 €	3,92 €	25,29 €	21,37 €	3,92 €	25,29 €	15,68 €
PROFESIONALES SIDERURGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERURGICOS DE 1ª	757,50 €	144,66 €	7,88 €	19,28 €	3,53 €	22,81 €	19,28 €	3,53 €	22,81 €	14,10 €
SIDERURGICOS DE 2ª	735,88 €	140,61 €	7,64 €	18,75 €	3,43 €	22,18 €	18,75 €	3,43 €	22,18 €	13,70 €
SIDERURGICOS DE 3ª	723,06 €	138,23 €	7,50 €	18,44 €	3,37 €	21,81 €	18,44 €	3,37 €	21,81 €	13,46 €
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	661,21 €	- €	- €	16,93 €	- €	16,93 €	16,93 €	- €	16,93 €	10,33 €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	661,21 €	- €	- €	16,93 €	- €	16,93 €	16,93 €	- €	16,93 €	10,33 €

CONVENIO**15661****12798**

Código de Convenio número 38003892012003.

Visto el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Los Silos para los años 2011-2012, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Capítulo I.- Disposiciones generales.**Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.**

El presente convenio colectivo regula las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el Ilte. Ayuntamiento de la Villa de Los Silos y todo el personal laboral. Incluido el Personal de la Agencia de Desarrollo Local y Servicios Sociales.

Se excluyen del ámbito de aplicación del presente convenio al personal contratado al amparo de programas de empleo entre ese Ayuntamiento con el Gobierno de Canarias, Instituto Nacional de Empleo y otras entidades públicas.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

1.- Duración: el presente convenio colectivo tendrá una duración de dos años, a partir del 1 de enero de 2011, teniendo por consiguiente su término final el 31 de diciembre de 2012.

2.- Entrada en vigor: Entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su registro y la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Los efectos económicos tanto salariales como extrasalariales tendrán carácter retroactivo y será de aplicación desde el 1 de enero de 2011.

3.- Conceptos económicos: Los conceptos económicos (salariales y extrasalariales) a regir durante 2011 y 2012 serán los que figura en su articulado, los contenidos en la tabla salarial del anexo número 1 y 2, y los complemento personales de garantía retributiva.

Con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores se establece la siguiente cláusula de revisión, para los dos años de vigencia del convenio en los términos siguientes:

En el caso de que el Índice de Nacional de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso del porcentaje entre el IPC previsto y el IPC real. Tal incremento se abonará en una sola paga, en el primer trimestre del año siguiente al que se revisa. Las cuantías resultantes servirán como base de cálculo de dicho año.

4.- Prórroga: Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes, indistintamente, podrá comunicar a la otra por escrito y al organismo oficial legalmente competente, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico (tanto salarial como extrasalarial) que experimentarán en tal caso, una revisión igual a la variación que experimente el Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC), determinado por los Organismos Oficiales correspondientes, de los últimos doce meses de su vigencia.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, ninguna de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligaciones, perderán vigencia, manteniéndose en vigor el convenio en todo su contenido.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Ambas partes consideran lo pactado en el presente convenio como un todo indivisible de modo que si la Administración, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su totalidad, serpa sometido nuevamente a la Comisión negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma

que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de su homologación.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

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, Convenios Colectivos o Contratos Individuales, 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. En cualquier caso se respetarán las retribuciones individualmente consolidadas.

Artículo 5.- Normas subsidiarias.

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

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Definición y estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres vocales por parte del Ayuntamiento y tres vocales por parte de los Comités de Empresa, nombrados preferentemente en cada caso de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

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

1.- Interpretación del Convenio.

En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación no podrá iniciarse su aplicación en tanto exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por el Ayuntamiento podrá acordarse tal aplicación, si bien, si el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable deberá abonar a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o la que la autoridad establezca.

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

3.- Vigilancia, del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las par-

tes para, agotado en este campo, proceder en consecuencia.

Procedimiento: tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria el Iltre. Ayuntamiento de la Villa de Los Silos y el Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de siete días naturales a partir de la recepción del problema planteado.

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

Capítulo II.- Situaciones del personal.

Artículo 7.- Contratación.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en razón de su permanencia al servicio del Ayuntamiento, deberá encontrarse en alguna de las situaciones que establece la legislación vigente.

Los Contratos eventuales realizados bajo la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción o Acumulación de Tareas, podrán tener una duración máxima de 12 meses, y entre uno y otro podrá mediar seis meses.

Artículo 8.- Empleo y contratación.

Conforme a lo recogido en la Ley 21/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación, el Ayuntamiento se obliga:

A entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro, que de acuerdo con la L.O. 1/82, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

Dicha copia básica se entregará a los representantes legales de los trabajadores en un plazo no superior a 5 días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha

producido la entrega y, posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá, junto con el contrato a la Oficina de Empleo, y en los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

El Ayuntamiento notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refieren los párrafos anteriores, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 5 días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las celebraciones de contratos, con indicación del número de éstos, y las modalidades y tipos de contratos utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

Todo lo anterior se entiende referido a la observación del sigilo profesional que corresponda por razón de la calidad de representante sindical, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento, sin perjuicio de las posibles responsabilidades en que puedan incurrir con tal ocasión.

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

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante legal, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad.

Artículo 9.- Clasificación funcional.

El personal afectado por el presente convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos y categorías profesionales:

a) Personal Titulado y Técnico.

- Titulado de Grado Superior.
- Titulado de Grado Medio.

b) Personal Administrativo.

- Jefe Administrativo.
- Delineante.

- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de Biblioteca.
- Aprendiz.
- Ordenanza.

c) Personal Operario.

- Encargado de Obras.
- Carpinteros.
- Jardineros.
- Conductores.
- Sepultureros.
- Fontaneros.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Oficial de Tercera.
- Peón.

de oficios

d) Personal Subalterno.

- Vigilante.
- Monitores.
- Personal mantenimiento.
- Ordenanza.
- Personal de Limpieza.

Artículo 10.- Definiciones del personal.

A) Personal titulado y técnico.

Titulado de Grado Superior: es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello, en el ámbito de la Administración universitaria no comprendidos en alguna de las restantes categorías de este grupo profesional.

Titulado de Grado Medio: son los trabajadores que, estando en posesión del título correspondiente, desempeñan funciones de Dirección o Jefatura de Servicios, o bien realizan funciones o trabajos correspondientes a sus estudios, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de aquel título, de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante el Ayuntamiento, estarán incluidos en este apartado entre otros los Ingenieros Técnicos Industriales.

B) Personal administrativo.

Jefe Administrativo Trabajador que poseyendo el título de Técnico superior, bachiller superior, o equivalente realiza las funciones administrativas propias de la sección a las que está adscrita, entre otras la redacción de resoluciones, escritos, certificados, notificaciones a organismos oficiales y a particular etc. Asumiendo en su caso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos a su cargo.

Delineante Personal cuyas funciones son las de dibujo, delineación, planimetría, manejo de programas de ordenador relacionados con sus tareas y acceso a bases de datos catastrales, mediciones en expedientes de ocupación de bienes municipales.

Oficiales administrativos: es el trabajador o trabajadora que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes desempeña funciones administrativas de tramitación y propuesta. Asumiendo en su caso la dirección del trabajo de otros empleados auxiliares administrativos a su cargo.

Auxiliar Administrativo: trabajadores que poseyendo el título de graduado escolar o equivalente ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanografía en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes, correspondencia, registro, archivo, preparación de recibos y cargos, , fichas, transcripción o copias, extractos y análogos. etc. Se incluyen en esta categoría a los operadores de ordenadores.

Auxiliar de Biblioteca: es el trabajador o trabajadora que con los conocimientos técnicos suficientes tiene encomendadas las siguientes funciones: Realiza la entrega, control y renovación de los préstamos, sellados, tejuelo, recogida y colocación de los fondos bibliográficos y documentales. Orienta a los usuarios sobre la utilización de los ficheros e informa de los servicios de la Biblioteca. Se ocupa del servicio de reproducción de fichas y documentos bibliográficos (libros, revistas, boletín de sumarios, etc.). Comprobación y recuento de los fondos y preparación de éstos para su encuadernación.- Expedición, renovación, ordenación y control de los carnets de Biblioteca. Colabora en la elaboración de estadísticas de los préstamos de los fondos bibliográficos. Cuida de la correcta utilización de las instalaciones por parte de los usuarios.

Ordenanza: es el trabajador que, desarrolla, entre otras, las siguientes actividades: Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante. Recepción, distribución y entrega de paquetería, documentación y correspondencia. Apertura y cierre de puertas. Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia. Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo. Entregas y/o avisos. Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo. Reprografía y otras actividades análogas. Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

C) Personal operario.

Encargado de Obras: son los trabajadores que tienen a su cargo la coordinación de los servicios, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena, teniendo cono-

cimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Oficial de 1ª: son los operarios que, en posesión de los conocimientos del oficio correspondiente lo practican y aplican con un alto grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de las instalaciones de producción de los Servicios Municipales. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias de tal categoría, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría, están incluidos en este apartado los carpinteros, jardineros, sepultureros o conductores.

Oficial de 2ª: integran esta categoría los operarios que, sin llegar a la especialización exigida a los Oficiales de 1ª, ejecutan con la correspondiente corrección y eficacia trabajos de carácter general en las instalaciones de producción de los Servicios de Transportes, Jardines, Construcción, Taller, Carpintería y otros.

Oficial de 3ª: son los trabajadores que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran su oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Peón: son los trabajadores mayores de 18 años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y atención y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

D) Personal subalterno.

Vigilante: son los trabajadores que ejercen por delegación de la Dirección o administración, la vigilancia de puertas accesos y en general del recinto que se le asigne. Manteniendo la limpieza de las zonas verdes y zonas de recreo en general.

Monitores: (Técnico especialista en Deportes) Es el trabajador o trabajadora que tiene encomendadas las siguientes funciones: Impartir y realizar las actividades programadas sobre Educación Física y Deportes.- Colaborar con la implantación de cursos o cursillos en materia de Educación Física y Deportes.- Organizar y dinamizar determinadas áreas de su actividad, encargándose, en su caso de su desarrollo.- Colaborar en la programación y evaluación de las actividades con los responsables del área.- Colaborar en la coordinación de las actividades del personal que esté bajo su dependencia.

Personal mantenimiento instalaciones municipales: es el trabajador o trabajadora que, con conocimientos prácticos elementales, tiene encomendadas las siguientes funciones:- Colabora con tareas elementales, ayudando al personal técnico de un oficio

determinado, en los trabajos de mantenimiento, cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de los centros o dependencias tales como: calderas de calefacción, instalaciones de agua caliente, fontanería, electricidad, etc., realiza tareas de carácter general, tales como traslado de mobiliario, aprovisionamiento de material y trabajos manuales de almacenamiento.- En cualquier caso, realiza el transporte de los materiales y equipos relacionados con los trabajos de mantenimiento, utilizando para ello los medios adecuados.

Cuida de la limpieza y conservación del material a su cargo.

Personal de Limpieza: realización de la limpieza de las dependencias e instalaciones dependientes de la Corporación. Ordenación de enceres. Manipulación en su caso de la máquina de limpieza. Reposición de los materiales fungibles de limpieza de los baños (jabón, etc.) Y en general cualesquiera otras tareas afines a la categoría del puesto y semejantes a las anteriormente descritas que le sean encomendadas por superiores jerárquicos y resulten necesarias por razones del servicio.

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional, consignadas en el presente Artículo y en la correspondiente definición, son enunciativas, pues todo trabajador al servicio de la Empresa está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Artículo 11.- Período de prueba.

1.- El período de prueba para el personal afectado por el presente convenio, será el siguiente:

Personal Titulado y Técnico.

- Titulados de Grado Medio y Grado Superior: 4 meses.

Personal Administrativo.

- Jefe Administrativo, Delineante, Encuestador, Oficiales de Administrativo, Auxiliares Administrativos, Aprendiz y Ordenanza; 2 meses.

Personal Operario.

- Encargado de Obras; 3 meses.
- Oficiales de 1, 2 y 3; 1 mes.
- Peones 15 días.

Personal Subalterno.

- Vigilante, Monitores; 1 mes.
- Personal de mantenimiento, Conserje y Personal de limpieza; 15 días.

2.- Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4.- 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 el Ayuntamiento.

5.- La situación de I.T., maternidad, y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12.- Cese voluntario del trabajador.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la Corporación vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con 15 días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación mencionada, dará derecho a la Corporación a descontarle de la liquidación el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso. Haciéndose constar en los contratos de trabajo.

Artículo 13.- Movilidad funcional y geográfica.

A: Movilidad Funcional.

1.- La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2.- La movilidad funcional para realizar funciones que no correspondan al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y sólo por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de que se encomiende al trabajador funciones inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. El Ayuntamiento deberá comunicar esta situación al interesado y a sus representantes legales.

3.- Los cambios de puesto de trabajo determinados por la movilidad funcional, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora del Ayuntamiento, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal. En todo caso, la

movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que estas sean de inferior categoría, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen.

4.- No cabrá incoar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en el supuesto de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

6.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.

7.- El Ayuntamiento comunicará la movilidad que se ocasione al trabajador mediante escrito o resolución.

B: Movilidad Geográfica.

En ningún caso se le podrá aplicar a los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo la movilidad geográfica, inclusive si estos en su totalidad o por servicios fueran privatizados, teniéndose siempre en cuenta este aspecto a la hora de elaborar el pliego de condiciones, en el apartado a lo que se refiere a la situación de los trabajadores objeto de privatización. En el supuesto caso de que la concesión del servicio desaparezca, los trabajadores reintegrarán al Ayuntamiento con todos sus derechos.

Artículo 14.- Censo.

Anualmente el Ayuntamiento entregará a los delegados de personal de Ambos Comité de Empresa y expondrá en los tableros de anuncios la relación de los trabajadores, indicando:

- Nombre y apellidos.
- Documento Nacional de Identidad.
- Fecha de Antigüedad en la Empresa.

- Categoría Profesional.

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

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

Artículo 15.- Escalafón.

Se entenderá por escalafón la relación ordenada y sistemática, resultado de habitar cada uno de los empleados, sujetos por contrato laboral, a los diferentes servicios o grupos profesionales, puestos de trabajo y, consecuentemente, a las categorías profesionales establecidas.

El Ayuntamiento clasificará a su personal de acuerdo con la función que realiza en cada uno de los grupos y categorías profesionales descritos en el artículo 9 y definidos en el artículo 10 del presente Convenio, confeccionará el oportuno escalafón el cual queda incluido al convenio como el Anexo nº y posteriormente, será expuesto todos los años en lugar visible del centro de trabajo, a fin de que los trabajadores que no estén conformes con la adscripción al grupo o categoría asignada, puedan reclamar siguiendo el procedimiento que se establece en el artículo siguiente.

Para la confección del escalafón se tendrá en cuenta, preferiblemente, la antigüedad del trabajador dentro de su categoría profesional.

Artículo 16.- Publicación y reclamaciones.

Con independencia de lo dispuesto en el artículo anterior, cada año, antes del treinta y uno de enero, el Ayuntamiento publicará y fijará en el tablón de anuncios el conjunto de personal que integrará el escalafón referido al treinta y uno de diciembre del año anterior, con expresión del nombre, antigüedad, grupo profesional o servicio, categoría y puesto de trabajo.

Dentro de los quince días siguientes a su publicación el personal podrá hacer ante el Ayuntamiento las observaciones y reclamaciones sobre este escalafón.

El Ayuntamiento resolverá dichas reclamaciones en el plazo de treinta días a partir de la fecha de recepción de las mismas.

Si la reclamación fuese desestimada o transcurriese el plazo sin haber resuelto, el trabajador podrá denunciarlo o reclamar ante la Autoridad administrativa o judicial competente.

Capítulo III.- Garantías de empleo.

Artículo 17.- Plantilla.

Es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de prestación de los servi-

cios y a las estructuras óptimas de efectividad del Ayuntamiento. De tal forma que, el mayor o menor volumen de la plantilla vendrá en función de las necesidades del servicio, organización y saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano.

Capítulo IV.- Modificaciones y suspensiones del contrato de trabajo.

Artículo 18.- Promoción interna y provisiones de plazas vacantes.

1.- Las plazas vacantes de nueva creación o las ocupadas de manera interina o indefinida por el personal laboral de este Ayuntamiento se proveerán, en primer término, por promoción interna, concurso restringido o proceso de consolidación de empleo temporal, mediante sistema de concurso o concurso-oposición.

2.- Únicamente en el caso de quedar desierto el concurso o los aspirantes no superan las pruebas establecidas, el Ayuntamiento podrá cubrir las vacantes con personal de nuevo ingreso, mediante concurso, concurso-oposición u oposición libre.

3.- La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores de categoría inferior a otra de superior que se encuentre vacante, dentro de su mismo grupo profesional o en otro distinto. A estos efectos, se entenderá igualmente como promoción interna la provisión de plazas de manera definitiva por el personal interino o indefinido de este Ayuntamiento.

4.- Para concursar en esta promoción interna, el trabajador ha de ser personal laboral de este Ayuntamiento y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el puesto en el que aspire a ingresar, el Ayuntamiento expondrá en el Tablón de Anuncios de los centros de trabajo, las plazas a cubrir, la calificación de estas, así como los plazos y condiciones del concurso.

5.- El sistema de valoración confeccionado por el Ayuntamiento será puesto en conocimiento del Comité de Empresa y se establecerá en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo.

6.- Para resolver el concurso, se procederá a constituir el Tribunal Calificador que haya de juzgar las pruebas y que estará compuesto por:

- El Jefe de Personal del Ayuntamiento o persona en quien el representante del Ayuntamiento delegue.
- Un Vocal elegido por el Ayuntamiento que ostentará la condición de Presidente del Jurado.
- Un Vocal elegido por el Comité de Empresa, electo por ellos mismos, según al sector que pertenece.

- Un Vocal de cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento.

7.- Todos los componentes del Tribunal Calificados deberán ostentar en la medida de lo posible, la misma o superior categoría que la de las vacantes a cubrir. El Jurado establecerá un único turno de méritos en base a un sistema de cómputo objetivo, tomando como referencia y valorando especialmente las siguientes circunstancias:

- Experiencia en el desempeño del puesto de trabajo a cubrir.
- Historial profesional.
- Responsabilidad.
- Antigüedad en el Ayuntamiento.

8.- En todos los procesos selectivos de personal laboral de este Ayuntamiento, deberá someterse a consideración del Comité de Empresa, las bases reguladoras del proceso; debiendo determinarse conjuntamente por el Ayuntamiento y la representación de los trabajadores el tipo de pruebas a celebrar y los baremos de méritos.

9.- El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo determinará la nulidad del proceso selectivo convocado al efecto.

10.- Provisión de plazas de personal funcionario.- En los procesos selectivos para cubrir de manera interina o en propiedad plazas de personal funcionario del Ilustre Ayuntamiento de Los Silos se tendrá en cuenta, en la fase de concurso, la experiencia profesional del personal laboral de la misma manera y con la misma puntuación que al personal funcionario, valorándose indistintamente los años de servicio en la Administración pública como personal laboral o funcionario de este Ayuntamiento en los puestos en los que se vengán desempeñando las funciones propias de la plaza objeto de convocatoria.

Artículo 19.- Capacidad productiva del trabajador.

El Ayuntamiento acoplará al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, destinándolo, siempre que existan posibilidades para ello, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones; puesto de trabajo que puede ser de distinto servicio al que el trabajador esté adscrito, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Artículo 20.- Suspensión por excedencia voluntaria.

El Ayuntamiento se obliga a conceder excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un tiempo no inferior a un año ni superior a seis años, a

todos aquellos trabajadores fijos o indefinidos con más de un año de antigüedad.

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

En la excedencia solicitada y expirada, cualquiera que fuera el tiempo solicitado, la reincorporación al trabajo será automática a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría y grupo profesional equivalente.

Una vez reintegrado el trabajador a su puesto de trabajo, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no haya transcurrido, al menos, dos años desde la fecha de su reincorporación.

El ejercicio de este derecho por excedencia necesariamente habría de ponerse en conocimiento del Ayuntamiento con treinta días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del período de excedencia.

Artículo 21.- Excedencias especiales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

1.- Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos, ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2.- Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina. La solicitud de excedencia deberá ser cursada de forma escrita por el correspondiente órgano de carácter ejecutivo del sindicato al que pertenezca el trabajador, y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto como lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las situaciones de excedencia previstas en este artículo, otorgarán al trabajador a ocupar la misma plaza que viniera desempeñando con anterioridad a su comienzo, y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de su antigüedad en el Ayuntamiento.

La reincorporación al puesto de trabajo en el Ayuntamiento, deberá solicitarse en el mes siguiente a su cese en el cargo que dio lugar a la excedencia, o en

su caso, en el mes siguiente a la finalización del plazo concedido, si se trata de excedencia para atender al cuidado de un hijo menor de tres años.

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

1.- En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria (IT) por enfermedad común o accidente no laboral, el Ayuntamiento complementará las prestaciones de la seguridad social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones del presente convenio, durante los tres primeros meses y el resto a razón de lo que indica la normativa laboral vigente.

2.- En los casos de enfermedad profesional o incapacidad por accidente laboral, el ayuntamiento abonará el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 12 meses.

3.- Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante el Ayuntamiento con la baja del médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de los 3 días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El trabajador está obligado igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de 3 días, al Médico de empresa o en su defecto a la oficina de personal.

4.- 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.

5.- El Ayuntamiento podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento médico. Visto el informe de la inspección Médica de la Seguridad Social, Oficina de Personal, Médico de Empresa o Comités de Empresa, se acuerde en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, que el trabajador está actuando fraudulentamente para mantenerse de baja en el trabajo, recargando la labor de sus compañeros.

Artículo 23.- Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se les concedan licencias sin pérdidas de derechos y retribuciones, en los siguientes casos:

a) 6 días de Asuntos Particulares. Se deberán solicitar al menos con una antelación de tres días. La fecha tope para el disfrute de los mismos será el 15 de enero del siguiente año. Se concederán siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) 15 días naturales por matrimonio de parejas de derecho y de hecho.

c) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona que conviva o hijos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

d) 3 días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) 2 días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

f) 3 días laborales por intervención quirúrgica con hospitalización, enfermedad grave con o sin hospitalización del cónyuge o conviviente o hijos, o parentesco de 2º grado de consanguinidad o afinidad ampliables a dos más si es fuera de la Isla. Siempre con justificación del facultativo, hospital, clínica o ambulatorios.

g) 2 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de: suegros, hermanos políticos, abuelos, tíos y nietos, ampliable a uno más si es fuera de la Isla.

h) 1 día por matrimonio de hijos o hermanos, padre, madre, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

i) 1 día por traslado de domicilio, y uno más si es fuera de la Isla.

j) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador, para estudios de Formación Profesional, Primaria, Secundaria, Bachiller, PAU o Universitarios, con previo aviso de 2 días de antelación y posterior justificación. Los trabajadores que realizan jornada nocturna comprendida entre las 22 horas y las 7 de la mañana en su totalidad o en su mayor parte, para hacer uso de esta licencia, tendrá jornada de descanso la noche anterior, siempre y cuando la asistencia a los centros esté comprendida dentro del área metropolitana de Santa Cruz y La Laguna.

k) El tiempo necesario para acudir a consulta médica, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

m) Festividad Navideña: el Ayuntamiento celebrará cada año la Navidad con una comida de fraternidad con todo el personal del Ayuntamiento, corres-

pondiendo a la misma los gastos que puedan originarse. Dicho día será laboral, celebrándose dicha comida al final de la jornada laboral.

n) Festividad de la Patrona de los Funcionarios Santa Rita: Todos los trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a un día de fiesta, abonable y no recuperable, en la fecha en que se celebre el día de Santa Rita, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa. Dicho día permanecerá abierta la Oficina de Registro de Documentos; para cubrir dicho servicio se celebrará un sorteo entre todo el personal Titulado, Técnico y Administrativo del Ayuntamiento.

o) Los días 24 y 31 de diciembre. Dicho día permanecerá abierta la Oficina de Registro de Documentos; para cubrir dicho servicio se celebrará un sorteo entre todo el personal Titulado, Técnico y Administrativo del Ayuntamiento. En el caso de que alguno de los días señalados coincida en sábado o domingo se compensará con un día adicional de asuntos propios.

p) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

q) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho al tiempo que precisen para la realización de exámenes prenatales, así como a la existencia a curso de preparación al parto.

r) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

s) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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.

t) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

u) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, debiendo justificarse.

v) Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

w) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

x) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba per-

manecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

y) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de

las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

z) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos días, dicho permiso podrá acumularse al permiso establecido por la paternidad en seguridad social (quince días). Y lo establecido en la legislación vigente.

aa) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública.

ab) Cualquier otro previsto en la legislación aplicable.

Artículo 24.- Licencias no retribuidas.

Todos los trabajadores podrán solicitar hasta dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución, de 10 días naturales cada una.

Dichas licencias deberán ser justificadas resolviendo el Ayuntamiento su concesión, expresa o tácitamente, según las necesidades del servicio.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades del Ayuntamiento en cuanto a su funcionalidad se refiere; por tanto, no podrá estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida más del 10% de los trabajadores del servicio, teniendo preferencia para estas licencias aquellos trabajadores que tengan familiar enfermo a su cargo.

En cualquier caso, el Ayuntamiento podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

Asimismo, en casos especiales, y previa justificación de la necesidad, el Ayuntamiento podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta tres meses, no pudiendo repetir dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de dos años.

El trabajador o trabajadora, que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado un menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desem-

peñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella. Esta reducción podrá ser por un tiempo determinado o indefinido, según la causa que lo origine.

Capítulo V.- Tiempo de trabajo.

Artículo 25.- Jornada de trabajo.

Horario flexible:

Jornada laboral y horario de trabajo.

1. La jornada, turnos y horarios de los distintos puestos de trabajo se determinarán atendiendo a criterios objetivos de una adecuada prestación del servicio público y se definirán en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), previa negociación con las organizaciones sindicales.

2. La jornada de trabajo será, con carácter general, de treinta y cinco horas (35 h) semanales, sin perjuicio de que pueda computarse anualmente. Se exceptúan de lo establecido anteriormente quienes sean contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la pactada en contrato de trabajo.

3. La jornada de trabajo podrá realizarse mediante diferentes tipos de horarios. El horario general será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, de conformidad con la duración de la jornada habitual en esta Corporación. Los horarios especiales constarán en la RPT, conforme a las necesidades de los diferentes servicios.

4. Dentro del horario general, podrá existir horario flexible conforme seguidamente se indica:

Entrada flexible: desde 7:00 hasta las 9:00 horas.

Presencia obligada: entre las 9:00 y las 14:00 horas.

Salida flexible: a partir de las 14:00 horas y hasta las 16:00 horas.

Para determinar la posibilidad de acogerse al horario flexible se tendrá en cuenta las características de las funciones y tareas asignadas al puesto de trabajo que se desempeña, y las condiciones y circunstancias en que deban desarrollarse dichas funciones y, en su caso, a la organización del trabajo del grupo o unidad de trabajo.

Será objeto de solicitud expresa por el trabajador interesado resolviéndose motivadamente por la Alcaldía Presidencia, favoreciéndose, en todo caso, a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Control de cumplimiento horario.

1. Todo el personal del Ayuntamiento tiene obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como a comunicar cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, según el sistema de control de presencia que esté establecido al efecto en cada momento. Cuando exista algún centro o dependencia en que por el número de trabajadores o razones técnicas no proceda implantar control informatizado o mecánico, el control de presencia y ausencia se llevará a efecto mediante partes de firma, siendo responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos controlar el cumplimiento de la jornada y horarios del personal municipal.

2. Las ausencias y faltas de puntualidad, en que se aleguen causas de enfermedad, accidente y, en su caso, aquellas otras de fuerza mayor serán comunicadas por los trabajadores al Departamento de Recursos humanos aportando, en su caso, el oportuno justificante.

3. Las permanencias en el centro de trabajo así como las comisiones de servicio que se realicen durante la jornada se comunicarán al Departamento de Recursos Humanos para su anotación en el control presencial.

En caso de incumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores, las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia darán lugar a la correspondiente sanción disciplinaria, sin perjuicio de la deducción proporcional de haberes en aquellos supuestos en que no proceda permiso o licencia con retribución., previa audiencia al trabajador.

4. En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando el trabajador los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente.

5.- Durante los meses de julio y agosto el horario ser verá reducido en una hora, quedando establecido de 8,00 a 14,00 horas. Realizándose guardia en las dependencias del Registro de este Ayuntamiento, todos los días de 14,00 a 15,00 de forma rotatoria por todo el personal administrativo de este Ayuntamiento, afectado por dicha reducción.

Guardias:

Los sábados permanecerá abierta la Oficina de Registro e Información al público en horario de 9:00 a 12:00 horas, para lo cual se establecerán turnos entre todo el personal auxiliar administrativo; compensándose las horas trabajadas con la reducción de una jornada del lunes, si este coincidiera con día festivo se reducirá la jornada en el siguiente hábil o en cualquier otro día, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador.

Artículo 26.- Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, por norma general,

comprenderá el sábado y domingo, manteniéndose no obstante la obligación de trabajar aquellos sábados que por turno rotatorio les corresponda, así como aquel personal que por su puesto de trabajo le corresponda descansar en otros días.

Artículo 27.- Descanso diario.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso intermedio de 30 minutos para refrigerio, que se considerará como de trabajo efectivo. En los servicios donde exista más de un trabajador se coordinarán de tal forma que no quede desatendido dicho servicio.

Artículo 28.- 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 del Ayuntamiento.

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

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Sólo y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores podrán realizarse las horas estrictamente necesarias y siempre que su necesidad se justifique debidamente.

De común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas de la siguiente manera:

1 hora trabajada en diurno se compensa con 1 hora y 15 minutos.

1 hora trabajada en nocturno se compensa con 1 hora y 30 minutos.

El valor de las horas extras que realice el personal laboral regido por el presente, de lunes a viernes será de 9 euros, indistintamente de la categoría profesional que ostenten, que serán abonadas a los traba-

jadores en caso de no existir acuerdo de compensación por días libres.

Artículo 29.- Vacaciones.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año siempre que las necesidades del servicio lo permita, iniciándose siempre en día laborable.

2.- Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos de 11 días hábiles, a elección del trabajador y se entenderán referidas a años naturales. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

3.- También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.

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

5.- Con una antelación mínima de dos meses, la empresa entregará a cada trabajador, que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se hará constar la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

6.- La situación de IT durante el disfrute de las vacaciones interrumpe el cómputo de éstas, pudiendo disfrutarse el resto, con posterioridad al alta médica y previa negociación con la empresa.

7.- En caso de baja por maternidad o permiso por paternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse finalizando el período de los mismos.

Artículo 30.- Descanso por maternidad y adopción de menores.

1.- La duración del descanso por maternidad en los supuestos de parto, será de dieciséis semanas ininte-

rrumpidas, ampliables por parto o adopción múltiple hasta dieciocho semanas. El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que el padre y la madre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto podrán optar porque el padre disfrute sucesivamente o simultáneamente con la madre, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

2.- En el supuesto de adopción, si el hijo es menor hasta 6 años, el permiso por maternidad tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3.- En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y disposiciones legales vinculantes.

Capítulo VI.- Régimen disciplinario.

Artículo 31.- Principio de legalidad.

1.- No existirá sanción sin falta, ambas han de venir establecidas y enunciadas en el presente Convenio. El despido como sanción sólo se podrá imponer en el caso de que se produzca faltas de las establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 35 del presente Convenio.

2.- En caso de despido de un trabajador, el Ayuntamiento al tiempo que le entrega la carta de despido, pondrá a disposición de este una cantidad a cuenta, al menos, igual a la liquidación que le corresponda. Si el despido, se resolviese con la readmisión del trabajador, tal cantidad lo sería a cuenta de los salarios de tramitación, si se resolviese con la extinción del contrato, los sería a cuenta de la liquidación definitiva.

3.- Si el despido de alguno de los trabajadores relacionados en el anexo nº 2 del presente convenio, fuese declarado por la Jurisdicción Social como improcedente y el Ayuntamiento optase por la no readmisión, la indemnización a abonar será de 45 días de salario cotizable por año de servicio en la empresa, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Se entiende por día a salario real, la cifra resultante del total de las percepciones integradas por todos los conceptos cotizables.

Artículo 32.- Informe de los representantes de los trabajadores.

No se podrá imponer sanción alguna sin el informe previo, no vinculante, preceptivo del Comité de Empresa. La inobservancia de este requisito anula la sanción impuesta.

El Comité de Empresa deberá emitir informe en el plazo máximo de 5 días hábiles a contar desde el momento de la recepción del escrito solicitando dicho informe.

Artículo 33.- Limitación al poder disciplinario.

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de antigüedad, vacaciones, inhabilitación definitiva para el ascenso.

Artículo 34.- Competencia sancionadora.

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

Responsabilidad disciplinaria. El personal laboral del Il. Ayuntamiento de Los Silos queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el título VII la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que se dicten en desarrollo del citado Estatuto. El régimen disciplinario, en lo no previsto en las normas anteriores, se regirá por la legislación laboral.

Los trabajadores/as que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores/as que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Ejercicio de la potestad disciplinaria. El Ayuntamiento de Los Silos corregirá disciplinariamente las infracciones del personal laboral cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios.

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a esta Corporación.

Artículo 35.- Catálogo de faltas y sanciones.

Según lo establecido en el EBEP Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 36.- Sanciones.

Según lo establecido en el EBEP Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 37.- Procedimiento sancionador.

Según lo establecido en el EBEP Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 38.- Prescripción.

Según lo establecido en el EBEP Ley 7/2007, de 12 de abril.

Capítulo VII.- Salud laboral.

Artículo 39.- Obligaciones de los trabajadores y de la empresa.

1º.- Deberes de la Empresa:

La empresa, deberá garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. La empresa, además de dar cumplimiento a la normativa vigente deberá tener en cuenta la nueva ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE nº 269, de 10 de noviembre) y demás leyes aplicables así como las que sean de aplicación o cuantos se adopten por los órganos competentes. La empresa elaborará un plan de prevención. Dicho plan elaborado por la empresa, así como la evaluación de sus actividades, se aprobará en el seno del Comité de Seguridad y Salud, órgano que será paritario en su composición.

a) Cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cam-

bios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

b) La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

c) La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

2º.- Derechos de los trabajadores:

a) Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se establecerá un plan de formación de Salud laboral de carácter general para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento. Dicho plan de formación incluirá la formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva para los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato de trabajo así como duración, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías. Esta formación deberá repetirse periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

b) Los trabajadores serán informados por la Empresa a través del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud, de la valoración y controles del medio ambiente laboral correspondiente a su puesto de trabajo.

c) Los trabajadores serán informados de las medidas técnicas de prevención o emergencia que hayan sido adoptadas por la empresa, y aquellas que deba adoptar el propio trabajador, referidas principalmente a riesgos graves o inminentes.

d) Los trabajadores serán informados de los resultados de los exámenes de salud que se les realicen, tanto los exámenes anuales como aquellos que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos, pudiendo solicitar copia de los mismos. Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio trabajador. Y solo podrá utilizarse, manteniendo la confidencialidad de los datos personales.

3º.- Deberes de los Trabajadores:

a) Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales.

b) Informar un riesgo para la salud.

c) Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la empresa, siempre que proceda su utilización.

d) Acudir a las actividades formativas en materia preventiva.

e) Los resultados de la posible inspección del Servicio de Seguridad y Salud serán públicos y se entregarán a los órganos competentes en materia, que son:

a. El Comité de Empresa.

b. El Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 40.- Comité de seguridad y salud.

1.- Estará compuesto por:

c. Dos representantes nombrados por el Ayuntamiento.

d. Un técnico en la materia nombrado por el Ayuntamiento.

e. Dos Delegados de Prevención nombrados por y entre los miembros del Comité de Empresa.

f. Un asesor por cada sindicato que represente el Comité de Empresa.

2.- Se reunirá, al menos, trimestralmente, para el estudio y elaboración de medidas en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Competencias y Funciones:

Las competencias y funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Solicitar la colaboración de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a las funciones de inspección e implantación de medidas de protección individual y colectiva en los centros de trabajo.

c) Seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que lleven a cabo los órganos Administrativos competentes.

d) Promover la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores.

e) Solicitar, con los informes técnicos precisos, la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.

f) Conocer directamente a través de la Dirección de la Empresa la propuesta de nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos locales, modificaciones de los mismos y equipos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo en la medida en que peste pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes.

g) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, informando a la Empresa de las diferentes alternativas existentes.

h) Conocer directamente la situación mediante visita a los puestos de trabajo.

i) Conocer cuantos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo posea la Empresa.

j) Conocer y analizar los datos sobre daños de la Salud de los trabajadores, al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.

k) El Comité de Seguridad y Salud, podrá delegar parte de sus funciones en los representantes de los trabajadores, pertenecientes al mismo, adjudicándole el tiempo necesario para llevarlas a cabo.

Artículo 41.- Control.

El Comité de Empresa controlará la actividad de los servicios de medicina y seguridad e higiene en el trabajo, a los fines del total cumplimiento de las medidas adoptadas en esta materia y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador que se adopten por parte del Ayuntamiento.

Artículo 42.- Prevención del absentismo por enfermedad-revisión médica.

1.- Dichas revisiones se efectuarán cada año, debiendo avisarse con una antelación mínima de una semana a la fecha en que se verificará dicha revisión, las cuales deberán ser completas y exhaustiva.

El reconocimiento se efectuará siempre dentro de las horas de trabajo. Para aquel personal que su jornada sea nocturna, quedará exceptuado del trabajo la noche inmediatamente anterior a su revisión correspondiente.

3.- Previo requerimiento al Ayuntamiento de la obligación de llevar a cabo lo preceptuado en el número 1 de este artículo y en incumplimiento del mismo, éste quedará obligado a abonar la factura que el trabajador le presente en concepto de la revisión médica que por su cuenta se hubiera realizado, siempre

que ésta haya sido efectuada en un Centro Hospitalario.

Artículo 43.- Comunicación entre el ayuntamiento y el comité de seguridad y salud.

El Ayuntamiento contestará por escrito, en un plazo de quince días, a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 44.- Vestuarios de trabajo.

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, el Ayuntamiento facilitará anualmente, a sus trabajadores prendas de vestir necesarias y utilizables para el desarrollo de sus funciones profesionales, con arreglo al siguiente detalle por servicios o dependencias:

Personal operario:

g. Dos pantalones.

h. Dos camisas.

i. Un par de calzado.

Capítulo VIII.- Retribuciones

Artículo 45.- Estructura y pago del salario.

1.- 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 25, expresadas para cada categoría profesional en las Tablas Salariales que se adjunta al presente convenio en el Anexo I. Los conceptos retributivos serán los siguientes:

a.- Salario base.

b.- Antigüedad.

c.- Complementos personales:

- Complemento personal de garantía retributiva.

d.- Complementos de puesto de trabajo:

- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

e.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

- Horas extraordinarias.

f.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

- Gratificaciones extraordinarias.

g.- Complementos extrasalariales.

- Plus de transporte para el personal operario.

h.- Complementos salariales extraordinario.

- Se podrá asignar con carácter personal y no consolidable un complemento salarial en función de la asignación de funciones y tareas que por su complejidad o laboriosidad así lo requieran. Éste complemento salarial llevará el nombre de la función o tarea asignada con el prenombre de complemento salarial.

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

3.- El pago del salario se efectuará puntual y documentalmente dentro de la jornada laboral en las oficinas de la Empresa o en el centro de trabajo, por mensualidades vencidas y mediante talón o transferencia bancaria a través de las entidades de crédito. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que legalmente se establezca.

4.- En situaciones extremas y justificables el trabajador podrá solicitar al Ayuntamiento anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

5.- El trabajo realizado por el personal femenino, tendrá idéntica retribución que el personal masculino, para trabajos de igual clase y condición, sin discriminación alguna por razón de sexo.

6.- 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 46.- Salario base.

Se considera como tal la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo, expresada para cada categoría profesional en las Tablas Salariales que se adjuntan al presente convenio como anexo I.

Artículo 47.- Antigüedad.

Al personal laboral de este Ayuntamiento se le abonará un complemento de antigüedad del 3% del salario base por cada trienio a perfeccionar a partir de la entrada en vigor del presente convenio y con las especialidades previstas en el régimen transitorio.

Artículo 48.- Complementos de puesto de trabajo.

Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: Los trabajadores del área de obras y servicios que por su puesto de trabajo manipulen con materiales tóxicos

recibirán este plus que será el resultante de aplicar el 20% al salario diario.

Artículo 49.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias: todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias de salario base, que serán prorrateadas mensualmente en nómina.

Artículo 50.- Complementos extrasalariales.

Plus de Transporte: El personal del área de obras y servicios recibirán en su nómina un plus de transporte mensual cuya cuantía se especifica en las Tablas Salariales del Anexo I.

Artículo 51.- Dietas por comisión de servicio.

1.- Cuando el Ayuntamiento ordene a sus trabajadores cometidos fuera del servicio normal previsto que deban desempeñar fuera del término municipal, les abonará dietas por manutención y gastos de transporte en la siguiente cuantía:

Desayuno: 6,75 euros.

Almuerzo: 15,18 euros.

Cena: 15,18 euros.

Estas cantidades sufrirán el incremento del IPC, marcado por el estado cada año, y nunca podrá estar por debajo de las establecidas legalmente para los funcionarios, no inferior, en ningún caso al grupo 2º.

Si ha de pernoctar fuera de su domicilio, el Ayuntamiento reservará el Hospedaje y se hará cargo de la facturación correspondiente.

2.- Cuando algún trabajador haya convenido efectuar desplazamiento en su propio vehículo por orden de la Empresa, percibirá el kilómetro recorrido a razón de 0,19 euros. En ningún momento dicha cuantía será inferior a lo establecido legalmente para los funcionarios públicos del grupo 2º.

Capítulo IX.- Mejoras sociales.

Artículo 52.- Premio de constancia.

Al cesar un trabajador por jubilación, invalidez o fallecimiento, el Ayuntamiento otorgará un premio de constancia cuya cuantía se determinará con arreglo a la siguiente tabla o escala:

Más de 5 años de antigüedad: 4 mensualidades de salario real.

Más de 10 años de antigüedad: 6 mensualidades de salario real.

Más de 15 años de antigüedad: 8 mensualidades de salario real.

Más de 20 años de antigüedad: 10 mensualidades de salario real.

Más de 25 años de antigüedad: 12 mensualidades de salario real.

Más de 30 años de antigüedad: 14 mensualidades de salario real.

Se entenderá por mensualidad de salario real la suma del salario base, antigüedad y complementos periódicos que perciba el trabajador en el momento de su cese en el trabajo. Para los trabajadores en jubilación parcial el salario real para calcular el premio a la constancia, será el de la última mensualidad completa que tengan antes de acogerse a la misma.

En los casos de fallecimiento el premio se librará al cónyuge que sobreviva, hijos o, en su caso, herederos legales, salvo que el trabajador en vida, por escrito haya designado a una tercera persona.

La cuantía del premio se duplicará cuando el fallecimiento del trabajador se produzca en el puesto de trabajo del Ayuntamiento.

El tiempo que, en aplicación de la escala, exceda del establecido en uno de sus tramos se devengará, en la liquidación, con arreglo a la cuantía proporcional que corresponda.

Artículo 53.- Seguro de vida y de incapacidad absoluta permanente.

La empresa mantendrá concertado y a su costa un seguro colectivo de vida para sus trabajadores, que garantice a la persona o personas por éstos designadas en la correspondiente póliza, un capital de unos 6.611,13 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa. Idéntico capital se garantizará por una sola vez en caso de declararse una invalidez que determine la imposibilidad de trabajar en su puesto habitual.

Para los supuestos de accidentes y enfermedad profesional que lleven aparejado la muerte o incapacidad laboral de cualquier tipo, se garantizará un capital de 30.050,60 euros.

En caso de muerte, cuando el trabajador asegurado no hubiera hecho declaración expresa de beneficiario, se entenderá como al a su cónyuge, en su defecto a sus hijos, y en defecto de ambos a sus herederos legales.

Si transcurriera 3 meses, desde la fecha de fallecimiento o invalidez del trabajador y los beneficiarios de la póliza no hubieran recibido el importe del capital asegurado, a pesar de haber cursado en regla toda la documentación preceptiva, el Ayuntamiento se

obliga a hacerlo efectivo y obtener posteriormente su reintegro de la Compañía Aseguradora.

En el supuesto de que el Ayuntamiento cambie de Compañía de Seguro deberá avisar al Comité de Empresa de dicho cambio con la suficiente antelación.

La empresa está obligada a entregar a cada trabajador copia de los seguros concertados, en el primer trimestre del año.

Los seguros a los que se hace referencia en este artículo se vinculan a la permanencia del asegurado al servicio de la empresa. El cese del mismo por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro sin que, por tanto, conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Ambas partes negociadoras aceptan el compromiso de efectuar un estudio para, de convenirle a los trabajadores reconvertir las actuales pólizas de seguro de invalidez en un plan individualizado de jubilaciones en el que se contemplan ambos riesgos. A tal fin, los representantes sociales aportarán al Ayuntamiento estudios ofertas de diversas compañías aseguradoras. De prosperar esta iniciativa, el Ayuntamiento se verá comprometido a pagar el coste que actualmente, en primas le representa el actual seguro debiendo aportar los trabajadores individualmente la diferencia económica necesaria para financiar dicho plan.

Artículo 54.- Jubilaciones anticipadas.

El Ayuntamiento se compromete a impulsar las jubilaciones voluntarias anticipadas de aquellos trabajadores con edad superior a 60 años que así lo soliciten y reúnan los requisitos que, para el pase a tal situación exige la legislación vigente.

A este fin se creará una comisión de jubilación, que conocerá el proceso, la cual estará integrada por representantes del Ayuntamiento y por representantes de los trabajadores.

Los trabajadores se podrán jubilar a los 64 años de edad, siempre y cuando el Ayuntamiento se acoja a las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1185, de 17 de julio.

Artículo 55.- Jubilación voluntaria a tiempo parcial.

A) Los trabajadores interesados en acogerse a la jubilación parcial y que cumplan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, Ley 40/2007, de 4 de diciembre y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar a la Corporación su jubilación parcial con al menos tres meses de antelación a la fecha de efectos de la misma, dictándose, en caso de conformidad por parte de la Corporación, resolución favorable a dicha solicitud y for-

malizándose el correspondiente contrato de trabajo de relevo.

B) Las solicitudes de jubilación a tiempo parcial, que cumplan los requisitos establecidos en el apartado anterior, serán siempre resueltas favorablemente por la Corporación, si se cumplen todas las condiciones que seguidamente se indican:

a) Trabajador con un mínimo de 61 años de edad y hasta el cumplimiento de los 63 años.

b) Reducción máxima legalmente establecida.

c) Que el trabajador que solicita la jubilación no ostente una categoría profesional declarada a extinguir y/o amortizar por la Corporación.

d) Que exista personal seleccionado del mismo grupo profesional susceptible de ser contratado por la Corporación en sustitución del trabajador jubilado.

Capítulo X.- Derechos y garantías sindicales.

Artículo 56.- Deberes del Ayuntamiento.

1.- El Ayuntamiento considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre aquella y sus representados.

2.- El Ayuntamiento respetará el derecho de todos los trabajadores de sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.

3.- El Ayuntamiento no podrá despedir a ningún trabajador, ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical reconocida por las leyes.

4.- El Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios. El Ayuntamiento no impedirá que los Sindicatos distribuyan informaciones y publicaciones, fuera de las horas de trabajo, siempre y cuando el ejercicio de tal práctica no interrumpa el desarrollo de los servicios que presta la misma.

Artículo 57.- Derecho de reunión.

Los trabajadores a los que afecta este Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa o Sección Sindical constituida, o por la mayoría de los trabajadores, previa acreditación firmada por los trabajadores, y tendrá lugar en el interior

de los locales de la Empresa, sujetándose a las siguientes reglas:

a) Ámbito de reunión:

j. La totalidad de la plantilla.

k. La totalidad de la plantilla adscrita a un servicio determinado.

l. La totalidad de los trabajadores adscritos a varios servicios.

m. La totalidad de los trabajadores afectados por temas a tratar.

b) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral y a partir de las 14'00 horas, sin que en ningún caso se superen las 20 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.

c) Habrán de comunicarse al Ayuntamiento con una antelación de 48 horas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecte al personal de diversos servicios o grupos profesionales, y de 24 horas cuando se celebren dentro de la jornada y afecte sólo a los trabajadores de un servicio.

Artículo 58.- Cuota de afiliación sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, se descontará por la Empresa, en 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 Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación contraria. La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la Central Sindical de la que se trate.

Artículo 59.- Funciones del comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

I.- Ser informados por el Ayuntamiento.

a) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, ceses definitivos o temporales en la prestación de servicios, incremento del número de servicios, reducciones de jornada, traslado total o parcial de la sede o domici-

lio de la Empresa y sobre los Planes de Formación Profesional que la misma establezca.

b) En función de la materia de que se trate:

1.- Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la modificación del status jurídico en la prestación de los servicios.

3.- Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente use, para lo cual facilitará al Comité de Empresa los mismos, en los términos del artículo 9 del presente Convenio. En este sentido se acuerda que el Comité de Empresa está legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4.- Sobre las sanciones a imponer por faltas leves, graves o muy graves.

c) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

d) En general serán consultados e informados sobre todos aquellos temas de interés para sus representados.

II.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) La cantidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación que establezca la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

III.- Participar como reglamentariamente se determine, conjuntamente con la Comisión de Asuntos Sociales, en la gestión de Obras Sociales establecidas por la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

IV.- Colaborar con la Empresa para la consecución del cumplimiento de la efectividad de los servicios.

V.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales.

VI.- El Comité de Empresa observará sigilo profesional en todo lo referente al Apartado I de este artículo, aún después de dejar de ostentar su representación y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

VII.- 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 seco y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 60.- Libertad de expresión.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales constituidas podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de los Centros en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legalmente establecida al respecto.

Artículo 61.- Derechos de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa de los diferentes Servicios Municipales, sin perjuicio de las reconocidas por disposiciones legales vigentes, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas leves, graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

- Prioridad de permanencia en el Servicio Municipal al que pertenezcan respecto de los demás de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- No ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artº. 54 del E.T. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- En los supuestos de Cesión de trabajadores o Sucesión de Empresa, los miembros del Comité de Empresa, podrán optar al cambio de empresa o la llamada privatización del o de los servicios. Manteniendo todas las garantías en cualquiera de los casos.

- Disponer de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité para el ejercicio de sus funciones de representación, con el sólo requisito del preaviso normal de 24 horas. La empresa se dará por avisada una vez sean registrada dichas horas. Se podrán acumular las horas Sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios componentes, sin rebasar al máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración total que estuviera percibiendo en ese momento. No se computarán dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de alguno de esos delegados como componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

- 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 62.- De los sindicatos.

1.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de los servicios.

c) Recibir información que le remita su Sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, deberá situarse un tablón de anuncios en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

3.- Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representados a todos los efectos por un Delegado Sindical, elegido por y entre sus afiliados en la Empresa.

4.- Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa en los artículos anteriores, así como los siguientes derechos:

a) El delegado sindical dispondrá de 20 horas sindicales mensuales retribuidas para el desarrollo de tareas de tipo sindical, con el solo requisito del preaviso normal de 24 horas, salvo casos urgentes, a la empresa. La empresa se dará por avisada una vez sean registradas dichas horas.

b) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en el colectivo de trabajadores y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Empresa.

c) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz pero sin voto.

d) Tendrán acceso a la información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo a lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

e) Serán oídos por el Empresario en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato particular.

f) Serán informados y oídos por la Empresa, con carácter previo y conjuntamente con el Comité de Empresa:

- Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato por faltas leves, graves y muy graves.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los trabajadores.

- En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias.

5.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesariamente para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

6.- Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajadores en activo, tendrán derecho a la consecución de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Disposición adicional primera.

El Ayuntamiento garantiza a todos sus trabajadores, que en caso de privatización de algunos de los servicios, se negocie con el Comité de Empresa un documento que garantice las condiciones de los trabajadores, siempre tomando como referencia el Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, no verán mermados sus retribuciones salariales, extrasalariales y complementos por cambio de jornada y horario de trabajo o actividad, excepto que la jornada sea reducida.

Disposición adicional tercera.

Atendiendo a las reducciones de retribuciones pactadas en el presente Convenio, el Ayuntamiento no podrá tramitar ningún despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ni reducciones en jornada laboral, durante la vigencia del presente convenio.

Disposición adicional cuarta.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio que tenga una antigüedad de tres o más años, se les reconoce en caso de despido la cantidad de 45 días por año de servicio.

Disposición adicional quinta.

Plan de consolidación de empleo temporal.- En desarrollo de lo previsto en la Disposición Transi-

toria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento de Los Silos, formulará durante los seis primeros meses de la entrada en vigor de este convenio, un Plan de Estabilidad y Consolidación de Empleo Temporal del personal laboral municipal a aprobación del Pleno municipal. Las convocatorias de consolidación de empleo se referirán a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a los diferentes cuerpos, escalas o categorías, que estén o no estén financiados con cargo a subvención sino con fondos íntegramente municipales y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.- Los procesos selectivos que se convoquen garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito capacidad y publicidad, optándose por el sistema de concurso o concurso-oposición previo acuerdo con el Comité de empresa. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso se valorará fundamentalmente, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Disposición transitoria primera.

Una. Los trabajadores que, a la firma del presente convenio, no vengán percibiendo ninguna cantidad en concepto de antigüedad y que tengan seis o más años de servicios prestados en el Ayuntamiento, se les reconocerá dos trienios por importe del 3% del salario base cada uno de ellos. El abono de dichos trienios se realizará de la siguiente forma:

- El primer trienio se abonará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2011.

- Un segundo trienio a abonar a partir del 1 de enero 2012.

Dos. Los trabajadores de oficinas que tengan reconocida la antigüedad en la empresa y vengán percibiendo un complemento de antigüedad del 10% del salario base por trienio perfeccionado, se les consolidará la cuantía que vengán percibiendo por dicho concepto en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo. En el perfeccionamiento del siguiente trienio se calculará la cuantía del mismo a partir de la suma de la parte devengada antes de la entrada en vigor del presente Convenio y la devengada con posterioridad, en aplicación de los distintos porcentajes de salario base reconocidos en ambos convenios.

ANEXO I.-**CATEGORÍAS****Sal. Base P.P.Extra Transporte****Personal de Oficios**

Técnico Superior	2407,44 €	401,24 €	106,23 €
Técnico Medio	1658,36 €	276,39 €	106,23 €
Encargado de Obras	1106,15 €	184,36 €	99,34 €
Oficial 1º	906,06 €	151,51 €	93,93 €
Oficial 2º	889,15 €	148,19 €	93,93 €
Peón	875,40 €	145,90 €	86,68 €
Limpieza de despachos	643,00€	107,17 €	
Socorrista/Mont. Activ.	641,40 €	106.90 €	86,68 €
Monitor Actv. Deportv	641,40 €	106.90 €	86,68 €
Monitor Animadores Socio-Culturales	641,40 €	106.90 €	86,68 €

Sal. Base P.P.Extra**Personal Administrativo**

Técnico Superior	1765,11 €	294,18 €
Técnico Medio	1413,58 €	235,60 €
Jefe Administrativo	1251,22 €	208,54 €
Delineante	1029,92 €	171,65 €
Encuestador	895,95 €	149,32 €
Oficial Administrativo	1051,37 €	175,23 €
Auxiliar Administrativo	761,16 €	126,86 €
Auxiliar de Biblioteca	761,16 €	126,86 €
Ordenanza	746,76 €	124,46 €

Acta de modificación del texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de la Villa de Los Silos (Personal Laboral).

La Comisión Negociadora del referido Convenio Colectivo ha detectado dos erratas en su redacción y con la presente acta, se procede a su corrección.

La errata está en el artículo 2.- Ámbito Temporal, en el apartado 2.- y en la última línea del único párrafo y que consiste en lo siguiente:

En dónde dice "1 de enero de 2010", debería de decir "1 de enero de 2011".

La errata está en el artículo 2.- Ámbito Temporal, en el apartado 3.- y en la segunda línea del primer párrafo y que consiste en lo siguiente:

En dónde dice "durante 2000 y 2012", debería de decir "durante 2011 y 2012".

Firman la presente Acta, en la Villa de Los Silos, a 05 de agosto de 2011, los miembros de la Comi-

sión Negociadora del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de la Villa de Los Silos (Personal Laboral).

CONVENIO**15662****12799**

Código de Convenio número 38000905011981.

Visto el Texto del Acuerdo del Pacto Salarial del Hotel Contemporáneo, S.A. y los trabajadores, de acuerdo con el artículo 32.2 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, presentado en esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

En Santa Cruz de Tenerife, a 13 de julio de 2011.

• Por la empresa:

- Doña Esther V. Medina Rodríguez (Apoderada).
- Don Carlos Rodríguez Gaspar (Asesor Laboral).

• Por la Representación Legal de los Trabajadores:

- Don Pedro F. Hernández Silva.
- Don Pablo Cabrera Herrera.
- Don Pedro Rafael Ortega Izquierdo.

• Asesores CCOO:

- Roberto León Pérez.

Se reúnen los citados, la representación de la empresa Hotel Contemporáneo, S.L., y la representación legal de los trabajadores a las 12,00 horas del día 13 de julio de 2011, en las dependencias del Hotel Contemporáneo, y

Acuerdan.

Proceder a la actualización de las tablas salariales para el año 2011 (I.P.C. del año anterior, 3% para el 2011, que viene a determinarse en el Punto 1, del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de Hostelería de fecha 18 de enero de 2011.

La revisión salarial se aplicará de la forma siguiente:

A partir del mes de octubre de 2011, se aplicará la revisión salarial que establece la precitada Acta de Revisión Salarial para 2011 de fecha 18 de enero de 2011.

Con carácter retroactivo, la revisión salarial de los meses de enero de 2011 a septiembre de 2011, se abonará en dos tramos.

• 1º Tramo.- El 3% de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2011, antes de finalizar el primer trimestre del año 2012 (31 de marzo).

• 2º Tramo.- El 3% de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, así como la Paga Extra de mayo de 2011, antes de finalizar el segundo trimestre del año 2012 (30 de Junio).

La empresa, en el momento del abono de las cuantías del 1º y 2º tramo, deberá reflejarlo en la nómina que correspondiera con el pago, con el vocablo Atrasos Salario 2011.

Así las partes firman el presente Acuerdo de Empresa que será remitido a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife a efectos de su registro.

Por la empresa: Esther V. Medina Rodríguez.- Por la Representación Legal: Pedro F. Hernández Silva.- Por la empresa: Carlos Rodríguez Gaspar.- Por la Representación Legal: Pablo Cabrera Herrera.- Por CCOO.: Roberto León Pérez.- Por la Representación Legal: Pedro Rafael Ortega Izquierdo.

CONVENIO

15663

12800

Código de Convenio número 38000905011981.

Visto el Texto del Acuerdo del Pacto Salarial del Hotel Paradise Park y los trabajadores, de acuerdo con el artículo 32.2 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, presentado en esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de

un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Hotel Paradise Park.

Tenerife, a 2 de septiembre de 2011.

Reunidas las partes:

Por el hotel Paradise Park.

- Correa, Bruno.
- Riobo, Benigno.
- Santoli, Silvina.

Por el comité de empresa

- López, María Luisa.
- Fumero, Luis.
- Salvado, Víctor.

Y de acuerdo al artículo 6 del convenio de hostelería por el cual “Se pacta expresamente que todos los pactos salariales firmados al amparo del art. 32 quedarán prorrogados en su vigencia hasta el 30 de junio de 2012, con la revisión que las empresas acuerden para el 2012 para los conceptos económicos. En el caso de que las partes no hayan alcanzado un acuerdo antes del 28 de febrero de 2011, se aplicará a todos los conceptos económicos contenidos en los pactos, la revisión del IPC de 2010. La empresa y la representación legal de los trabajadores deberán firmar un acta para establecer la citada revisión salarial, procediendo a su registro, interesando su publicación en el B.O.P. y manteniendo en su integridad las cláusulas vigentes en el pacto anterior”.

Se adjuntan a continuación las tablas salariales citadas anteriormente, se entregan al comité de empresa para que las publiquen en el B.O.P. y firman conformes:

Por el Hotel Paradise Park.- Por el comité de empresa.

TABLAS SALARIALES HOTEL PARADISE PARK 2011

3,0%

DEPARTAMENTO	CATEGORIA	S. BASE	PLUSES	TPTE	LAVADO Y CALZADO	TOTAL
RECEPCIÓN	Jefe Recepcion	1168,18	446,66	108,66	24,09	1747,60
	Segundo Jefe Recepcion	1118,82	91,71	108,66	24,09	1343,28
	Recepcionista	1054,32	16,58	108,66	24,09	1203,65
	Ayte Recepcion	996,73	18,78	108,66	24,09	1148,26
	Botones	895,19	0,00	108,66	24,09	1027,95
ANIMACION	Resp. Animac.	1118,82	209,03	108,66	24,09	1460,60
	Ayte Animac.	895,19	10,19	108,66	24,09	1038,13
COMEDOR/ BAR	Maitre	1168,18	590,15	108,66	24,09	1891,09
	2º Maitre	1118,82	419,67	108,66	24,09	1671,25
	Jefe Bares	1168,18	419,67	108,66	24,09	1720,61
	Jefe Sector	1054,32	419,67	108,66	24,09	1606,75
	Camarero	996,73	197,81	108,66	24,09	1327,29
	Ayte Camarero	895,19	10,19	108,66	24,09	1038,13
COCINA	Jefe Cocina	1168,18	730,81	108,66	24,09	2031,75
	2º Jefe Cocina	1118,82	627,09	108,66	24,09	1878,66
	Jefe Partida	1054,32	471,18	108,66	24,09	1658,26
	Cocinero	996,73	197,81	108,66	24,09	1327,29
	Ayte Cocina	895,19	33,29	108,66	24,09	1061,24
	Fregadora	895,19	0,00	108,66	24,09	1027,95
COMERCIAL	Promotor Vtas - Comercio	1054,32	47,37	108,66	24,09	1234,45
	Coord. Reservas	1054,32	47,37	108,66	24,09	1234,45
ADMINISTRACION	Jefe Administrac.	1168,18	385,05	108,66	24,09	1685,99
	Administrativo	1054,32	11,31	108,66	24,09	1198,38
	Aux. Administ.	996,73	0,00	108,66	24,09	1129,48
	Auxiliar informatico	996,73	0,00	108,66	24,09	1129,48
	Encarg. Compras	1054,32	531,37	108,66	24,09	1718,45
	Mozo Almacén	895,19	0,00	108,66	24,09	1027,95
PISOS	Gobernanta	1168,18	330,05	108,66	24,09	1630,98
	Subgobernanta	1054,32	10,19	108,66	24,09	1197,26
	Camarera Pisos	996,73	10,19	108,66	24,09	1139,67
	Limpiador - Mozo	895,19	10,19	108,66	24,09	1038,13
	Encargada Lenc.	1054,32	10,19	108,66	24,09	1197,26
	Lencera	988,81	10,05	107,16	23,76	1129,78

CONVENIO**15664****12801**

Código de Convenio número 38002452011993.

Visto el Texto de la Revisión Salarial de la Empresa Procedimiento de Aseo Urbano Pau (Limpieza de Colegio y Edificios Públicos del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna) para el año 2011, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (B.O.E. 12.6.10) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril (B.O.E. de 1.6.84) y Decreto 329/1995, de 24 de noviembre (B.O.C. de 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra la presente Resolución que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

PROCEDIMIENTOS DE ASEO URBANO PAU SA

TABLA SALARIAL AÑO 2.011								SALARIO ANUAL
	Salario base	Penosidad	Asistencia	P.Convenio	P. Transporte	Total mes	P.Extras	2.011
ADMINISTRATIVOS								
Oficial administrativo	887,22 €	177,45 €	295,88 €	260,78 €	106,50 €	1.727,84 €	1.509,63 €	26.772,55 €
Auxiliar Administrativo	750,42 €	150,08 €	198,88 €	182,46 €	106,50 €	1.388,34 €	1.380,15 €	21.518,32 €
OPERARIOS								
Encargado general	887,23 €	177,45 €	295,89 €	260,78 €	106,50 €	1.727,86 €	1.719,09 €	26.772,82 €
Capataz	842,05 €	168,42 €	295,89 €	182,46 €	106,50 €	1.595,33 €	1.635,14 €	24.915,13 €
Especialista	716,56 €	143,28 €	198,88 €	180,00 €	106,50 €	1.345,23 €	1.332,71 €	20.833,50 €
Limpiador/a	688,08 €	137,59 €	193,50 €	174,62 €	106,50 €	1.300,29 €	1.284,82 €	20.125,85 €

CONVENIO**15665****12802**

Código de Convenio número 38100010132011.

Visto el Texto del Acuerdo entre el Ayuntamiento de San Juan de la Rambla sobre determinación de las condiciones de trabajo, promoción interna, formación profesional, prestaciones sociales y RPT y su personal funcionario, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Mesa de Negociación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y Decreto 405/07 de 4 de diciembre (B.O.C. 14.12.2007).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Acuerdo Corporación-Funcionarios y Funcionarias sobre determinación de las condiciones de trabajo, promoción interna, formación profesional, prestaciones sociales y relación de puestos de trabajo para el personal funcionario del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla.

Título I.

De las partes intervinientes y del ámbito de aplicación y vigencia.

Art. 1º.- Partes intervinientes.

Intervienen en el presente acuerdo, de una parte los representantes del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla y de otra los representantes sindicales integrantes de la Mesa Negociadora constituida con arreglo a lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas de aplicación.

Art. 2º.- Ámbito personal y funcional.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal funcionario que preste sus servicios en el Ayuntamiento la Villa de San Juan de La Rambla, con independencia de que sea de carrera o interino.

Art. 3º.- Ámbito temporal, norma más favorable y obligatoriedad de la negociación colectiva.

1. El presente acuerdo entrará en vigor el 1.9.2011 en cuanto sea compatible con las previsiones presupuestarias correspondientes al presente año. En lo que no fuera compatible (por no estar presupuestado), entrará en vigor el 1.1.2012 y extenderá su vigencia hasta el 31.12.2014. Finalizado este plazo, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas sin perjuicio de las repercusiones económicas presupuestarias, pudiendo ser denunciado con dos meses de antelación a la fecha de la expiración del plazo o de cualquiera de las prórrogas sucesivas y continuará en vigor hasta que sea sustituido o modificado por acuerdo posterior producto de la negociación colectiva.

No obstante, las partes podrán reunirse antes de la fecha de vencimiento, para establecer puntuales modificaciones relativas a la prestación de determinados servicios.

2. En virtud del principio de norma más favorable, el presente acuerdo será de aplicación siempre que mejore los derechos reconocidos por disposiciones legales prevaleciendo éstas últimas en caso de resultar más favorables.

3. La negociación colectiva será preceptiva aún en el ejercicio de las potestades de autoorganización, cuando afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios y funcionarias al servicio de la corporación.

Art. 4º.- Comisión Paritaria.

1. Para la interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje de la totalidad del presente acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por el delegado o delegada de personal, un representante de cada una de las representaciones sindicales con representación en la mesa general, y un representante de la administración en número igual, y en la que actuará como Secretario el de la Corporación o el personal funcionario en quien delegue (con voz pero sin voto), siendo responsabilidad del Secretario levantar acta de las reuniones, las cuales se firmarán por duplicado por ambas partes y serán publicadas en el tablón de anuncios de personal del Ayuntamiento de esta Villa.

2. Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos setenta y dos horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En caso de urgencia motivada, el plazo de convocatoria podrá reducirse a veinticuatro horas.

3. Tanto los representantes de la Corporación como los representantes del personal funcionario y/o sindicales, podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos, con voz pero sin voto. Sin que ninguna de las partes supere los 15 miembros.

4. La Comisión deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de siete días.

5. Los acuerdos serán adoptados por el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. No podrán ser objeto de acuerdo, asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de la mayoría.

6. En cada sesión se aprobará el acta de la anterior, que será firmada por todos los miembros presentes de la Comisión.

7. Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedarán reflejados en las actas de cada reunión, que firmarán ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que las funcionarias y los funcionarios afectados puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

8. La Comisión Paritaria podrá solicitar de las distintas Concejalías Delegadas o de los servicios económicos o administrativos del Ayuntamiento, a través de su Presidente y/o Secretario, informes y/o información sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones.

9. Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de 15 días a contar desde la firma del presente acuerdo.

10. Serán funciones específicas de la Comisión:

- Interpretación del acuerdo.- En este sentido, aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación, no podrán aplicarse hasta tanto no exista una reunión de la Comisión Paritaria y se llegue a consenso entre las partes, que a partir de tal momento, si no se llegara a acuerdo, la Alcaldesa o el Alcalde de la Corporación podrá resolver sobre su aplicación, pero si el acuerdo o fallo posterior resultara desfavorable, deberá abonarse a los funcionarios y funcionarias perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

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

- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

- Estudio de la propuesta de Relación de Puestos de Trabajo, Plantilla Orgánica y Oferta de Empleo

Público de cada ejercicio, así como, de sus modificaciones.

- Estudio y resolución de las mejoras sociales solicitadas por los funcionarios y las funcionarias, cuando se planteen dudas sobre el derecho a su percepción.

11. Sin perjuicio de lo citado anteriormente, la Comisión Paritaria se acoge al Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en lo referente a sus competencias.

Título II.

De la organización del trabajo.

Art. 5º.- La plantilla y relación de puestos de trabajo.

1. El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de La Rambla, aprobará anualmente la plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del personal funcionario, previamente negociada con la representación sindical, garantizándose en todo caso una correcta clasificación y descripción de los puestos de trabajo.

2. En la Relación de Puestos de Trabajo deberá figurar la denominación y valoración de los mismos, especificándose las tareas y funciones que corresponden a cada puesto de trabajo del Ayuntamiento.

3. Con carácter preceptivo y necesario, antes de la aprobación definitiva por el Ayuntamiento en el Pleno del proyecto de presupuesto anual, y a efectos de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, (o en su defecto de la relación de la plantilla de personal), la Corporación presentará en la mesa de negociación su propuesta de valoración de los puestos de trabajo de que consta ésta, para su negociación con los sindicatos representados en la misma, dándoles copia en todo caso del proyecto de presupuestos que la Corporación tenga previsto someter a la aprobación inicial.

4. La plantilla deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia, y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general en la legislación vigente.

Art. 6º.- Provisión de Puestos.

Una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia la Relación de Puestos de Trabajo o en su defecto de la relación de la plantilla de personal, la Corporación iniciará el proceso de adscripción señalado en la misma, basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y sus bases serán objeto de previa negociación.

Art. 7.- Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo será para todo el personal funcionario la misma en el cómputo anual de horas, comprendidas en jornadas de lunes a viernes para el personal de oficinas, en horario de 8:00 a 15:00.

El horario de Registro del sábado será, de 9:00 a 12:00 horas, desempeñado por las funcionarias y los funcionarios que voluntariamente quieran realizar el mismo (siendo formados para ello), teniendo derecho a disfrutar de un día libre, que será el lunes siguiente y, en su defecto, cualquier día de la semana inmediatamente posterior.

Si no hubiera personal funcionario voluntario, para la prestación de este servicio, se llevará a cabo de forma rotativa entre los mismos, a excepción del Secretario o Secretaria y el Interventor o Interventora que compensarán los sábados con la asistencia a Plenos, así como los miembros de la Policía Local, por estar sujetos al régimen de turnicidad.

2. Habrá un margen, en el horario de entrada, de quince minutos, que se computarán como jornada efectiva a los asistentes al trabajo, sin que ello suponga una falta de puntualidad.

3. El personal que preste el servicio, tendrá derecho a un descanso de 30 minutos ininterrumpidos, que se computará como trabajo efectivo sin que en ningún caso pueda afectar a la correcta prestación del servicio. Este descanso deberá disfrutarse preferentemente entre las 10:30 y las 11:30 horas. El personal con distinto horario, acomodará su disfrute de acuerdo con la organización y necesidades del servicio correspondiente.

4. Durante el período comprendido desde el uno de julio hasta el treinta de septiembre, ambos incluidos, se reducirá la jornada laboral en una hora para todos los funcionarios y funcionarias de la Corporación.

5. Podrán establecerse horarios denominados flexibles, estableciéndose la entrada entre las siete y las nueve de la mañana, y la salida entre las catorce y las dieciséis horas, a los que podrán acogerse los funcionarios y funcionarias afectados por la presente normativa siempre que se respete debidamente la atención a los administrados, siendo necesario solicitarlo a la oficina de recursos humanos y comunicarlo al delegado o delegada de personal.

6. No se producirán diferencias entre el personal funcionario y el resto del personal de la Corporación, en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horarios que se establezcan.

Art. 8.- Trabajos de superior e inferior categoría.

1. Cuando por necesidades del servicio, la Corporación deba asignar trabajos de superior categoría a

miembros de la plantilla de personal, se comunicará al delegado o delegada de personal, teniendo derecho a cobrar las retribuciones dinerarias correspondientes a la categoría profesional realmente desempeñada. Es decir, las funcionarias y los funcionarios pasarán a ser retribuidos con la totalidad de los complementos básicos y complementarios que correspondan a la nueva categoría profesional y durante el tiempo que la desarrollen, expidiéndose por la Corporación certificación de la prestación de tales funciones.

2. Por necesidades perentorias e imprevisibles del servicio, la Corporación, podrá destinar a un funcionario o funcionaria la realización de trabajos de categoría o grupo inmediatamente inferior, comunicándolo previamente al delegado o delegada de personal. El funcionario o funcionaria conservará la remuneración correspondiente a su plaza o categoría profesional que realmente ostenta, y sólo por razones de estricta necesidad y mientras dure la urgencia. En caso de que afectara a varios funcionarios y/o funcionarias en la misma categoría, se someterán a rotación o turnos rotativos de un mes entre los mismos.

Art. 9.- Cursos de formación.

1. El Ayuntamiento promoverá y fomentará el derecho de las funcionarias y los funcionarios a la formación profesional, considerando el tiempo de asistencia a la misma como de trabajo efectivo.

2. Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria, el Ayuntamiento podrá llevar a cabo la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para las funcionarias y los funcionarios. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el I.C.A.P., Servicio Canario de Empleo y otros Organismos, para propiciar que éstos impartan cursos de formación para el funcionariado del Ayuntamiento.

3. Se procurará que todo el funcionariado reciba por lo menos un curso de formación cada dos años.

4. Para facilitar la adecuada formación profesional y cultural del personal, el Ayuntamiento autorizará al funcionariado para que puedan asistir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, el día del examen sin reducción de haberes.

5. Así mismo, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla podrá acordar de oficio o a instancia del funcionariado, que asistan a seminarios, mesas redondas, congresos o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos contribuya a garantizar una mejor prestación del servicio. La asistencia a estos actos será preceptiva para el funcionariado y éstos tendrán derecho al abono de los gastos de viajes y dietas, que se le abonarán junto a su salario, debiendo informar a la representación de los funcionarios.

6. Cuando el funcionariado, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso que no tenga relación directa con el puesto de trabajo que desempeñe, corresponderá al Ayuntamiento la concesión del permiso oportuno para la asistencia al mismo. En este caso, no se devengarán gastos de viaje, ni dietas, ni de matriculación, aunque si se abonará de autorizarse, el salario correspondiente.

Art. 10.- Provisión de plazas vacantes.

1. Las plazas vacantes de la plantilla de funcionarios y funcionarias del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla se proveerán mediante los sistemas de provisión legalmente previstos.

2. Una vez aprobada la plantilla en los presupuestos anuales, se convocarán las plazas vacantes previa publicación de la oferta de empleo público a la mayor brevedad, debiéndose someter a la preceptiva negociación colectiva con las organizaciones sindicales.

Art. 11.- Promoción interna.

El Ayuntamiento garantizará la promoción interna de su personal respetando los siguientes criterios:

a) Las ofertas de empleo público de cada año, incorporará una reserva de plazas para la promoción interna con cada convocatoria, que deberá tender a los máximos legalmente admisibles. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional 9ª del R.D. 364/95 de Ingreso y Res. de 19 de sept. 94 Acuerdo Administración Sindicatos, Cap. 20, el acceso a cuerpos o escalas del grupo C1 se llevará a cabo exclusivamente a través de la promoción del grupo C2 de la correspondiente área de actividad o funcional.

b) En la realización de los turnos de promoción interna, las pruebas de aptitud ya demostradas se suprimirán. También se podrán suprimir algunas de las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados.

c) Los funcionarios y las funcionarias de las escalas o subescalas que correspondan, podrán participar por promoción interna en las pruebas de acceso desde el grupo inmediatamente inferior al convocado, siempre que cuenten con al menos dos años de servicio en el grupo de origen.

d) Con carácter previo a la aprobación de las bases de convocatorias para la provisión de plazas, la Corporación informará al delegado o delegada de personal, y en lo relativo a la composición de los Tribunales, uno de los vocales con voz y voto será el delegado o delegada de personal.

Art. 12.- Provisión de puestos de trabajo.

La provisión de puestos de trabajo, se llevará a efecto por los procedimientos de selección previstos le-

galmente, tanto en los casos de utilización del procedimiento de selección normal, como el de urgencia al tener ambos su regulación legal.

Título III.

De las vacaciones, permisos y licencias.

Art. 13.- Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas de las funcionarias y los funcionarios, serán a su elección de un mes natural o veintidós días hábiles (no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos) por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Se podrán disfrutar, a solicitud del funcionariado, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, y se establecerán turnos rotativos con carácter anual entre todo el personal, si bien se respetarán aquellos que soliciten las mismas fuera de los meses señalados, retornando a su posición correspondiente atendiendo al último turno de verano disfrutado.

3. Las vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, estableciéndose para ello los respectivos turnos.

4. Se elaborará un calendario anual de vacaciones, pactado en la Comisión Paritaria, a la vista de las solicitudes presentadas por los funcionarios y funcionarias dentro de los tres meses anteriores al 1 de abril de cada año, fecha en la quedará expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

5. Si durante el período de vacaciones se produce una baja por Incapacidad Temporal, el disfrute se entenderá interrumpido y se reanudará tras el alta, sin que en ningún caso, se pueda menoscabar el correcto funcionamiento del servicio.

6. Durante el período de vacaciones, el funcionariado percibirá el 100% de sus retribuciones sin que haya lugar a descuento de haberes alguno durante el período en que se disfruten.

7. Si por necesidades del servicio el funcionariado se viese obligado a no disfrutar de sus vacaciones en

el mes que tuviese establecido, deberá recibir notificación por escrito con un mes de antelación a sus vacaciones, y estas se verán incrementadas en 5 días hábiles por compensación. De no recibir dicha notificación dentro del plazo citado, estas se entenderán inamovibles.

Art. 14.- Permisos y licencias.

1. Corresponden a los funcionarios y las funcionarias del Ayuntamiento la Villa de San Juan de la Rambla los siguientes permisos o licencias retribuidas previa solicitud.

a) Por matrimonio y/o registro de pareja de hecho 15 días naturales.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o pareja conviviente, o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles si el suceso se produce en esta localidad y 5 días hábiles si es en otra localidad.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, en segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad del funcionariado, 2 días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad, y de 4 días hábiles si es en otra localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por traslado de domicilio: 1 día sin cambio de residencia y 3 días si supone traslado a otra localidad.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo

durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determinen.

k) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario o funcionaria tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario o funcionaria que 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.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

m) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, el funcionario, funcionaria o acompañamiento familiar de primer grado, justificadas por el médico y el propio interesado las circunstancias en que se producen.

n) Los días 24 y 31 de diciembre, martes de Carnaval y el 22 de mayo festividad de Santa Rita, se consideran festivos a todos los efectos, debiendo quedar atendido el registro general. En caso de que la festividad del 22 de mayo coincida con sábado, domingo o festivo se acordará tal celebración para el viernes anterior o posterior a la misma.

2. A lo largo del año, los funcionarios y las funcionarias tendrán derecho a seis días de permiso por asuntos particulares sin justificación que podrán distribuir a su conveniencia, no acumulables a las vacaciones previa solicitud del funcionario o funcionaria, concediéndose en función de las necesidades

del servicio, debiéndose contestar al interesado en un plazo no superior a 48 horas, de no comunicárselo se entenderán concedidos.

Además de los días de libre disposición establecidos, los funcionarios y las funcionarias tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales más para todo aquel funcionario o funcionaria que cumpla el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

3. En todo caso se concederán los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario o funcionaria, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progeni-

tor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario o funcionaria, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios y las funcionarias que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario o funcionaria tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento pre-adoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera

la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Reglamentariamente, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Título IV.

De las condiciones económicas.

Art. 15.- Generalidades.

1. La cuantía de los distintos conceptos retributivos deberán tener reflejo en los presupuestos de la Corporación. En este sentido, las obligaciones económicas derivadas del presente acuerdo, deberán constar en el proyecto de presupuesto para el 2012, sometido a su aprobación y así sucesivamente durante la vigencia del presente acuerdo.

2. Las subidas salariales serán anualmente las mismas que las producidas a los funcionarios y funcionarias del Estado, según determine las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en cuyo caso se incluirán también las pagas extraordinarias de compensación que pudieran producirse y cualquier otra mejora de aplicación. En ningún caso, estas subidas quedarán absorbidas o compensadas por otras de complemento o nivel.

3. Las retribuciones de los funcionarios y las funcionarias son básicas y complementarias.

Capítulo primero.- De las retribuciones básicas.

Art. 16.- El sueldo base y trienios.

1. Son retribuciones básicas: el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

2. La cuantía del sueldo será en todo los casos la definida en los Presupuestos Generales del Estado, con carácter general para todas las Administraciones Públicas, para cada uno de los grupos A1, A2, B, C1, C2 y Ap, a que se refiera la Ley 7/2007 del 12 de abril EBEP.

3. Dicha cuantía se percibirá a razón de doce mensualidades. Los trienios, tanto en su cuantía como en su aplicación se regularán por lo establecido en la Ley

General de Presupuestos, y resto de la normativa aplicable.

Art. 17.- Las pagas extraordinarias.

Las retribuciones extraordinarias serán dos al año, que consistirán cada una de ellas, en el 100% del importe total de las retribuciones básicas y complementarias referidas al Complemento de Destino y el Específico, las cuales serán abonadas en los meses de junio y diciembre de cada año.

Capítulo segundo.- De las retribuciones complementarias.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, las gratificaciones y la indemnización por residencia.

Art. 18.- Indemnización por residencia.

La cuantía de la indemnización por residencia, será la que cada año fije para el resto de los funcionarios y las funcionarias en los Presupuestos Generales del Estado por este concepto.

Art. 19.- Complemento de destino.

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel asignado a cada puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo. Los niveles de complemento de destino (CD) serán:

Puesto	Grupo	Nivel
1 Secretario General	A1	28
2 Interventor de Fondos	A1	28
3 Oficial de Policía Local	C1	22
4 Policías Locales	C1	20
5 Administrativo Admón. Gral.	C1	20
6 Auxiliar Admón. Gral.	C2	18
7 Tesorero	C2	18

2. La fijación de los complementos de destino contribuye a garantizar el principio de igualdad en relación con los complementos vigentes en la actualidad para determinados funcionarios y las funcionarias en relación con el resto.

3. Los efectos económicos del complemento de destino se iniciarán a partir del 1.1.2012, y deberán prevverse en el proyecto de presupuesto para dicho año y para los sucesivos, en tanto en cuanto este acuerdo no se sustituya por otro posterior. Del proyecto de presupuesto se dará traslado anualmente a las organizaciones sindicales con representación en la corporación y a las mayoritarias a nivel de comunidad autónoma.

Art. 20.- Complemento específico.

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de

trabajo en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. El complemento específico será único y retribuirá la totalidad de las condiciones particulares antedichas. Se define en términos de puntos, asignándose a cada punto el valor económico anual, repartidos y sumados según los conceptos específicos correspondientes o de aplicación a cada puesto de trabajo, para cuya finalidad establezca las Leyes Estatales, Presupuestarias y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, el cual, en ningún caso, podrá ser inferior a la percibida con anterioridad al presente acuerdo.

Art. 21.- Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad, está destinado a retribuir el especial rendimiento, los resultados obtenidos, esfuerzo y el interés o iniciativa con que el funcionario o funcionaria desempeñe su trabajo sin que pueda ser ni fijo en su cuantía ni periódico en su devengo.

2. La apreciación de la productividad se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, de acuerdo con lo establecido en este título.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones de períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario o funcionaria por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios y funcionarias de la Corporación como de los representantes sindicales, siendo expuestos los mismos en el tablón de edictos del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla para conocimiento general.

5. El Pleno de la Corporación establecerá en el presupuesto anual y en el acuerdo anual sobre actualización de retribuciones las cantidades globales destinadas a la asignación del complemento de productividad a los funcionarios y las funcionarias.

6. La asignación individualizada y determinación del complemento de productividad a asignar a los funcionarios y las funcionarias, se realizará de acuerdo y teniendo en cuenta lo que establecen los apartados siguientes:

- a) El nivel de calidad de trabajo realizado.
- b) La cantidad de trabajo realizado, medido en resultados tangibles, sin merma de calidad.
- c) El cumplimiento de compromisos de tiempo de realización de trabajos.

d) El buen aprendizaje de nuevas tareas o métodos de trabajo.

e) La puesta en práctica de mejoras organizativas que repercutan en el aumento de la cantidad, calidad y eficacia del trabajo.

f) La puntualidad.

g) La presencia permanente en el puesto de trabajo.

h) La corrección en el trato y la colaboración con los compañeros de trabajo.

i) La eficacia y la corrección en el trato con el público.

j) Particularidades de la jornada laboral.

k) No haber estado más de cinco días de baja por enfermedad durante un mes. Si la baja se produjera por accidente laboral y/o enfermedad profesional no dejará de percibir la cantidad pactada.

l) Y los demás criterios que permitan una determinación objetiva de las aportaciones individuales a la mejora de la productividad de la organización municipal, incluyendo los análogos y conexos anteriores.

7. La valoración y reparto de la productividad, se realizará por la Comisión de Productividad nombrada por el órgano municipal competente, y compuesta por la Comisión Paritaria.

8. La Comisión Paritaria formulará a la Alcaldía-Presidencia una propuesta de complemento de productividad individualizado.

9. La Alcaldía-Presidencia aprobará la propuesta de productividad formulada por la Comisión Paritaria.

Art. 22.- Gratificaciones.

A) Servicios extraordinarios.

1. La realización de los servicios extraordinarios tendrán siempre el carácter de voluntarios, salvo las necesarias para prevenir riesgos o reparar siniestros u otros daños o causas extraordinarias y urgentes debidamente acreditadas, siendo autorizadas por la Alcaldía-Presidencia o Concejalía Delegada del Área, u otro órgano competente, se autoricen y realicen por el funcionario o funcionaria tareas fuera de la jornada de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, se considerará jornada especial y extraordinaria. Ésta se computará en horas, considerando la fracción menor de la primera hora como entera.

2. Las necesarias para prevenir riesgos o reparar siniestros u otros daños o causas extraordinarias ur-

gentes, serán autorizadas de forma motivada por el Jefe de Servicio.

3. Aquellos funcionarios y funcionarias que realicen servicios extraordinarios en puestos de categoría superior a la que les corresponda, se abonará, los mismos según las funciones del puesto efectivamente desempeñado.

4. Se considerarán nocturnas las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

5. La cuantía de los servicios extraordinarios vendrá determinada según los grupos, y atendiendo a la siguiente tabla de clasificación:

GRUPO	SERVICIOS EXTRAORDINARIOS		
	Normales/Prolongaciones	LIBRE SERVICIO	Nocturno/Festivo
A1	18,00 €	23,40 €	28,80 €
C1	15,00 €	19,50 €	24,00 €
C2	12,00 €	15,60 €	19,20 €

a) Servicios extraordinarios normales. Cuando el servicio se realice en horario distinto al establecido en el apartado b) del presente punto. Su valor será el establecido en la tabla anterior.

b) Servicios extraordinarios realizados en día libre de servicio. Su valor resultará de la aplicación del incremento del 30 por 100 al valor de la hora normal.

c) Servicios extraordinarios realizados en horario nocturno o en sábados, domingos y festivos. Su valor resultará de la aplicación del incremento del 60 por 100 al valor de la hora normal.

6. No se podrá modificar el horario de servicio ordinario establecido, cuando sea necesario hacer servicios extraordinarios, ni viceversa.

7. Las gratificaciones por servicios extraordinarios, se abonarán una vez acreditada su realización en la nómina del mes siguiente al de su realización.

8. Los efectos económicos de las cuantías pactadas por este concepto, serán a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, siempre que las obligaciones económicas estén reflejadas en los presupuestos del año 2011. En caso contrario, los efectos económicos serán a partir del 1.1.2012.

B) Asistencias a Juzgado y otras entidades:

1. El funcionariado que por motivos oficiales, fuera de su horario normal de trabajo, previa citación, tenga que desplazarse a los Juzgados o Tribunales

con motivo de juicios o para la práctica de cualquier diligencia acordada por el tribunal, tendrán derecho a una compensación económica de 50,00 euros, si el desplazamiento fuese a La Orotava, y de 70,00 euros si fuese en otros municipios de la isla. Su abono requerirá la previa presentación de la citación judicial o del certificado de comparecencia expedido por el Secretario del Juzgado o entidad correspondiente, ya que si bien se trata de deberes inexcusables, lo son por razón de sus funciones y no por razones ajenas. Estas compensaciones son incompatibles con las previstas por la CCAA, de tal forma que el funcionario o funcionaria puede optar por exigir las aquí pactadas o las previstas por la CCAA sin que en ningún caso pueda exigir ambas.

2. Los justificantes de asistencia, requerirá certificación del Secretario del órgano jurisdiccional y su abono requerirá la previa presentación en la oficina de personal, que deberá elevar el correspondiente informe a la Alcaldía o Concejalía delegada de recursos humanos en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la comparecencia del funcionario o funcionaria en el Juzgado.

3. Lo anterior será también de aplicación si la asistencia fuera a otras Instituciones y Organismos por causa del Servicio, siempre que conlleve el abono, por parte del funcionario o funcionaria, de sus gastos de manutención.

4. Los efectos económicos de las cuantías pactadas por este concepto, serán a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, siempre que las obligaciones económicas estén reflejadas en los presupuestos del año 2011. En caso contrario, los efectos económicos serán a partir del 1.1.2012.

Art. 23.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Por razón del servicio se establecen las siguientes cuantías:

A) Desplazamiento:

1. Si por razones del servicio, previa autorización del jefe de personal y a voluntad del funcionariado afectado, esté utilizara su propio vehículo, para desempeñar su puesto de trabajo, se le abonará al mismo el kilometraje realizado a razón de 0,19 céntimos por kilómetro, si el desplazamiento es fuera del término municipal de San Juan de la Rambla.

2. Para desplazarse dentro del término municipal de San Juan de la Rambla, para desempeñar su puesto de trabajo, el Ayuntamiento está obligado a poner a disposición del funcionariado afectado, el o los vehículos necesarios y adecuados, para la realización de los servicios.

3. No se abonarán indemnizaciones por este concepto, por la utilización de vehículos oficiales.

4. La justificación de estos gastos, será entregada a la oficina de personal, que deberá elevar el correspondiente informe a la Alcaldía o Concejalía delegada de recursos humanos para su abono, como máximo dentro de los 5 días hábiles siguientes a la efectiva realización de los mismos.

5. Las indemnizaciones de desplazamientos se abonarán en el mes siguiente a la presentación de los justificantes.

B) Dietas:

1. La asistencia a cursos de formación y promoción establecidos en el art. 9 del presente acuerdo, así como el resto de indemnizaciones por razón del servicio, según lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, contando con autorización expresa y siempre que se lleven a efecto fuera del término municipal donde radique su residencia oficial y cualquiera que sea la duración de los mismos, deberá ser indemnizada con arreglo a la legislación vigente y teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

GRUPOS	CUANTÍAS EN EUROS		
	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
Grupo 1	65,97 €/día	37,40 €/día	103,37 €/día
Grupo 2	48,92 €/día	28,21 €/día	77,13 €/día

a) Grupo 1. Funcionarios y funcionarias con subgrupo A1 y A2.

b) Grupo 2. Funcionarios y funcionarias con subgrupo C1 y C2.

2. La justificación de estos gastos, será entregada a la oficina de personal, que deberá elevar el correspondiente informe a la Alcaldía o Concejalía delegada de recursos humanos para su abono, como máximo dentro de los 5 días hábiles siguientes a la efectiva realización de los mismos.

3. Los pluses de dietas se abonarán en el mes siguiente a la presentación de los justificantes.

Art. 24.- Complemento en situación de I.T.

El Ayuntamiento completará hasta el 100% de las retribuciones brutas totales durante los seis primeros meses de incapacidad, pasando después a percibir lo establecido con arreglo a la normativa aplicable vigente. Si dicha baja fuera a consecuencia de un accidente laboral, enfermedad profesional y/o incapacidad temporal que requiera hospitalización, percibirán el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias, durante el tiempo en que se encuentre de baja.

Título V.

De los derechos sociales.

Art. 25.- Defensa jurídica.

1. El Ayuntamiento de la Villa San Juan de la Rambla se obliga a sufragar los gastos de defensa jurídica, por los asuntos relacionados con ocasión del ejercicio de las funciones del personal a su servicio y en los que se vean involucrados a consecuencia de denuncias de personas físicas o jurídicas distintas del Ayuntamiento. A estos efectos, el funcionariado tendrá derecho a libre elección de abogado y procurador, pero el Ayuntamiento sólo estará obligado a pagar los honorarios de los mismos si éstos se ajustaran a los criterios orientadores de los colegios profesionales o hasta el límite en los mismos fijado. Se exceptúan los casos de dolo o mala fe declarados por sentencia judicial firme, en cuyo caso el Ayuntamiento se exime de dicha obligación. Si el Ayuntamiento hubiera abonado los gastos antes de la declaración judicial tendrá derecho al reembolso de los mismos por dicho concepto.

2. Para el abono de los gastos se tendrá en cuenta lo dispuesto en los criterios orientadores de honorarios de los colegios profesionales respecto a su devengo.

Art. 26.- Premios.

1. Se establece un premio a la permanencia, que se devengará a los 25 años de servicios en esta Administración, percibiendo una paga extra de 500,00 euros en el mes de marzo de cada año. El primer abono de este premio de permanencia se efectuará en la nómina del mes en que se cumpla y a continuación para los años sucesivos en el mes de marzo.

2. Se establece asimismo una paga, por una sola vez, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, en la cuantía de 5.000,00 euros.

3. El Ayuntamiento de esta Villa concederá, en concepto de premio a la jubilación a los funcionarios y funcionarias, por los servicios efectivos prestados en la misma, con la cantidad de 2.000,00 euros.

Además se hará entrega de un pergamino conmemorativo y una metopa del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla.

Ha de tratarse de años consecutivos, no computándose los períodos de excedencia.

4. El presente artículo será de aplicación directa a partir del uno de enero de 2013, por lo que se deberá hacer su previsión e inclusión en los presupuestos del año a aplicar.

Art. 27.- Anticipos.

1. Los funcionarios y las funcionarias tendrán derecho a percibir anticipos de hasta dos mensualidades de sus haberes, que deberán ser reintegrables sin intereses en el plazo máximo de dieciocho meses contados a partir de su percepción.

2. La concesión de dichos anticipos a los funcionarios y las funcionarias interinos o próximos a su jubilación obligatoria, estará condicionada a que la duración que se prevea de la relación administrativa de los mismos con la Corporación permita la amortización de aquellos. No obstante, la Corporación podrá concederlos adaptando el plazo de amortización al tiempo que le reste en situación de servicio activo.

3. Los estudios de concesión de estos anticipos, se llevarán a cabo con la celeridad pertinente y de acuerdo con el orden de solicitud y con la dotación que se fije en la correspondiente partida presupuestaria hasta el máximo posible (que nunca será inferior a la del año anterior) quedando el resto en orden hasta la siguiente disponibilidad.

4. De forma semestral, el delegado o delegada de personal tendrá en su conocimiento una relación de los anticipos concedidos, así como un informe del crédito disponible.

Art. 28.- Póliza de seguro de vida.

El Ayuntamiento concertará una póliza de seguro colectivo, que cubrirá los riesgos derivados de fallecimiento por cualquier causa e invalidez profesional total y permanente de los funcionarios y las funcionarias del Ayuntamiento la Villa de San Juan de La Rambla, siendo de 12.000,00 euros, haciéndose efectiva esta suma a los funcionarios, las funcionarias o a los beneficiarios por éstos designados en el caso de producirse el hecho causante del riesgo.

El Ayuntamiento no responderá en ningún caso del capital asegurado frente al funcionario, que se abonará por la Compañía Aseguradora al propio funcionario o a los beneficiarios por éstos designados.

El Ayuntamiento sólo deberá responder en el caso de que efectivamente hubiera dejado de concertar el seguro o no hubiera pagado la prima correspondiente.

Para el hipotético caso de que la compañía aseguradora unilateralmente excluyera a cualquier funcionario o funcionaria por razón de edad, enfermedad anterior u otra causa, el Ayuntamiento sólo tendrá obligación, en estos casos, de abonar al funcionario o funcionaria la prima que hubiese tenido que pagar por dicho funcionario o funcionaria, el Ayuntamiento a la compañía aseguradora.

Cuando se produzca el ingreso de nuevos funcionarios y las funcionarias, el Ayuntamiento tendrá la obligación de comunicarlo a la entidad aseguradora, al objeto de su incorporación en la póliza de seguro colectivo.

Art. 29.- Póliza de responsabilidad civil.

El Ayuntamiento concertará en favor de los funcionarios y las funcionarias, un Seguro de Responsabilidad Civil, con el fin de garantizar las consecuencias económicas derivadas de la responsabilidad Patrimonial y Civil según el Ordenamiento jurídico vigente, que durante la vigencia de este seguro pueda corresponder directa o subsidiariamente a los funcionarios y las funcionarias por daños y perjuicios corporales, materiales, inmateriales ocasionados involuntariamente a terceros, derivada del ejercicio de sus competencias. Serán abonadas por el Ayuntamiento, cuando excedan, o no estén cubiertas por el seguro obligatorio o de responsabilidad civil, y sean consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

El pago de indemnizaciones por el Ayuntamiento se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los funcionarios y las funcionarias que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado e informados los representantes del funcionario. El funcionario de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

La Corporación garantiza asistencia jurídica cualificada al funcionario que lo solicite y la precise por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

Art. 30.- Ayudas para gastos médicos, seguro médico y estudios.

A) Gastos médicos:

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, se compromete en un plazo no superior a dos años desde la aprobación del presente acuerdo, y previa negociación con los representantes de los funcionarios y funcionarias, a crear un fondo en concepto de ayudas en gastos odontológicos, oftalmológicos y ortopédicos, por lo que se deberá hacer su previsión e inclusión en los presupuestos del año a aplicar. Esta ayuda abarcará no sólo al funcionario o funcionaria, sino al cónyuge e hijos que convivan en el domicilio de aquél y sean dependientes económicamente del funcionario o funcionaria, los cuales tendrán derecho a las prestaciones contenidas.

B) Seguro médico:

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, se compromete en un plazo no superior a un año desde la aprobación del presente acuerdo, y previa negociación con los representantes de los funcionarios y funcionarias, a concertar un seguro médico con cualquiera de los Centros Médicos privados homologados, y que cubra las necesidades de los funcionarios y las funcionarias por asistencia a los mismos, por lo que se deberá hacer su previsión e inclusión en los presupuestos del año a aplicar. Esta ayuda abarcará no sólo al personal funcionario, sino al cónyuge e hijos que convivan en el domicilio de aquél y sean dependientes económicamente del funcionario o funcionaria, lo cual justificará mediante los correspondientes documentos necesarios.

C) Ayudas para estudios:

El Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla, se compromete en un plazo no superior a dos años desde la aprobación del presente acuerdo, y previa negociación con los representantes de los funcionarios y las funcionarias, a establecer un cuadro de ayudas por estudios, para los funcionarios y funcionarias en activo, sus hijos, hijas y cónyuge, que vivan a expensa de los mismos. Por lo que se deberá hacer su previsión e inclusión en los presupuestos del año a aplicar, así como, la realización de un Reglamento de concesión de la mencionada ayuda.

Título VI.

De la seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 31.- Reconocimiento médico.

1. Por el Ayuntamiento se realizará un reconocimiento médico anual y voluntario a disposición de todo el personal, conforme a la legislación vigente, de cuyo resultado se dará conocimiento al interesado, garantizándose el secreto del mismo en virtud de lo estipulado en la Ley de privacidad para estos asuntos.

2. Para los funcionarios y las funcionarias mayores de 45 años que voluntariamente quieran acogerse, este reconocimiento con carácter anual incluirá un examen cardiovascular, y con carácter bienal una revisión ginecológico que incluya citología, mamografía y densimetría, así como revisión urológica que incluya tacto rectal, y prueba de screening PSA.

Al personal que trabaje ante pantallas de ordenador fija o con habitualidad, se le realizará además un reconocimiento oftalmólogo anual.

Art. 32.- Material de protección.

El Ayuntamiento dotará de material protector idóneo a los servicios que puedan considerarse nocivos

o peligrosos (infecciosos, obras, pantallas de ordenador, laboratorio, policial, etc.).

Art. 33.- Uniformes.

El Ayuntamiento, y sin perjuicio de lo que se determine para la policía local en este sentido en su anexo, proporcionará al resto del personal que tenga asignado uniforme, dos mudas de éste al año. En la elección para su idoneidad, será propuesta por el comité de salud laboral de la Corporación.

Art. 34.- Trabajos con ordenador.

El personal que preste sus servicios ante pantallas de ordenador tendrá derecho a interrupciones periódicas, por medio de pausas o cambios de actividad, al objeto de reducir la carga de su trabajo en pantallas y consiguientes perjuicios en la salud.

Art. 35.- Trabajos durante el embarazo.

Las funcionarias embarazadas, caso de desarrollar un trabajo penoso o peligroso para su embarazo, tendrán derecho preferente a desempeñar un servicio dentro de su categoría profesional, adecuado a su estado, por el tiempo de dicho embarazo.

Art. 36.- Comité de Seguridad y Salud.

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, cuya composición se ajustará al número de Delegados o Delegadas de Prevención que, conforme a la escala establecida en el art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, corresponda, y un número igual de representantes de la Corporación.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

3. Sus facultades y competencias son las que vienen establecidas para dicho órgano en la Ley 31/1995, ya citada; sus normas de funcionamiento serán adoptadas por el propio Comité de Seguridad y Salud, una vez se constituya éste y/o se cree por la Corporación el Comité conjunto, entre personal laboral y funcionariado.

Título VII.

De los derechos sindicales.

Art. 37.- Representantes sindicales y otros motivos distintos.

1. Los funcionarios y las funcionarias que tengan la condición de representantes sindicales tendrán derecho a la concesión de licencia para realizar funciones sindicales o de representación del personal, y acudir a cursos de formación, conferencias o con-

gresos de carácter sindical, durante el tiempo de duración de los mismos, con un máximo de 15 horas mensuales.

2. Además de lo anteriormente expuesto, los representantes sindicales tendrán derecho a lo regulado en la Ley de Libertad Sindical y lo establecido en el EBEP, Ley 7/2007 de 12 de abril.

Art. 38.- Cuota sindical.

El Ayuntamiento en virtud de la Ley 11/85, de Libertad Sindical, deducirá mensualmente en la nómina correspondiente la cuota sindical de los afiliados a las distintas centrales sindicales, previa solicitud del personal funcionario interesado, ingresando su importe en las cuentas corrientes que a tal efecto se indiquen.

Art. 39.- Atribuciones del delegado o delegada de personal.

En su misión de defensa de los intereses del personal funcionario, el delegado o delegada de personal tendrá las atribuciones y derechos que le otorga la legislación vigente, y en los supuestos de adopción de medidas disciplinarias, el delegado o delegada tendrá las facultades que le confiere la Ley 11/85, de 2 de agosto, y Ley 7/07, de 12 de abril.

a) Locales y medios.

1. La Corporación pondrá a disposición del delegado o delegada de personal o secciones sindicales representativas cuando lo solicite, local adecuado para el desempeño de sus funciones.

2. Igualmente se pondrá a disposición del delegado o delegada de personal el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

b) Asambleas.

1. Los representantes de personal o las secciones sindicales constituidas, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25% de la plantilla del Ayuntamiento, podrá convocar Asambleas Generales que se celebrarán, en el centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Corporación de acuerdo con sus posibilidades.

2. A estos efectos, el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla reconoce el derecho de su personal funcionario a celebrar Asambleas en las horas de trabajo, de 13:00 p.m. a 15:00 p.m., previa comunicación, y siempre que se establezcan servicios mínimos donde se requiera; autorizándose a los funcionarios y funcionarias a dejar sus puestos de trabajo a las 13:00 horas y debiendo reincorporarse a los

mismos inmediatamente finalice la Asamblea. El número de horas para reuniones o asambleas se podrán realizar, excepcionalmente, dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso se superen las veinte horas al año.

Art. 40.- Crédito de horas.

1. El delegado o delegada de personal tendrá derecho a un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo para el ejercicio de su actividad. Estas horas podrán acumularse de un mes a otro y serán retribuidas.

2. El disfrute de tiempo liberado de trabajo para actividades sindicales y representativas exigirá comunicación por escrito al Jefe o Jefa de recursos humanos (Concejal/a delegado/a del área), firmada por el interesado o interesada, que se comunicará lo antes posible.

Art. 41.- Deberes y régimen disciplinario.

En cuanto a los deberes, clasificación de las faltas, Régimen Disciplinario y Sanciones, se estará a lo dispuesto a lo que la normativa o legislación vigente establezca en esta materia, en cualquier momento.

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y final.

Disposición adicional 1ª.- Las mejoras legislativas de cualquier Administración que, durante el período de vigencia de este acuerdo, resulten aplicables al personal del Ayuntamiento de la Villa de San Juan de La Rambla en materias equiparables a las reguladas en el mismo, se aplicarán de oficio y simultáneamente a los funcionarios y las funcionarias de esta Entidad.

Disposición adicional 2ª.- Los acuerdos marco o convenios negociados por la FEMP, FECAM y Sindicatos en materia de Entidades Locales, referentes al personal funcionario serán de aplicación a esta Corporación de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera.

Disposición adicional 3ª.- Se tomará como condición más favorable cualquier disposición legal que mejore las condiciones económicas y sociales contenidas en el presente acuerdo.

Disposición transitoria 1ª.- Todos los órganos y comisiones contenidos en el presente acuerdo, se constituirán inmediatamente después de la entrada en vigor del mismo.

Disposición transitoria 2ª.- Las partes acuerdan, que a partir de la firma del presente acuerdo, se convocara a la Mesa General del Ayuntamiento, con la finalidad de crear una Unidad de Atención Ciudadana en la Corporación.

Disposición derogatoria.- A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, los funcionarios y las funcionarias del Ayuntamiento la Villa de San Juan de la Rambla, sólo podrán ser remunerados con arreglo a lo dispuesto en los mismos, quedando derogados y sin efecto algunos o todos los acuerdos precedentes no sometidos a la previa negociación colectiva quedando absorbidas y compensadas, a todos los efectos, las retribuciones percibidas hasta la fecha.

Disposición final.- Ambas partes firmantes del presente acuerdo, se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos, concibiéndose como un todo no indivisible, por lo que no podrá ser negociado, modificado, reconsiderado o parcialmente aprobado, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado, desechando el resto que habrá de ser aplicado y observado en su integridad. En consecuencia, la aplicación de las mejoras retributivas contenidas en el mismo vendrá condicionada a la aceptación y cumplimiento estricto por parte del personal de la totalidad del articulado del presente convenio, sin perjuicio de las otras normas y derechos de aplicación.

Y en prueba de conformidad con el acuerdo que antecede, negociado con arreglo a lo regulado en la Ley 9/1987, y Ley 7/90, de 12 de junio, así como la Ley 7/2007, de 12 de abril y restantes normas de aplicación a todos los Funcionarios y las funcionarias de la Corporación, firman las partes, este documento en San Juan de La Rambla a ... de de 2011.

Representante de la Administración.- Representantes Sindicales.

Anexo I: Policía Local.

Además de las condiciones anteriormente contenidas con carácter general en el presente Acuerdo, a todos los funcionarios y las funcionarias pertenecientes al Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de la Villa San Juan de la Rambla, les será de aplicación lo siguiente:

Art. 1.- Jornada laboral y horario de trabajo.

1. La jornada de trabajo será la misma, en el cómputo de horas anual, que las establecidas para el resto del funcionariado del Ayuntamiento de esta Villa.

2. El servicio se prestará todos los días de la semana, incluyendo sábados, domingos y festivos.

3. La prestación del servicio se realizará con el siguiente régimen de turnos y horarios:

El horario será de lunes a domingo de 08 a 22 horas (en jornadas de 14 horas trabajadas por 58 horas de descanso), disponiendo para cada turno de servi-

cio de tres unidades operativas, contando con al menos dos agentes por turno, del tiempo necesario para las comidas, debiendo coordinarse por el Jefe de Servicio, y estando este descanso supeditado por las necesidades no previsibles del servicio que se esté desempeñando, y siempre considerado como horario de trabajo.

Para garantizar este sistema de turnos con policías suficientes, la Corporación se compromete a promover, mantener y reponer los efectivos necesarios que se precisen para la idoneidad del servicio, en caso contrario, el horario podrá adaptarse al número de agentes disponibles, el cual deberá ser negociado con los representantes de los funcionarios y las funcionarias, garantizando que un policía no trabaje en solitario, salvedad hecha de los casos puntuales en que el agente que desempeñe su turno en solitario, se limitará a estar en las dependencias de la Policía Local, realizar informes y demás tareas de policía administrativa, además de intervenir en los siniestros e incidentes que tengan lugar durante el turno, previa petición de los refuerzos necesarios.

4. El cuadrante de servicio se realizará como mínimo bimensualmente y, tiene que estar a disposición de los agentes de la policía quince días antes de su aplicación efectiva. Los turnos se cuadrarán por períodos mensuales, de modo que al final de cada mes todos los policías habrán de haber realizado el mismo número de turnos.

5. En el caso de que hubieran que realizarse sustituciones por imprevistos, enfermedad, asuntos particulares, permisos y/o circunstancias sobrevenidas que impliquen sustitución de efectivos o refuerzo de servicio, éstos se realizarán por el turno que tenga asignado el refuerzo o retén, siendo computable como horas extraordinarias voluntarias.

6. Todos los policías sin excepción, figurarán en dicho cuadrante de servicio con el turno asignado, el mismo estará rubricado por el Jefe de policía local, o mando asignado por éste.

7. El cumplimiento de los turnos de trabajo será responsabilidad del Jefe de policía, dando cuenta de los incidentes a la Alcaldía o Concejalía delegada del área.

8. Los policías podrán cambiar los turnos de trabajo entre sí, día por día, con otro policía y con conocimiento por escrito al Jefe de Policía, mando u responsable que lo sustituya. Una vez formalizado por escrito el cambio del servicio, será únicamente responsable de realizarlo el que asume el canje para venir a prestarlo. En el caso de que no se prestara el servicio, se le descontarán las retribuciones correspondientes al mismo.

9. En casos de extrema urgencia, los cambios de servicios se solicitarán y autorizarán verbalmente.

Art. 2.- Vacaciones.

1. Los miembros de la Policía Local tendrán derecho, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas a su elección de un mes natural o veintidós días hábiles, a distribuir teniendo en cuenta la especificidad de sus turnos de trabajo.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados.

2. Se disfrutarán con preferencia en los meses de julio, agosto y septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. No podrá acumularse al período vacacional ningún otro permiso o licencia con o sin sueldo.

Art. 3.- De la Jefatura de la Policía.

La Jefatura de la Policía será desempeñada conforme establece la normativa sobre la materia. Las retribuciones económicas que se reciban por el ejercicio del Cargo serán comunicadas al Delegado o Delegada de Personal. A los efectos del presente acuerdo se respetará el Decreto 633/2005, dictado por el Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla.

Art. 4.- La plantilla de Personal.

Dado que la situación actual de la plantilla no se ajusta a lo que establece la norma marco dictada por la Consejería de la Presidencia, Decreto 75/2003 de 12 de mayo, el Ayuntamiento de esta Villa deberá acondicionar la plantilla de Policía Local a lo establecido por dicha norma durante la vigencia del presente acuerdo, adecuando para ello la R.P.T. a partir de la entrada en vigor del mismo.

Art. 5.- Derechos y deberes.

Los miembros de la policía local además de lo contenido en el presente Acuerdo, tendrán los derechos y deberes que les corresponden como funcionarios y las funcionarias de la administración local, los derivados de su régimen estatutario, los contenidos en la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, el Estatuto Básico del Empleado Público y sus posteriores normas de desarrollo, en la Ley de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Autónoma de Canarias así como el resto de normativa de desarrollo y reglamentación que le sea de aplicación.

Art. 6.- Gratificaciones.

A) Compensación por trabajar los días Festivos del año:

Se reconoce a los policías locales que trabajen en régimen de turnicidad, el derecho a dieciocho días naturales o trece días hábiles de descanso compensatorio-retribuido y continuado por recuperación de los días festivos y vísperas de festivos no laborables por el resto de funcionarios y las funcionarias.

B) Gratificación extraordinaria por la no reducción de la jornada laboral en el período estival:

Desde el uno de julio, hasta el treinta de septiembre, la jornada laboral no se reducirá para este Colectivo a diferencia de los restantes funcionarios y las funcionarias, siendo igual durante todo el año, recibiendo como compensación por tal motivo, el abono por cada mes trabajado de horario reducido, que será de 200 euros, abonándose ésta en el mes siguiente al de su realización. A iniciar su aplicación a partir del año 2012.

Art. 7.- Vestuario y complementos.

El Ayuntamiento asignará en el Presupuesto General anual del Ayuntamiento, una cantidad global por cada miembro de la plantilla de la Policía Local, de la cual el Jefe de la Policía Local podrá disponer previa consulta con la representación sindical, de una cantidad suficiente para la adquisición de material y vestuario, teniendo en cuenta las necesidades de cada Agente y los medios materiales más necesarios para el desempeño de sus funciones.

Y en prueba de conformidad con el anexo que antecede, firman las partes, este documento en San Juan de La Rambla, a de de 2011.

Representante de la Administración.- Representantes Sindicales.

CONVENIO**15666****12803**

Código de Convenio número 38100052012011.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa Unión Temporal de Empresa Mantenimiento Urbano Santa Cruz de Tenerife "Acciona Infraestructuras, S.A. y Acciona Servicios Urbanos, S.R.L." para el servicio de mantenimiento, instalación y suministro del mobiliario urbano en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, para el período 1 de junio de 2011 a 31 de diciembre de 2016, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe Recurso de Alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio colectivo de la Unión Temporal de Empresas "Acciona Infraestructuras, S.A. y Acciona Servicios Urbanos, S.R.L. Unión Temporal de Empresas, Ley 18/1982 de 26 de mayo" para su centro de trabajo y contrata del "Servicio de Mantenimiento, Conservación, Instalación y Suministro del mobiliario urbano en el municipio de Santa Cruz de Tenerife".

Capítulo I.

Condiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal, territorial y objeto.

a. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal que, prestando sus servicios en el centro de trabajo establecido en la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, está afecto a los Servicios de Mantenimiento, Conservación, Instalación y Suministro de mobiliario urbano que la Unión Temporal "Acciona Infraestructuras, S.A. y Acciona Servicios Urbanos, S.R.L. Unión Temporal de Empresas, Ley 18/1982 de 26 de mayo" tiene adjudicadas por el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

b. El presente convenio colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel adecuado en la productividad y rendimiento en el conjunto de la empresa.

Artículo 2.- Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 2011.

Asimismo, se pacta un período de duración de seis años a partir de la vigencia de los efectos económicos,

es decir, del 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2016.

Artículo 3.- Prórroga y denuncia.

Finalizado el período de vigencia y duración en el presente Convenio Colectivo, éste se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia que deberá notificarse a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser consideradas parcialmente, ni separadas de su contexto global.

En el supuesto de que una vez presentado en el Registro de Convenios el presente, La Autoridad Laboral observara alguna contravención a la legislación vigente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del conjunto del presente Convenio.

Artículo 5.- Subrogación de Personal.

En caso de que la actual empresa concesionaria del Servicio de Mantenimiento, Conservación, Instalación y Suministro de mobiliario urbano, cesara total o parcialmente en la prestación del servicio, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios, absorberán a los trabajadores afectados pertenecientes a este servicio, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el Convenio Colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto sobre el particular en el Convenio General Estatal del Sector y demás disposiciones complementarias.

Artículo 6.- Compensación y Absorción.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí concertadas.

Artículo 7.- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a los que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores; que, preferentemente, hayan sido miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma; la convocatoria deberá contener los puntos objeto del orden del día de la reunión. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que establezcan y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Cada parte podrá acudir a las reuniones con un asesor.

Artículo 8.- Legislación Supletoria.

En todo lo no expresamente previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, publicado en el B.O.E. nº 58 de 7 de marzo de 1996, o cualesquiera que lo sustituya, en tanto no se oponga a normas de derecho necesario, al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Capítulo II.

Clasificación del personal.

Artículo 9.- Clasificación profesional.

Las categorías profesionales serán especificadas en la tabla salarial anexa a este Convenio, o en su defecto, las contenidas en el "Convenio Colectivo del Sector de la limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza, y conservación del alcantarillado" (B.O.E. 7-3-1996), o cualesquiera que lo sustituya.

Al trabajador se le asignará la categoría correspondiente a las funciones realmente realizadas.

Capítulo III.

Condiciones de trabajo.

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria anual de trabajo se establece en 1.738 horas.

La distribución diaria de dichas horas se recogerá en un calendario laboral que las partes suscribirán dentro del primer mes del año natural a aquel corresponda. A los efectos de dicha distribución, la jornada de trabajo no podrá ser superior a 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

La distribución de dichas horas se efectuará dentro de los horarios siguientes:

Horario de lunes a viernes: de 7:30 a 15:30

Horario de sábado, domingo y festivos: de 7:30 a 14:30.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán, durante su jornada laboral diaria, de 15 minutos de descanso (bocadillo) que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

La jornada habitual de trabajo será la comprendida entre los días lunes a viernes.

No obstante, dado el carácter de Servicio Público que tiene el Servicio de Mantenimiento, Conservación, Instalación y Suministro de mobiliario urbano, durante los días previstos de descanso, es decir, sábados, domingos y festivos, será necesaria la prestación del servicio, estableciéndose inicialmente una adscripción voluntaria por parte de los trabajadores para cubrir el servicio durante esos días, instaurándose un sistema de turnos rotativo de carácter obligatorio para aquellos trabajadores que se hallen adscritos. En el supuesto de que no hubieran efectivos suficientes a través de la adscripción voluntaria para cubrir el servicio, se designará por parte de la empresa a los trabajadores necesarios para su cumplimiento, estableciendo, asimismo, un sistema de turnos rotativo de obligado cumplimiento.

Los trabajadores que presten sus servicios en sábado y domingo tendrán derecho a un descanso equivalente -esto es, de dos días laborables- que habrá de disfrutar en los dos días laborables siguientes al fin de semana en el que se prestó el servicio. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir el derecho al descanso de los dos días laborables siguientes al fin de semana en el que se prestó el servicio por el derecho al descanso de los dos días laborables anteriores al sábado y domingo de la semana siguiente a aquella en la que prestó el servicio en sábado y domingo, de tal suerte que pueda acumular todos los días de descanso a que tenga derecho en un período de referencia máximo de catorce días y disfrutarlos ininterrumpidamente. En caso de que el trabajador opte por la acumulación habrá de comunicarlo al Jefe del Servicio con anterioridad a la prestación de sus servicios en sábado y domingo.

Los trabajadores que presten sus servicios en día festivo tendrán derecho a un descanso equivalente -esto

es, un día laborable por cada festivo trabajado- que habrá de disfrutar en el día laborable siguiente al festivo en el que prestó el servicio. El trabajador, por su voluntad, podrá acumular este derecho de descanso con el sábado y domingo de la misma semana en la que prestó el servicio en día festivo o, en su caso, con los días de descanso que pueda corresponderle como resultado de la acumulación prevista en el párrafo anterior. En caso de que el trabajador opte por la acumulación habrá de comunicarlo al Jefe del Servicio con anterioridad a la prestación de sus servicios en festivo.

Si los servicios Técnicos Municipales pidieran modificar la jornada de trabajo por motivos de organización de los Servicios públicos y éstos sean probados, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para establecer la distribución de la nueva jornada.

Artículo 11.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones anuales, que se retribuirán a razón del importe reflejado para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa. No obstante, aquellos trabajadores que sean alta en la empresa en el transcurso del año, tendrán derecho en ese primer año de prestación de servicios únicamente a la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Salvo pacto en contrario entre la empresa y los trabajadores para el año de que se trate, el disfrute de las vacaciones habrá de distribuirse en el siguiente modo:

- El trabajador habrá de disfrutar de un período de 14 días naturales dentro del tercer trimestre del año natural, debiendo comenzar su disfrute el primer o tercer lunes del mes de que se trate dentro del referido trimestre, computándose a los efectos de disfrute de vacaciones únicamente los días laborables que existan dentro de dicho período.
- El trabajador deberá disfrutar el resto de sus vacaciones, en un máximo de dos períodos, dentro de los tres trimestres restantes del año natural.

En todo caso, las vacaciones habrán de disfrutarse por años naturales, caducando el derecho al disfrute una vez concluido el año natural al que éstas correspondan, sin perjuicio de las salvedades que sobre este punto tenga prevista la normativa vigente.

Asimismo, a principios de cada año, se elaborará un planning con la previsión de vacaciones de la plantilla. Salvo autorización del Jefe del Servicio, no podrán existir más de dos trabajadores disfrutando de vacaciones en un mismo día. En caso de que más de dos trabajadores pretendan disfrutar de vacaciones en un mismo día, en la misma semana o en el mismo período, la cuestión será sometida al Jefe del Servicio para su estudio y, en su caso, aprobación. En caso de que no

se apruebe la posibilidad de que más de dos trabajadores disfruten de ese mismo día, semana o período, la preferencia para la elección de las vacaciones se efectuará por riguroso orden de antigüedad.

Artículo 12.- Ropa de trabajo.

La empresa dotará anualmente a los trabajadores del siguiente equipo de ropa de trabajo:

- a. Cuatro camisas y cuatro pantalones, cuya entrega se efectuará en dos períodos de seis meses, de tal suerte que se entregarán dos camisas y dos pantalones en el primer semestre e igual cantidad en el segundo.
- b. Una chaqueta.
- c. Un par de botas.

Además, cada cuatro años y en temporada de invierno se entregará un anorak a cada trabajador.

Artículo 13.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar las siguientes licencias retribuidas, avisando con una antelación mínima de 2 días, en aquellos casos en que sea posible, y con su posterior justificación:

- 1.- En caso de matrimonio se concederán 15 días naturales.
 - 2.- Por nacimiento o adopción de un hijo una licencia retribuida de 6 días naturales.
 - 3.- Un día por matrimonio de hijos.
 - 4.- Por enfermedad grave o fallecimiento de los parientes en primer grado de línea recta descendente por consanguinidad y cónyuge o pareja de hecho 6 días naturales, para el resto de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y para los parientes en línea colateral de segundo grado por consanguinidad, 3 días naturales, y para el resto de parientes hasta el tercer grado por consanguinidad y hasta el segundo grado por afinidad 1 día natural.
- Si por las causas previstas en el párrafo anterior tuviese que desplazarse a otra isla del Archipiélago, dicha licencia se ampliará en dos días, y si el desplazamiento fuese a la Península la ampliación de dicha licencia sería de tres días.

5.- A causa de cambio de domicilio familiar y para atender el traslado de sus enseres 2 días naturales.

6.- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitaria o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

La remuneración de los días a que hace referencia se abonará a razón del salario base.

Capítulo IV.

Mejores sociales.

Artículo 14.- Seguro de Accidente.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que permita a cada trabajador afectado a este Convenio, causar derecho a las indemnizaciones por las contingencias y por las cuantías que se establecen en el presente Convenio.

- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000 euros.

- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 15.000 euros.

Esta indemnización se abonará al trabajador y, en caso de muerte, a la persona o personas designadas por el trabajador como beneficiario y, en defecto de ésta, a sus herederos.

Las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la concurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

Artículo 15.- Revisión médica.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud mediante la realización de un reconocimiento médico anual, cuyo resultado será entregado al trabajador.

Artículo 16.- Baja por accidente de trabajo.

El personal afecto al presente Convenio, que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, percibirá a partir del día 21 de la baja, mientras se encuentre en dicha situación y hasta un máximo de un año desde que causó baja, un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que reciba le garantice el cien por cien de la retribución mensual.

Este complemento no será de aplicación cuando la empresa se vea obligada a abonar recargo sobre las prestaciones a la Seguridad Social.

Para poder percibir el complemento será obligatorio pasar los reconocimientos médicos anuales previstos

en el artículo anterior y cumplir con las normas de prevención y seguridad ordenadas por la empresa.

Artículo 17.- Jubilación anticipada.

Se establece un premio a la jubilación anticipada según la siguiente tabla:

- El trabajador que se jubile dos años antes de la edad mínima de jubilación: 1.200 euros.

- El trabajador que se jubile tres años antes de la edad mínima de jubilación: 2.400 euros.

- El trabajador que se jubile cuatro años antes de la edad mínima de jubilación: 3.600 euros.

Dicha cuantía será abonada al trabajador al tiempo de causar baja en la empresa, incluyéndosele en el saldo de liquidación y finiquito que le corresponda.

Capítulo V.

Condiciones económicas.

Artículo 18.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afecto a este Convenio son las que para cada categoría se especifica en la tabla salarial anexa, de acuerdo con el contenido de los siguientes artículos.

Artículo 19.- Incremento retributivo.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011 la retribución que percibirá será la que, de acuerdo con su categoría, le corresponda según la tabla salarial anexa.

Para el resto de vigencia del presente Convenio Colectivo, es decir, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2016, el incremento de todos los conceptos recogidos en la tabla salarial anexa para dicho período será el correspondiente al incremento que experimente el Índice General Nacional del Sistema de Índices de Precios de Consumo en el año inmediatamente anterior a aquel en que deba procederse al referido incremento.

Este incremento se aplicará a partir de la nómina correspondiente al mes siguiente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de que surta efectos desde el primer mes del año al que corresponda dicho incremento.

Artículo 20.- Salario Base.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán la cantidad que para cada categoría se especifique por este concepto en la tabla salarial anexa.

Artículo 21.- Plus de transporte.

Se establece un suplemento extrasalarial, denominado plus de transporte, con objeto de compensar al trabajador de los gastos de locomoción que asume desde su domicilio hasta el centro de trabajo habitual y viceversa que le será abonado por los días efectivamente trabajados a razón de la cuantía establecida para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Artículo 22.- Plus de mantenimiento de ropas y herramientas.

Se establece un suplemento extrasalarial, denominado plus de mantenimiento de ropas y herramientas, con objeto de compensar al trabajador por los gastos de limpieza y mantenimiento de los equipos de ropa de trabajo del artículo 12 de este convenio y, en su caso, por gastos de aportación, limpieza y mantenimiento de herramientas a razón de la cuantía establecida para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Artículo 23.- Plus fin de semana.

Los trabajadores a los que corresponda prestar sus servicios el fin de semana -esto es, sábado y domingo-, ya sea por adscripción voluntaria o por designación obligatoria, y que efectivamente lo presten, percibirán un plus denominado plus fin de semana, por importe de 60 euros brutos.

Artículo 24.- Plus festivo.

Los trabajadores a los que corresponda prestar sus servicios en día festivo, ya sea por adscripción voluntaria o por designación obligatoria, percibirán un plus denominado plus festivo, por importe de 40 euros brutos.

A los efectos de este artículo, así como a los efectos del artículo 10, tendrán la consideración de día festivo tanto las festividades nacionales, autonómicas o locales que correspondan, como los días que se determinen en el calendario laboral del centro de trabajo como "no laborables".

No habrá derecho a la percepción de este plus cuando el día festivo trabajado sea sábado y/o domingo, al no ser acumulable al plus fin de semana, de tal suerte que si el día festivo trabajado fuese sábado y/o domingo, el trabajador percibirá sólo el plus fin de semana.

Artículo 25. Plus festividad señalada.

Los trabajadores a los que corresponda prestar sus servicios en día festivo señalado, ya sea por adscripción voluntaria o por designación obligatoria, percibirán un plus denominado plus festividad señalada, por importe de 40 euros brutos.

A los efectos del presente artículo, tendrán la consideración de festividad señalada las siguientes fechas: 1 de enero, 6 de enero, martes de Carnaval de Santa Cruz de Tenerife, 3 de mayo y 25 de diciembre.

La percepción de este plus será acumulable al plus festivo o, en su caso y en detrimento de éste, al plus fin de semana.

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.

a. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes del día 20 de cada uno de ellos.

b. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre para cada una de las categorías será la prevista en la tabla salarial anexa.

c. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

Dado el carácter de Servicio Público y la naturaleza de la actividad a desarrollar las horas extraordinarias realizadas para suplir bajas imprevistas, accidentes o siniestros, serán de obligado cumplimiento.

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias, retribuyéndose las mismas conforme al previsto en la tabla salarial anexa. La realización de las horas extraordinarias se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose en primera instancia por personal voluntario. En caso de no existir voluntarios, se distribuirá en forma rotatoria, de igual modo se procederá en caso de existir un número superior de voluntarios a la necesidad y número de horas a realizar.

El precio de la hora extraordinaria para cada una de las categorías reguladas en el presente Convenio, será la que se figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 28. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad por importe 4 euros brutos mensuales por cada quinquenio de antigüedad consolidado, de tal suerte que el trabajador percibirá a partir del primer quinquenio 4 euros brutos en cada una de sus nóminas, a partir del segundo 8 euros brutos en cada una de sus nóminas y así sucesivamente, sin perjuicio de los límites establecidos en el último párrafo de este artículo.

Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que el trabajador/a cumpla cada quinquenio, haciéndose efectivo a partir de la nómina del mes siguiente en que se produzca. A efectos del cómputo de antigüedad se considerará cumplido el quinquenio el día primero del mes siguiente a aquel en el que el trabajador cumpla el quinquenio de que se trate.

El trabajador, una vez haya consolidado su quinto quinquenio o haya alcanzado la edad mínima de jubilación, no devengará más importe en concepto de antigüedad, quedando fijo el importe del premio alcanzado hasta cualquiera de las dos fechas.

Capítulo VI.

Régimen disciplinario.

Artículo 27.- Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos

laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el "Convenio Colectivo del Sector de la limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza, y conservación del alcantarillado" (B.O.E. de 7.3.96), o cualesquiera que lo sustituya.

Cláusula derogatoria.

Quedan expresamente derogados a través del presente Convenio Colectivo, cualquier pacto y estructura salarial que hasta el momento de la entrada en vigor del presente Convenio se estuviera aplicando al colectivo del ámbito funcional del presente Convenio.

PUBLICADO: EFECTOS ECONÓMICOS: 21/01/2011			CONVENIO UTE MANTENIMIENTO URBANO DE TENERIFE - 3802									
GRUPO DE TARIFA	CATEGORÍA	NIVEL CONV.	PERCEPCIONES SALARIALES				PERCEPCIONES EXTRASALARIALES				TOTAL ANUAL SEGÚN CONVENIO	devengado mensual
			SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA (P.B.)	PAGAS EXTRAS MUNICIPIALES	VACACIONES	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO ROPA, TRABAJO Y HERRAMIENTAS	HORAS EXTRAS 1	HORAS EXTRAS 2		
01	PERSONAL DIRECTIVO	01										
	GRUPO 4. JEFES TÉCNICO											
01	001 JEFE SERVICIO	02	1.200,00	870,00	3.000,00	2.400,00	225,00	0,00	28,75	43,75	32.425,00	1.275,00
01	010 INGENIERO											
01	011 ARQUITECTO											
01	012 LICENCIADO											
01	003 AL SERVICIO	03	1.053,78	858,80	2.025,00	1.608,15	170,00	0,00	24,82	29,30	25.058,53	1.882,96
02	007 JEFE TÉCNICO											
02	018 INSA TÉCNICO											
02	018 GRADUADO SOCIAL											
02	008 DIPLOMADO											
01	022 Jefe Superior	04	914,37	845,02	1.872,10	1.872,10	140,00	0,00	20,91	23,90	21.888,61	1.683,33
07	024 ALK. TÉCNICO											
	GRUPO 5. PERSONAL ADJ. INT.											
03	021 ENCARGADO GENERAL	05	822,74	481,33	1.481,79	1.481,79	125,00	1,80	18,73	21,41	20.233,17	1.437,97
04	401 ENCARGADO	06	775,87	455,18	1.399,54	1.399,54	117,00	1,90	17,48	19,95	18.994,63	1.344,13
06	511 CAPATAZ	23	24,83	15,89	1.311,83	1.311,83	8,60	1,00	16,27	18,80	17.587,18	
	GRUPO 6. JEFES ADMINISTR.											
03	041 JEFE 1.º ADMN.	07	1.093,92	878,80	2.433,78	2.005,70	170,00	0,00	25,50	29,22	27.543,84	1.994,01
03	042 JEFE 2.º ADMN.	08	1.005,91	882,00	1.795,62	1.795,62	165,00	0,00	25,83	27,50	25.441,84	1.822,15
05	043 OFC. 1.º ADMN.	09	914,37	845,02	1.872,10	1.872,10	140,00	0,00	20,91	25,60	22.888,83	1.637,59
06	044 OFC. 2.º ADMN.	10	783,50	425,49	1.399,41	1.399,41	118,00	0,00	19,85	19,37	21.321,14	1.501,91
07	045 ALK. ADMN.	11	742,55	250,93	1.094,33	1.094,33	108,00	0,00	14,12	18,14	18.245,91	1.407,81
07	049 TELEFONISTA	12	736,83	108,34	1.068,49	1.068,49	108,00	0,00	13,59	15,53	14.825,32	1.140,17
08	602 LISTERO	14	24,82	10,32	1.068,21	1.068,21	6,50	0,00	13,92	15,21	16.084,41	
	GRUPO 7. OPERARIOS											
03	504 ALMACENERO	25	24,82	8,67	1.068,24	1.068,24	5,50	1,80	13,84	15,91	16.083,43	
08	523 OFC. 1.º OPER.	26	24,85	0,68	1.137,48	1.137,48	5,70	2,10	14,42	16,40	16.602,13	
08	524 OFC. 2.º OPER.	27	24,85	6,62	1.112,04	1.112,04	5,00	2,10	14,17	16,39	15.817,36	
09	525 OF. 1.º AYUDANTE	28	24,82	7,72	1.088,24	1.088,24	5,50	2,10	13,82	15,80	14.912,82	
08	526 PEON ESPECIAL	29	24,82	8,20	1.088,24	1.088,24	5,50	1,80	13,82	15,80	14.908,95	
10	527 PEON	30	24,82	7,30	1.088,24	1.088,24	5,50	1,60	13,77	15,74	14.888,98	
08	641 VIGILANTE	31	24,29	9,17	1.088,15	1.088,15	5,30	1,80	13,87	15,85	14.960,31	

DATOS PARA TODAS LAS CATEGORÍAS					
JORNADA ANUAL	1.738	HORAS			
PLUS SALARIALES AÑO	226	DÍAS			
PLUS EXTRASALARIALES AÑO	226	DÍAS			
VACACIONES	22	DÍAS LABORABLES			
DIETAS	21,00	€/DÍA			
1/2 DIETA	7,66	€/DÍA			
KILOMETRAJE	0,10	€/Km.			
PLUS PENOSIDAD, PELIGRO Y TRUENO	20%	€/S.B.			
PLUS NOCTURNIDAD	25%	€/S.B.			
PLUS RECORRIDO		IMPORTE SEGÚN JUSTIFICANTE DEL TRAYECTO			

Servicio de Promoción Laboral de Santa Cruz de Tenerife

A N U N C I O

15667

12804

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Real Decreto 873/77, y en cumplimiento de las funciones encomendadas por el artículo 18.2.a), del Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado en Decreto 405/2007 de 4 de diciembre (BOC nº 249 de 14.12.07), se hace público, que con fecha 6 de octubre de 2011, tuvo entrada en este Centro Administrativo, la documentación referida a los Estatutos de la Asociación denominada: Asociación Círculo de Empresarios del Norte de Tenerife (CEN).

Cuyo ámbito territorial es la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, y su ámbito profesional: la defensa de los derechos e intereses de sus socios, así como la promoción y el desarrollo de la actividad comercial de sus asociados en el territorio de su ámbito de actuación.

Siendo los firmantes del Acta de Constitución D. Candelario Domingo Martín Bello y cuatro más.

Dicha Asociación, fija su residencia en calle Mequinez, nº 49, Edificio Parque, local nº 5, Puerto de la Cruz.

Conforme a lo establecido en el citado artículo, se señala un plazo de 8 días, a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para que se formulen las alegaciones pertinentes ante el Servicio de Promoción Laboral, Dirección General de Trabajo, sito en la Calle Ramón y Cajal, nº 3, Semisótano 1- Local 15, Edificio Salesianos, C.P. 38003, Santa Cruz de Tenerife.

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

CABILDO INSULAR DE TENERIFE

Área Presidencia y Hacienda

Servicio Administrativo de Gestión Financiera y Tesorería

U.O. Tesorería

A N U N C I O

15668

12947

No habiéndose podido practicar la notificación personal por causas ajenas a esta Administración, y de conformidad con el artículo 112 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, procede mediante el presente anuncio citar a la interesada que seguidamente se relaciona para que comparezca en el lugar y plazo que más abajo se indica, a fin de que sea notificada en relación con el procedimiento que le afecta y que se detalla a continuación.

Contribuyente: Sercocan, S.L.- NIF/CIF: B-35463678.-
Asunto: devolución de ingresos indebidos.

Lugar y plazo de comparecencia: la interesada o su representante deberá comparecer con el fin de ser notificada en el plazo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en el Servicio de Gestión Financiera y Tesorería del Cabildo Insular de Tenerife, Plaza de España, s/n, Santa Cruz de Tenerife.

Asimismo, se advierte a la interesada que de no comparecer en dicho plazo, la notificación se entenderá practicada a todos los efectos legales el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.

Santa Cruz de Tenerife, a 27 de octubre de 2011.

El Consejero Insular de Presidencia y Hacienda,
Víctor Pérez Borrego.

**Instituto Insular de Atención Social
y Sociosanitaria****Presidencia****A N U N C I O****15669****12847**

Se aprueba mediante Acuerdo nº 1 de la sesión extraordinaria del Consejo Rector del Organismo Autónomo "Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria" de fecha 20 de octubre de 2011 las siguientes Bases:

Primera.- Objeto de la convocatoria.

Es objeto de las presentes bases regular la provisión, bajo contrato laboral de alta dirección, la designación y el nombramiento de Gerente del Organismo Autónomo Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria, cuyas funciones consistirán con carácter general en la administración ordinaria e interna de aquél, incluida la jefatura del personal, ejerciendo asimismo las demás funciones establecidas en el artículo 13 de los Estatutos por los que se rige el citado Organismo, en especial las de dirección técnica y organizativa, sin perjuicio de lo que en cualquier momento determinen al respecto sus órganos rectores.

Segunda.- Requisitos.

Para tomar parte en el proceso selectivo se requiere:

a) Poseer nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, o nacional de algún Estado en el que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea y de los Estados que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, y sus descendientes directos siempre que no sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a su cargo.

Los extranjeros extracomunitarios que residan legalmente en España conforme con las normas legales vigentes.

Los aspirantes incluidos en los párrafos anteriores deberán tener un pleno dominio del castellano, pudiéndoseles exigir en su caso, la superación de pruebas con tal finalidad.

b) Haber cumplido 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Ser Funcionario de Carrera o Laboral al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas y hallarse en posesión de titulación de carácter superior, o persona que ejerza su actividad profesional en el sector privado, debiendo en este último caso ostentar asimismo titulación superior y contar con más de cinco años de ejercicio profesional.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desarrollo de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado o sancionado con despido procedente mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

Todos los requisitos exigidos en los apartados anteriores deberán cumplirse el último día de presentación de solicitudes y conservarse al momento de la formalización del contrato laboral especial de alta dirección.

Tercera.- Presentación de instancias.

1.- Las instancias se dirigirán a la Sra. Presidenta del Organismo Autónomo Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria, y deberán presentarse en el Registro Central del Organismo, ubicado en la calle Galcerán, nº 10 (antiguo Hospital Militar) de Santa Cruz de Tenerife, días laborables de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Registro General del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife u Oficinas descentralizadas dentro del plazo de veinte (20) días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, debiendo manifestar los aspirantes que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas a la fecha del plazo señalado para la presentación de instancias y adjuntando los documentos justificativos de los méritos que aleguen.

Asimismo, se podrá presentar las solicitudes a través de los medios previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Pueden formularse dichas instancias en el modelo adjunto a las presentes bases o en cualquier otro formato en el que consten idénticos datos a los expresados en dicho modelo.

2.- Los interesados deberán presentar junto con la instancia correspondiente debidamente cumplimentada.

2.1. Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad o del Pasaporte o del NIE, o de cualquier otro documento legal acreditativo de su personalidad, en vigor.

2.2. Su currículum vitae con fotografía, haciendo constar en éste cuantos méritos estimen oportunos y, en particular.

2.3. El título académico correspondiente al exigido, y en su caso otros títulos académicos que posean, o del justificante de haber iniciado los trámites para su expedición. En el supuesto de haber presentado un título equivalente al exigido habrá de acompañarse certificado expedido por el órgano competente que acredite la citada equivalencia. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se aportará fotocopia compulsada de la credencial que acredite su homologación en España y los puestos de trabajo desempeñados con anterioridad, con especial referencia a aquellos de análogas o similares características a la plaza objeto de la convocatoria.

Para su toma en consideración todos los méritos alegados deberán ser acreditados mediante fotocopia compulsada.

Cuarta.- Sistema selectivo.

El sistema selectivo será la libre designación.

A tal efecto, la selección se desarrollará a través de dos fases:

La puntuación máxima alcanzable será de 10 puntos. Se valorará con un máximo de 4 puntos la primera fase y con un máximo de 6 puntos, la segunda fase.

1. Primera fase: Valoración del currículum y entrevista personal.

- En la primera fase, el órgano de selección realizará una valoración de los méritos alegados por los aspirantes, atendiendo especialmente a aquellos que acrediten la experiencia profesional y de gestión, desempeñando puestos de responsabilidad en el ámbito de los servicios sociales y/o sanitarios, conocimiento y experiencia en el funcionamiento de la Administración Pública, capacidad de liderazgo, dotes organizativas e iniciativa, atendiendo a la formación específica de los candidatos relacionada con las funciones objeto de la convocatoria.

- Asimismo, deberán someterse a una entrevista personal en la que se valorará la aptitud específica de aquellos para el desempeño de las funciones propias de la plaza. Dicha entrevista no podrá superar los 30 minutos de duración.

- Se valorará con un máximo de 2 puntos los méritos alegados en el currículum vitae.

- Se valorará con un máximo de 2 puntos la entrevista personal.

- Esta fase tendrá carácter eliminatorio por lo que sólo accederán a la segunda los que hayan obtenido la calificación de apto.

- Se considera apto al aspirante que haya obtenido un mínimo de 2 puntos, resultando de la suma de la puntuación obtenida por el currículum y por la entrevista personal.

2. Segunda fase: Exposición y Defensa de un Plan de Gestión relativo a la dirección del Organismo Autónomo.

- En la segunda fase, los aspirantes que hayan superado la fase anterior deberán llevar a cabo ante el órgano de selección la exposición y defensa de un plan de gestión relativo a la dirección del Organismo Autónomo para el desarrollo de su actividad y la gestión de los servicios sociales y sociosanitarios especializados en el ámbito del Cabildo Insular de Tenerife. A tal efecto, deberán aportar referido plan de gestión elaborado con carácter previo, en soporte informático, el día de la exposición y defensa. Se puntualiza que la documentación elaborada previamente no será objeto de evaluación, sólo lo será la exposición y la defensa el día de la misma. Para la exposición, se pondrá a disposición de los aspirantes un ordenador personal (sistema operativo Windows XP, Vista o 7 y office 2003), proyector y pantalla. La exposición no superará una hora de duración. La defensa en la que el aspirante responderá a las preguntas del tribunal no superará los 30 minutos.

- Se valorará con un máximo de 6 puntos la segunda fase, teniendo la exposición un máximo de 3 puntos y la defensa un máximo de 3 puntos. Para superar esta segunda fase habrá de obtenerse un mínimo de tres puntos, resultando de la suma de la puntuación obtenida por la exposición y defensa del plan de gestión.

El aspirante seleccionado será el que obtenga la mayor puntuación resultando de la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases.

Las fechas y lugares de la citada entrevista, exposición y defensa serán publicadas en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo IASS del Edificio Principal de la Sede sito en la calle Galcerán, nº 10, de Santa Cruz de Tenerife.

Quinta.- Acreditación de los méritos.

El sistema de acreditación de los méritos alegados, particularmente los referidos a la experiencia profesional y formación de los candidatos, será el siguiente:

1. Acreditación de la experiencia profesional en Administraciones Públicas: certificado de los servicios

prestados emitido por el órgano competente en materia de personal de la Administración donde se hubiesen prestado indicándose la naturaleza jurídica de la relación, el tiempo exacto de la duración, tipo de funciones y tareas desempeñadas.

2. Acreditación de la experiencia en empresa pública/privada: certificado emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre el período de alta y grupo de cotización, acompañado de copia compulsada del contrato de trabajo, certificación de la empresa acreditativa de las funciones desempeñadas en el caso de tratarse de una categoría de la misma familia profesional que las funciones y tareas, pero que no coincide exactamente con la denominación o el grupo de cotización correspondiente al de la plaza objeto de la convocatoria y, en su caso, certificación de la naturaleza pública de dicha empresa.

3. Acreditación de la formación específica: se presentará fotocopia compulsada, o acompañada del original para su compulsar, de diploma o documento acreditativo de la realización del curso respectivo.

Sexta.- Publicidad de la convocatoria.

El texto íntegro de esta convocatoria será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Los anuncios que contengan la relación de aspirantes que superen cada una de las fases se publicarán exclusivamente en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo.

Séptima.- Admisión de aspirantes.

Una vez concluido el plazo de presentación de instancias se fijará en el tablón de anuncios de la sede central del IASS, sita en la calle Galcerán nº 10 de Santa Cruz de Tenerife, el Decreto de la Sra. Presidenta del Organismo por el que se aprueba la relación provisional de admitidos y excluidos, especificando respecto de estos últimos la causa de inadmisión a fin de que puedan subsanarla, si fuera susceptible de ello, en el plazo de 10 días hábiles contados a partir de la publicación del referido Decreto.

Finalizado, en su caso, el plazo de alegaciones, se hará pública en el tablón de anuncios la resolución por la que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Octava.- Órgano de selección.

El órgano de selección estará constituido por la Presidencia del IASS, y tres miembros del Consejo Rector, cada uno de los cuales tendrá un voto, siendo de calidad el del Presidente. El órgano de selección podrá nombrar asesoramiento externo de especialistas en la materia objeto de las presentes bases, quienes tendrán voz, pero no voto. Actuará como Secretaria del órgano

de selección, la Secretaria Delegada del Organismo Autónomo, quien trasladará la propuesta correspondiente al citado Consejo Rector.

El acto que ponga fin al procedimiento selectivo deberá ser motivado. La motivación de los órganos de selección dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el desarrollo de su cometido de valoración estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

El órgano de selección en su constitución y actuación se sujetará a las normas previstas para los órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, atendiendo su designación a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y la concurrencia.

A efectos del abono de asistencias a los miembros del órgano de selección, habrá de estarse a lo dispuesto en la Base 85 de las de Ejecución del Presupuesto del Cabildo Insular de Tenerife, que es de aplicación a los Organismos Autónomos de la Corporación Insular, siendo calificado el Tribunal con la categoría primera.

Novena.- Nombramiento.

El Gerente será designado por la Presidencia del Organismo Autónomo, una vez seleccionado el candidato por el órgano de selección y tras la propuesta del Consejo Rector, debiendo presentar aquél dentro del plazo de treinta (30) días hábiles, los documentos en originales o copias debidamente compulsadas, acreditativas de la capacidad exigida en la Base Segunda, apartado 1º.

Dentro del mismo plazo deberá tomar posesión del cargo.

Décima.- Naturaleza del contrato y legislación aplicable.

El contrato de prestación de servicios será de naturaleza laboral y se celebrará al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial del Personal de alta Dirección, siendo aplicable el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sólo en los casos en que se produzca remisión expresa de dicho Real Decreto a aquél, o así se haga constar en el contrato.

En lo no reglado en el contrato y en el Real Decreto citado, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y sus principios generales.

Decimoprimer.- Duración del contrato.

El contrato tendrá una duración de 1 año, pudiendo ser prorrogado al término del mismo por acuerdo de las partes dentro de dicho período y quedando sujeto a la reso-

lución por parte de la Presidencia del IASS, previo acuerdo del Consejo Rector del mismo, en caso de incumplimiento de sus obligaciones o negligencia profesional.

De no resolverse la prórroga antes del vencimiento del contrato, éste se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de un año.

Decimosegunda.- Retribuciones.

Las retribuciones fijas a percibir por el contratado serán las previstas en el anexo de personal del Presupuesto del Organismo Autónomo I.A.S.S. para dicho puesto, no pudiendo superar, en todo caso, las previstas en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife para los Consejeros.

Asimismo, para cada anualidad, podrá establecerse una cuantía complementaria vinculada al cumplimiento de objetivos, a fijar anualmente por el Consejo Rector.

No obstante, con efectos de primero de enero de cada año, la retribución fija experimentará el incremento que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal dependiente de las Administraciones Públicas.

Decimotercera.- Jornada y horario de trabajo.

El tiempo de trabajo, en cuanto a jornada, horario y fiestas laborales, será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, por razón de sus funciones, estará obligado a prestar servicios en jornada de tarde, cuando la celebración de reuniones, sesiones de órganos de gobierno y otros actos representativos del Organismo Autónomo o relacionados con las responsabilidades inherentes al cargo, así lo demanden, o cuando en definitiva, la dinámica propia del cargo de Gerente requiera transitoriamente una jornada superior a la normal. Por los servicios prestados que excedan del horario normal de oficinas no percibirá el contratado retribución alguna por ningún concepto.

Decimocuarta.- Vacaciones.

El Gerente disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas al año.

Decimoquinta.- Dedicación.

El Gerente tendrá dedicación exclusiva a su función, que será incompatible con el ejercicio de cualquier profesión retribuida, sea con carácter libre o mediante el desempeño de cualquier puesto o cargo de la Administración Pública o al servicio de entidades privadas o particulares.

Decimosexta.- Otros derechos del contratado.

Serán aplicables al contratado los derechos sobre permisos, licencias y otros beneficios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Decimoséptima.- Obligaciones.

El Gerente está obligado a cumplir los servicios propios de su cargo con la máxima diligencia y colaboración, sometiéndose a las órdenes o instrucciones adoptadas por los órganos del Instituto en el ejercicio regular de sus funciones de dirección.

Decimoctava.- Faltas y sanciones.

El contratado se someterá al mismo régimen disciplinario y a las sanciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Decimonovena.- Extinción del contrato.

El contrato especial de trabajo de alta dirección que se suscriba con el Gerente se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por voluntad del contratado, debiendo en este caso mediar un preaviso de 3 meses, teniendo derecho el IASS en caso contrario a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

c) Por decisión del órgano competente del Organismo Autónomo acordando el desistimiento del contrato, con un preaviso de 3 meses, teniendo en este caso el contratado derecho a la indemnización prevista en el artículo 11.1 del Real Decreto 1382/1985. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el contratado tendrá derecho a la indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

d) Por los demás supuestos previstos en los artículos 10, 11 y 12 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, en virtud del cual se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Personal de Alta Dirección.

e) Incumplimiento de sus obligaciones o negligencia profesional.

Vigésima.- Jurisdicción competente.

Los conflictos que pudieran surgir entre el contratado y el Organismo Autónomo IASS como consecuencia del cumplimiento del contrato será de la competencia del orden jurisdiccional social, tal y como señala el artículo 14 del R.D. 1382/1985.

Vigesimoprimera.- Otras estipulaciones.

El Gerente no podrá participar como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Vigesimosegunda.- Impugnación.

Contra la convocatoria y sus bases podrá interponerse Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Presidente del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en el plazo de 1 mes a contar a partir del día siguiente a la publicación del anuncio de la convocatoria.

Vigesimotercera.- Incidencias.

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en:

- Ley 2/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los Funcionarios de la Administración Local.

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, que tiene carácter supletorio.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

- Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros estados parte en el acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, en virtud del cual se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Personal de Alta Dirección.

- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnización por razón del servicio y demás disposiciones concordantes.

La Presidenta del Organismo Autónomo I.A.S.S.,
Margarita Pena Machín.

Área de Presidencia y Hacienda**Servicio Administrativo de Presupuestos y Gasto Público****A N U N C I O****15670****13019**

El Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de octubre de 2011, acordó aprobar inicialmente el expediente de modificación de crédito nº 6 del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 177.2 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el art. 169.1 del citado Texto Refundido, los Expedientes estarán expuestos al público en este Cabildo (Servicio Administrativo de Presupuestos y Gasto Público) por un período de quince (15) días hábiles, durante los cuales se admitirán reclamaciones y sugerencias ante el Pleno de la Corporación.

Santa Cruz de Tenerife, a 31 de octubre de 2011.

El Secretario General del Pleno, José Antonio Duque Díaz.- V.º B.º: el Presidente, Ricardo Melchior Navarro.

CABILDO INSULAR DE LA GOMERA**Secretaría****A N U N C I O****15671****13048**

De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 02 de abril, LRRL 177.2 en relación con el 169 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 127 del Texto Refundido de Régimen Local de 18.04.1986, y habida cuenta de que la Corporación Insular en sesión ordinaria celebrada el día 16.09.2011, adoptó el acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria nº 4/2011 mediante suplemento de crédito dentro del presupuesto del Consejo Insular de Aguas de La Gomera; que ha resultado definitivamente aprobado tras su exposición pública por plazo de quince días hábiles según anuncio publicado en el B.O.P. nº 167, de fecha 06.10.2011, se hace constar lo siguiente:

Suplemento de Crédito.

Aplic. Presup.	Explicación	Importe/euros
452.00.221.00	Rec. Hidráulicos.- Suministros.- Energía Eléctrica	180.000.00
	Total suplemento de crédito	180.000.00
Con cargo al Remanente Líquido de Tesorería de 2010		180.000,00 euros

Según lo dispuesto en el artículo 171 del citado R.D.L. 2/2004, se podrá interponer directamente contra el referido Expediente recurso contencioso-administrativo en el plazo de 2 meses, sin perjuicio de que, potestativamente se pueda interponer recurso en reposición ante el Pleno de la Excm. Corporación Insular en el plazo de 1 mes, ambos a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife; no pudiéndose hacer uso del primero hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta, si se interpusiese el segundo.

San Sebastián de La Gomera, a 26 de octubre de 2011.

El Secretario acetal., Santiago E. Martín Francisco.- V.º B.º: el Presidente, Casimiro Curbelo Curbelo.

CABILDO INSULAR DE EL HIERRO

ANUNCIO

15672

13049

Por Resolución de la Presidencia del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro número 2036, de fecha 11 de agosto de 2011, se aprobaron las Bases Específicas por las que se regirá el Proceso Selectivo de 1 Técnico, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica Superior, Grupo A, Subgrupo A1, del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, en ejecu-

ción del proceso de consolidación del empleo temporal, en virtud del Plan Operativo de Ordenación del Personal (BOP número 147, de 29 de agosto de 2011).

De conformidad con lo dispuesto en la Cláusula Tercera de las Bases Específicas, los interesados en dicho proceso de consolidación del empleo temporal disponían de veinte días naturales para presentar su solicitud, contados a partir del día siguiente de la publicación del anuncio de la Convocatoria en el Boletín Oficial de Estado número 227, del miércoles día 21 de septiembre de 2011.

Dándose por concluido el plazo de presentación de solicitudes el día 11 de octubre de 2011, se han presentado 7 solicitudes.

Visto lo dispuesto en la Cláusula Cuarta de las Bases Generales, relativa a la Lista provisional de Admitidos y Excluidos.

Con fecha 25 de octubre de 2011, por Resolución de la Presidencia del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro número 2488/11, se acordó:

- Aprobar la siguiente lista provisional de Admitidos y Excluidos del proceso Selectivo de 1 Técnico, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica Superior, Grupo A, Subgrupo A1, del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, en ejecución del proceso de consolidación del empleo temporal, en virtud del Plan Operativo de Ordenación del Personal:

LISTA DE ADMITIDOS PROVISIONAL:

APELLIDOS	NOMBRE	DNI
CABRERA GAMEZ	SANDRA MARIA	42855190A
ESPINOSA PADRÓN	CÉSAR JUAN	78401374D
FONTE QUINTERO	ALEXIS	78675759G
HIDALGO RODRÍGUEZ	ELENA MARÍA	43806151Y
MORÁN RIVERO	JOSÉ MANUEL	11912286B

LISTA DE EXCLUIDOS PROVISIONAL:

APELLIDOS	NOMBRE	DNI	MOTIVOS DE EXCLUSIÓN
ABREU GARCÍA	ADAYSA	43830960K	- No aporta fotocopia compulsada de la titulación requerida (Titulación de la Licenciatura en Derecho, o del Título de Grado en cualquier materia de la Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas).
DEL REAL HERNÁNDEZ	NICOLÁS JUAN	43361187T	- Solicitud presentada fuera de plazo (22-09-11 al 11-10-11, ambos inclusive). - No aporta fotocopia compulsada del NIF o equivalente. - No aporta fotocopia compulsada de la titulación requerida. - No aporta resguardo de ingreso (en plazo presentación solicitud, del 22-09-11 al 11-10-11, ambos inclusive).

- Los aspirantes excluidos podrán formular las alegaciones que estimen oportunas en los Registros del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro que se relacionan a continuación; de lunes a viernes en horario de 8:30 a 14:30 horas y los sábados sólo en el Registro General, en horario de 9:00 a 13:00; sin perjuicio de lo regula-

do en el art. 38 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, teniendo a tal fin un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia:

REGISTRO	UBICACIÓN
Registro General: <i>Edificio Central del Cabildo Insular de El Hierro.</i>	<i>C/ Doctor Quintero número 11, Valverde.</i>
REGISTRO	UBICACIÓN
Registro Auxiliar IV: <i>Edificio de Planificación, Sector Primario, Sostenibilidad, Formación y Desarrollo.</i>	<i>C/ Simón Acosta número 2, Valverde.</i>
Registro Auxiliar V: <i>Edificio de Medio Ambiente, Residuos y Reciclaje.</i>	<i>C/ Trinitaria número 1, Valverde.</i>

Lo que se hace público para general conocimiento, en Valverde de El Hierro, a 25 de octubre de 2011.

La Consejera de Recursos Humanos, Inmaculada Randado García.

CABILDO INSULAR DE LA PALMA

Área de Planificación y Servicios Públicos

Servicio de Política Territorial

A N U N C I O

15673

13052

A los efectos de lo prevenido en el artículo 62 quinquies.2b) del Texto Refundido de las Leyes de Ordenación del Territorio de Canarias y de Espacios Naturales de Canarias, aprobado por Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, se somete a información pública el expediente de Calificación Territorial 082/11, tramitado a instancias de D. Pedro Álvarez Martín, en representación de Grantecan, para las obras de reforma de línea de media tensión subterránea a centro de transformación, en la zona de Roque de Los Muchachos, municipio de Villa de Garafía.

Los interesados podrán acceder a dicho expediente en las dependencias del Servicio de Política Territorial de este Cabildo Insular (Avda. Marítima, nº 34, tercera planta), en horario de 9:00 a 13:30 horas, pudiendo formular alegaciones o sugerencias durante el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Santa Cruz de La Palma, a 19 de septiembre de 2011.

El Consejero Delegado del Área, Luis Alberto Viña Ramos.

SANTA CRUZ DE TENERIFE

Área de Gobierno de Calidad Ambiental, Seguridad y Servicios Públicos

Servicio de Seguridad Ciudadana y Vial

Negociado de Disciplina Vial

Multas

E D I C T O

15674

12792

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto 320/94 de 25 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Sancionador en materia de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, modificado por Real Decreto 318/2003, de 14 de marzo, en relación con el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hacen públicos los Decretos Sancionadores dictadas por el Ilma. Sra. doña Carmen Delia González Martín Concejala Delegada del Servicio de Seguridad Ciudadana, Protección Civil, Movilidad, Transportes y Accesibilidad en el ejercicio de las competencias delegadas por Decreto del Excmo. Sr. Alcalde de 13 de junio de 2011, y en uso de las facultades conferidas por los artículos 7 del RD Legislativo 339/90, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial de 2 de marzo, y el art. 71.4 de la Ley 18/2009, de 23 de noviembre, modificadora del anterior, y recaídas en los expedientes instruidos por el Negociado de Disciplina Vial por infracción a las normas de Tráfico que se relacionan

en el Anexo, con expresión de sus datos mas significativos así como últimos domicilios conocidos de los sancionados, toda vez que intentada su notificación, han sido devueltas por el Servicio de Correos.

Y en consecuencia, al resultar acreditadas las infracciones cometidas y una vez comprobada la inexistencia de alegaciones contra las denuncias debidamente notificadas o, en su caso, publicadas, ésta deberán hacerse efectivas dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su firmeza administrativa; asimismo a tenor de lo dispuesto en el art. 81.5 de la citada Ley 18/2009, la citada notificación surte el efecto de acto resolutorio del procedimiento sancionador, pudiendo ejecutarse la sanción transcurridos treinta días naturales desde la notificación de la denuncia; transcurridos los cuales, sin haberlas satisfecho, se exigirán por vía ejecutiva conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento del Procedimiento Sancionador en materia de Tráfico, aprobado por RD 320/94, de 25 de febrero, incrementada con el recargo de apremio y, en su caso los correspondientes intereses de demora.

El importe de las multas deberá hacerse efectivo, en el plazo indicado anteriormente por alguno de los siguientes medios:

1) Mediante la entrega del importe de la sanción en metálico en el Negociado de Disciplina Vial de este Ayuntamiento (Edificio de Seguridad Ciudadana) Avda. Tres de Mayo 79 bajo.

2) Por giro portal, dirigido al citado Negociado, debiendo indicar fecha de la denuncia, matrícula del vehículo y número del expediente.

Lo que se hace público para conocimiento de los sancionados que figuran en el Anexo adjunto, significándoles que contra las citadas Resoluciones, que ponen fin a la vía administrativa podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición previo al contencioso-administrativo, ante la Tenencia de Alcaldía, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la fecha de la presente publicación. Su interposición, conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 de la Ley 18/2009, no suspenderá la ejecución del acto impugnado ni de la sanción.

Asimismo la interposición del recurso contencioso-administrativo se realizará ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife o en el de su domicilio, en el plazo de 2 meses, contados desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución del recurso de reposición, o en el que éste deba entenderse presuntamente desestimado si no recayera resolución expresa en el plazo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25.1 y 46-4º de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Santa Cruz de Tenerife, a 26 de octubre de 2011.

P.d. la Jefa de Servicio, Margarita Alonso López.

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

EXPEDIENTE	MATRÍCULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F. INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-016937	5675DWP	ABBONDANZA*ANA, MARIA	X3376468E	38530 - CANDELARIA	01/06/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-010487	2402DBZ	ABECASSIS S.L.	B3839623	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/03/2011	LS1 19 1 35	400,00 € 4
2011-01-010123	1597DWB	ACOSTA*MERIDA, MANUEL JESUS	045457319	G SOLANA (LA)	16/02/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-010193	TP6693AZ	AFONSO TORRES JOSE LUIS	042059852	M 38160 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	19/02/2011	LS1 19 1 36	500,00 € 6
2011-01-014026	2798DTR	AGUDELO*RESTREPO, LEONARDO	X6557256	38108 - SAN CRISTOBAL DE LA	16/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-016520	C4661BSS	AGUILAR*AFONSO, LUIS	078706902	M 38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	29/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2010-01-038345	7475FXP	ALBORAN CHARTER S.L.	B6117198	2 8025 - BARCELONA	08/12/2010	LS1 23 1-A	200,00 € 4
2011-01-015008	8336CDD	ALBMAN*GERONIMO, JORGE	X6588137V	38530 - CANDELARIA	20/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-015880	4194FGW	ALONSO*DOMINGUEZ, M. SONIA	043794887	N 38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	22/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-011721	TF8180BZ	ALONSO*GONZALEZ, ANA ISABEL	078693940	S 38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	02/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-013865	6803BDC	ALONSO*IBÁÑEZ, CARMEN	012714901	H 38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	30/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-013864	6803BDC	ALONSO*IBÁÑEZ, CARMEN	012714901	H 38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	30/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-015692	GC7460AP	ALONSO*JORGE, M. INMACULADA	043812922	S 38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/05/2011	OVA 15	90,15 € 0
2011-01-014019	0358BWX	ALVARADO*FARRAY, RAMON DAVID	078727378	B SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA	16/04/2011	LS1 19 1 35	400,00 € 4
2011-01-011428	7664CXC	ALVAREZ*CABRERA, JOSE VICTOR	078567699	K 38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	07/03/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-012509	5960BKG	AMAYRA*HERA DE LA, MARIA ANGELES	014937102	M 38080 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	12/04/2011	LS1 53 1 31	200,00 € 4
2011-01-012508	5960BKG	AMAYRA*HERA DE LA, MARIA ANGELES	014937102	M 38080 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	12/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-015851	0275GHR	ARTEAGA*ARTEAGA, JUDITH	078716545	B 38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	22/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-014969	TF0323BL	ARTEAGA*HERNANDEZ, VANESA	043828173	V 38120 - ROSARIO (EL)	10/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-014707	7878DDZ	ATLANTALIA EUROBUSINESS S.L.	B3582163	6 35006 - PALMAS DE GRAN	09/05/2011	LS1 53 1 44	200,00 € 0
2011-01-014346	5621BJG	AUTERO*GONZALEZ, DOLORES	041871339	T 38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-003878	C3829BGN	AYALA*ORELLANA, FRANCISCO	043804044	S 38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	13/01/2011	LS1 47 1 13	200,00 € 3
2011-01-015516	2413BHG	AYLLON*FELIPE, FERNANDO	003109812	M 38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	18/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-013607	TF9744AG	BA*FATOU, BINETOU	TF045334	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	26/04/2011	OVA 15	90,15 € 0
2011-01-009524	4828CGG	BAEZ*GONZALEZ, JOSE JUAN	078718890	X 38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	13/03/2011	LS1 12 1 8	500,00 € 4

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

EXPEDIENTE	MATRÍCULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F. INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-011521	TF1476AV	BALLONE, VITTORIO	Y1536793	Q 38202 - SAN CRISTOBAL DE LA	25/03/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-011522	TF1476AV	BALLONE, VITTORIO	Y1536793	Q 38202 - SAN CRISTOBAL DE LA	25/03/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-013945	4224BXV	BASTARRICA*BELLO, SONIA MARGARITA	042084535	D 38360 - SAUAL (EL)	27/04/2011	LS1 47 1 1	200,00 € 3
2011-01-010432	4896DFL	BATISTA*HERNANDEZ, JUAN ANTONIO	078561295	B 38206 - SAN CRISTOBAL DE LA	09/03/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-015122	8938BLF	BAYOLI*MENDEZ, PILAR TERESA	041918231	H 38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/05/2011	LS1 23 1-A	200,00 € 4
2011-01-013643	6099GMR	BAZO*MORELES, RAUL R	043785516	W 38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	27/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-011383	0411DSJ	BENITEZ*MENDEZ, DANIEL	047139290	V 38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	23/02/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-011382	0018CVV	BIZORI, LAHCEN	X26783848	R 38200 - SANTA LUCIA DE	23/02/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-015381	1668BSD	BRAUN*BORGES, MARIA TERESA	042090116	R 38170 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/05/2011	LS1 47 1 1	200,00 € 3
2011-01-013083	1668BSD	BRAUN*BORGES, MARIA TERESA	042090116	R 38170 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	19/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-012830	1764CJX	BRETON*PEREZ, MANUEL	042073367	L 38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	15/04/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-013284	9772FVJ	BRITO*HERNANDEZ, MIRIAM	078564941	T 38108 - SAN CRISTOBAL DE LA	12/04/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-014025	2254DSS	BRUNO*PEREZ, JUAN JOSE	042018524	P 38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-015884	5109GFM	BUCHER, MARIELA	X7863439S	38108 - SAN CRISTOBAL DE LA	22/04/2011	LS1 19 1 35	400,00 € 4
2011-01-010327	8198FBR	BZ NOVENTA Y NUEVE LAS PALMAS S.L.	B3568014	9 35012 - PALMAS DE GRAN	04/03/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2

2011-01-015953	9582GFZ	CABALLERO*OLIVARES,ADRIAN	X87443630		38007	- SANTA CRUZ DE TENERIFE.	23/04/2011	LS1	19	1	35	400,00 €	4
2011-01-011262	1459FTC	CABRERA*GARCIA, BEATRIZ	043793612	W	38320	- SAN CRISTOBAL DE LA	31/03/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-016473	7193BND	CABRERA*GARCIA, MARIA JOSE	045445436	N	38320	- SAN CRISTOBAL DE LA	28/05/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-011644	7430FPL	CABRERA*HERNANDEZ, EUGENIO	041957562	L	38010	- SANTA CRUZ DE TENERIFE.	01/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-012400	6392DXB	CABRERA*LLAMAS, FRANCISCO JAVI	043798323	K	38002	- SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-012498	4400FXL	CABRERA*PEREZ, M DEL PINO	042071232	T	38208	- SAN CRISTOBAL DE LA	12/04/2011	LS1	53	1	5	200,00 €	4
2011-01-015920	TF9171BM	CABRERA*RODRIGUEZ, ANTONIO JAVIER	043808828	S	38009	- SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/04/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-012175	0331FDY	CABRERA*RODRIGUEZ, LORENA VICTORIA	078852107	B	38109	- ROSARIO (EL)	09/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-012354	0331FDY	CABRERA*RODRIGUEZ, LORENA VICTORIA	078852107	B	38109	- ROSARIO (EL)	11/04/2011	LS1	53	1	5	200,00 €	4
2011-01-000707	2030FTP	CAMBULLON ANAGA S.L	B3846860	9	38002	- SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/12/2010	LS1	39	2-A	16	200,00 €	0

RELACION DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 3

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-012098	TF7745AT	CANTARERO*MARTINEZ, EUGENIO	035117991	G	38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	07/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-010313	0402CXG	CAPEL*RUIZ, CANDIDO	042017357	Z	38300 LA OROTAVA	04/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-009017	7102FXC	CARBALLO*VAZQUEZ, NELSON	405415901	F	08003 BARCELONA	07/03/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-019402	GC3378CG	CARBALLO*RODRIGUEZ, JUAN CARLOS	025086838	W	38109 - ROSARIO (EL)	04/07/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-019465	TF3841BH	CARREÑO*MARAZUELA, JULIAN	078702907	N	38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	05/07/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-014469	7497GEC	CASANOVA*BENITEZ, CARMEN NIEVES	043798972	A	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	05/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014037	9405FIS	CASTILLA SERINFOR S.A.	A3838678	5	38400 - PUERTO DE LA CRUZ	16/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-011373	8300CKE	CASTILLO DEL*GONZALEZ, AGUSTINA	033692307	B	38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	19/02/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-011995	5699DTK	CASTILLO*PEREZ, VICTORIA	078724803	N	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/04/2011	LS1 53 1 2 200,00 € 4
2011-01-001418	TF3063BW	CASTRO*MEDINA, VANESSA DEL VALLE	078572939	V	38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	21/12/2010	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-011952	TF8554HW	CEJAS*MARTIN, DONACIO	042119833	W	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	05/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011228	C8487BRJ	CHINEA*BACALLADO, JORGE JUAN	078559119	C	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	30/03/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-010569	4806DDG	CIVILCAN S.L. UNIPERSONAL	B3878579	6	38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	21/03/2011	LS1 29 1 200,00 € 3
2011-01-011663	9417DYC	COLANGELO, MARIO	X1548848		38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	01/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-011441	8928DRV	COLORADO 2000 S.L.	B3856917	4	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/03/2011	LS1 19 1 36 500,00 € 6
2011-01-013529	TF4071AD	COMERCIAL WESTJOSE S.L.	B3830345	9	38297 - SAN CRISTOBAL DE LA	25/04/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-014190	6077FGD	CONSTRIDE S.L.	B3843746	3	38290 - ROSARIO (EL)	02/05/2011	LS1 23 1-A 1 200,00 € 4
2011-01-011962	0587FHD	CONSTR Y REF ERNESTO PALOMI VERA S.L.	B3882451	2	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-011371	0697GCK	CONSULTING ASECONTA S.L.	B3832108	9	38400 - PUERTO DE LA CRUZ	19/02/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-010855	6688CMP	COPLASTIC S.L.	B3828438	6	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	24/03/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-014475	8220DDF	CORBODES*GARCIA, M. CANDELARIA	042040366	T	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	05/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-012107	TF348BM	CREINCA TENERIFE SUR S.L.	B3822362	4	38611 - GRANADILLA DE ABONA	08/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015976	9721GRL	CUNNINGHAM S.L.	B3940301	9	38000 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	27/04/2011	LS1 19 1 33 100,00 € 0
2011-01-013333	6733CWG	CUSTIC, DARKO	X0909646L		38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	15/04/2011	LS1 47 1 1 200,00 € 3
2011-01-011410	1779FGC	DALMAU*TORNE, JOSE MA	077613017	T	38201 - SAN CRISTOBAL DE LA	06/03/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 3

RELACION DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 4

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-010148	8102GDF	DAMAS*GARCIA, MARCOS JOSE	043797556	J	38150 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	18/02/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-011440	4305FCT	DANIELO*CASANUEVA, JULIO PATRICIO	X1303781A		38611 - GRANADILLA DE ABONA	11/03/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-010125	2115SGS	DARIAS*DAZ, M. DEL MAR	043822012	C	38530 - CANDELARIA	16/02/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-011974	2866CFC	DARIAS*MACDALENO, JONATHAN	078709689	D	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-010360	7099RKH	DELGADO*FUENTES, JESUS ALBERTO	078556734	G	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-016864	7135GZW	DELGADO*PEDRERO, SERGIO	078704404	Z	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/05/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-014381	9917DKC	DELGADO*RAMOS, ISMAEL	041982520	E	38500 - GUIMAR	04/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-010411	1274CDW	DELGADO*RODRIGUEZ, RUBENS MARCELO	043793357	T	38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-019453	C2360BSV	DELGADO*TAJMA, DAMARIS	078717364	W	38150 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	05/07/2011	LS1 47 1 13 200,00 € 3
2011-01-013908	0392FYJ	DIAS*BARRETO, DALIOS	042188871	V	38760 - LLANOS DE ARIDANE (LOS)	21/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011143	6452CJR	DIAS*CASTRO, AGUSTINA DEL C	045436522	E	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	29/03/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011747	0149GDP	DIAS*CURBELO, CARLOS JESUS	043811826	T	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011611	19160HH	DIAS*PLANCHART, LUIS ALFREDO	043812787	H	38400 - PUERTO DE LA CRUZ	01/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015844	TF1421AC	DIEZ*GARCIA, JOSE	071002331	F	38400 - PUERTO DE LA CRUZ	20/05/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-011229	GC6735CW	DISTRIBUCIONES GOEX S.L. UNIPERSONAL	B3872349	0	38108 - SAN CRISTOBAL DE LA	30/03/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-010517	TF7222AK	DOMINGUEZ*SANTANA, RICARDO	042629903	G	38200 - SAN CRISTOBAL DE LA	13/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-019595	TF2059 K	DORRESTE*DOMINGUEZ, IBRAHIN	078712264	P	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	08/07/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-014109	TF5134BU	DUFYAS*CALDERON, ALEJANDRO	078570054	F	38201 - SAN CRISTOBAL DE LA	01/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013800	7569PDF	DUQUE*DAZ, JOSE ANTONIO	041943560	R	38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	29/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014591	TF8237AV	DUQUE*GOMEZ, M. AMPARO	042090604	Y	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-014353	6754BCS	DUQUE*SERRANO, FRANCISCO JAVI	078852081	P	38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011493	6220CHT	DURAN*PORTALES, JOSE PABLO	X39219733		38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	24/03/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-014742	2001BHK	ESCOBAR*FERNANDEZ, TRUJILLO	043814049	S	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	10/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014052	4061DNC	ESLAVA*HERNANDEZ, CARLA MARIA	054052294	V	38204 - SAN CRISTOBAL DE LA	20/04/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-011403	1659GBY	EUROSERVICIOS TECNIPRESS	B3896469	8	38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	04/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2

RELACION DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 5

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-015183	3234CGX	EXPLOHOVIC S.L.	B3855209	7	38300 - OROTAVA (LA)	12/05/2011	LS1 11 2 20 100,00 € 0
2011-01-010379	TF9327AS	EXPOSITO*HERNANDEZ, JUAN	041790273	D	38206 - SAN CRISTOBAL DE LA	06/03/2011	LS1 19 1 36 500,00 € 6
2011-01-019529	2050CSX	FARINA*PALOMINO, HELVIO	043810940	B	38109 - ROSARIO (EL)	07/07/2011	LS1 47 1 1 200,00 € 3
2011-01-014609	5244FVK	FERNANDEZ*MARTIN, ISABEL	042060944	Q	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	07/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014958	2659CBV	FERNANDEZ*RODRIGUEZ, MANUEL	041961915	W	38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	10/05/2011	LS1 53 1 31 200,00 € 4
2011-01-013523	TF1683 O	FERNANDEZ, PIERRE	X1072465X		38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	25/04/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-011518	GC6900BF	FERRANDINO, FRANCESCO	X9177559F		35006 - PALMAS DE GRAN	25/03/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-015763	4761GBX	FLORES*PADRON, VANESSA	078714423	M	38550 - ARAFO	12/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-012443	TF2311BV	FONTE*RODRIGUEZ, CARLOS JAVIER	043815117	W	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013255	1969DRV	FUENTE*PREITAS, JOSE LUIS	005393341	C	38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	18/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-010296	9012FSR	FUENTES*DAZ, JOSE MANUEL	043814481	X	38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	03/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-015790	4308BFZ	FUMERO*GARCIA, DAVINIA	078696983	E	38626 - ARONA	15/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015176	2059FZX	GAMONAL*DAZ, CARLOS	045452284	Y	38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	12/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-019609	0642BYZ	GARCIA*ALVARADO, NINO OMAR	X54388720		38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/07/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-006984	TF7970BT	GARCIA*AVILA, EDUARDO JOSE	078561218	A	38350 TACORONTE	15/02/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013519	TF0575CC	GARCIA*GALVAN, DOMINGO RAMON	045435546	N	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	25/04/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-012344	4279GKS	GARCIA*GARCIA, EDUARDO DE NERI	078856690	V	35280 - SANTA LUCIA DE	10/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-014007	0907CBT	GARCIA*GONZALEZ, M. JESUS	011803987	L	38120 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	15/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-008307	9419CLM	GARCIA*GUIPOTIERREZ, CARMEN SONIA	043820321	P	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	28/02/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-010400	3897CVX	GARCIA*MONTEVERDE, MARIA RAQUEL	043817752	S	38296 - SAN CRISTOBAL DE LA	08/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-011745	TF9413BT	GARCIA*MORALES, ANTONIO	008043045	Z	38103 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/04/2011	LS1 47 1 34 200,00 € 3
2011-01-015942	7081HBH	GARCIA*OLMO, FRANCISCO JAVIER	075791068	L	38108 - SAN CRISTOBAL DE LA	23/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-015625	70650ENB	GARCIA*PEREZ, PETRA SABINA	042090184	T	38500 - GUIMAR	19/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-010322	4696BTD	GARCIA*RAMOS, JERONIMO JUAN	043800844	N	38330 - SAN CRISTOBAL DE LA	04/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-019236	6312FCH	GARCIA*RIVERO, JOSE ENRIQUE	078403086	L	38640 - ARONA	30/06/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 2

2011-01-002142	3402GNG	GUILLÉN*PIAZA,TOMAS	042051082	K	38190 - ROSARIO (EL)	29/12/2010	LS1	39	2-E	1	100,00 €	0
2011-01-007580	7617FBY	GUILLÉN*PAJARES, ROBERTO JOSE	079071629	K	38005 SANTA CRUZ	06/02/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-011648	8253PFG	GUSMAR Y YANES S.L. UNIPERSONAL	B3885839	S	38390 - SANTA URSULA	01/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 7

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-015590	1750FKK	GUTIERREZ*GARRIDO,DAVID	078711167	S	38350 - CANDELARIA	19/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-010369	9071BTH	HERNANDEZ*EXPOSITO,JOSE ANTONIO	042092143	G	38350 - CANDELARIA	06/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-011182	2145DBX	HERNANDEZ*JACINTO, PEDRO	045443426	A	38293 - SAN CRISTOBAL DE LA	30/03/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015901	7674FTW	HERNANDEZ*MARTIN,AGUSTIN	045436035	B	38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	22/04/2011	LS1 19 1 34 200,00 € 2
2011-01-011184	2249BMY	HERNANDEZ*MARTIN,ANTONIA DOMING	042033540	M	38170 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	30/03/2011	LS1 47 1 1 200,00 € 3
2011-01-015284	8277BVB	HERNANDEZ*HELIAN,MANUEL DE LOS RE	043610866	Z	38207 - SAN CRISTOBAL DE LA	13/05/2011	LS1 53 1 1 200,00 € 4
2011-01-013732	TF0005BG	HERNANDEZ*HELIAN,ROBERTO CARLOS	043820216	H	38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	28/04/2011	LS1 11 4 1 200,00 € 3
2011-01-015711	TF7330AN	HERNANDEZ*MONTESEBOCA,CARMEN	042092009	P	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/05/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-012975	5210CLT	HERRERA*AFONSO, RAQUEL	043812098	L	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-013080	0985FVR	HERRERA*SILIO, DEYSI	X20972208	R	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	19/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2010-01-037871	6189GLZ	HIDALGO*LUJO,MARCO A	042090496	J	38009 SANTA CRUZ DE TENERIFE.	02/12/2010	LS1 39 2-A 15 200,00 € 0
2010-01-037570	8967FZB	HORMIGA*PIAZA,ELOISA MARIA	043809769	J	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	30/11/2010	LS1 39 2-E 1 100,00 € 0
2011-01-014510	TF9627BT	HURTADO*RUIZ,NELSON	042244192	T	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	05/05/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-001730	8707PKJ	IGLESIAS*PERA,CARLOS VALENTI	042096337	N	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	23/12/2010	LS1 38 3 39 200,00 € 0
2011-01-013062	TF3761AT	INATALACORRA*CAMARIAS S.L.	B3878338	7	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	18/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014401	TF5302BS	INVANIGUA S.L. EN CONSTITUCION	B3885814	Z	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/05/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-015448	2109DRT	INVERSIONES ANELIS S.L.	B3872260	9	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/05/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-013420	1497PNP	INVERSIONES LUSEVA S.L.	B3874160	9	38201 - SAN CRISTOBAL DE LA	23/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-015399	5309CLD	IRMACO S.L.	B3832999	1	38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	16/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013035	7199PKH	JANIS KI RANI S.L.	B3839254	4	38000 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	18/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-006045	2313DYN	JAUREGUI*CASAS, JESUS	078733987	L	38954 - MOANA	08/02/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014990	6916DJR	JAVIER*MARTIN, JONAS JOSE	078702708	C	38360 - SAUZAL (EL)	18/04/2011	LS1 19 1 34 200,00 € 2
2011-01-015051	2122BNN	JEREZ*HERRERA,PABLO	042054434	S	38293 - SAN CRISTOBAL DE LA	11/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013641	6098BGK	JIMENEZ*PEREZ,ANA MARIA	042039355	R	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	27/04/2011	LS1 53 1 1 200,00 € 4
2011-01-010298	9488GMD	JULIAN*MARTIN, ROSA MARIA	042077729	B	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	03/03/2011	LS1 19 1 36 500,00 € 6

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 8

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA	PUNTOS
2011-01-014873	6777GYX	KONDRATYeva,TATIANA	X8249892E	38670 - ADEJE	02/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-014880	TF9175BJ	KOTWTITZ*SONIA,CIRA	X4501801B	38300 - OROTAVA (LA)	02/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-011393	2236DHC	LALCHANDRA*JHANTANI,RAVI	X3502125F	38660 - ADEJE	02/03/2011	LS1 19 1 35	400,00 €	4
2011-01-015485	TF1843AS	LEE*HERMES,ALFREDO	078712900	T 38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/05/2011	OVA 15 1	90,15 €	0
2011-01-015724	1147DFT	LEMUS*ENCINOSO,ESMERALDA	043371736	S 38300 - OROTAVA (LA)	18/04/2011	LS1 19 1 35	400,00 €	4
2011-01-014336	4560DFZ	LM SEGURIDAD S.L.	B3857428	1 38293 - SAN CRISTOBAL DE LA	04/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-013428	9986DVL	LOPEZ*JORGE, SANCHEZ	054061190	N 38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	23/04/2011	LS1 47 1 1	200,00 €	3
2011-01-017369	C5612BSX	LOPEZ*GIL, JUAN JOSE	051152163	W 38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/06/2011	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-011570	6893DCL	LOPEZ*RODRIGUEZ,JOSE OLATZ	045725963	P 38007 - ADEJE	30/03/2011	LS1 11 3 4	200,00 €	3
2011-01-006558	3361GMY	LUCIA DONATELLA	X3737576F	Z 38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/01/2011	LS1 19 1 54	200,00 €	2
2011-01-011211	7854DKF	LUGO*LUIS, M. GORETTI	043807217	P 38190 - ROSARIO (EL)	30/03/2011	LS1 11 3 4	200,00 €	3
2011-01-010508	4028FTG	LYNH IBERIA S.L.	B81733503	33199 ASTURIAS	13/03/2011	LS1 19 1 34	300,00 €	2
2011-01-019699	TF1476BT	MACHADO*PADILLA,IRENEO	078348527	Q 38400 - PUERTO DE LA CRUZ	06/07/2011	LS1 47 1 13	200,00 €	3
2011-01-014072	2551BHK	MACINA*CARMINE, GERARDO	X1753114P	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	01/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-010189	TF3408AU	MANFREDONIO*ZINGARO, GIAN CARLO	043801030	Z 38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	19/02/2011	LS1 19 1 34	300,00 €	3
2011-01-013624	2062DVL	MANSO*VEGA, AURELIO JESUS	012674955	T 38202 - SAN CRISTOBAL DE LA	27/04/2011	LS1 47 1 1	200,00 €	3
2011-01-010343	2220FFX	MANUEL RODRIGUEZ GUEVARA S.L.	B3870509	1 38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/03/2011	LS1 19 1 35	400,00 €	4
2011-01-018533	6452DJR	MANUEL RODRIGUEZ GUEVARA S.L.	B3870509	1 38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	02/06/2011	LS1 19 1 33	100,00 €	0
2011-01-011673	TF2001BU	MARICHAL*QUINTANA,JIMMY JESUS	078855739	D 38330 - SAN CRISTOBAL DE LA	01/04/2011	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-013680	1256GBR	MARIN*CARBERRA, BEATRIZ	045438974	J 38200 - SAN CRISTOBAL DE LA	28/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 €	3
2011-01-017472	4735GBK	MARQUE*BERNARDEZ,ANGEL LUIS	041939776	N 38370 - MATANZA DE ACERQUEJO	29/11/2010	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-015024	6647BDC	MARERO*TORRES,MIGUEL ANGEL	078727120	Y 38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/04/2011	LS1 19 1 34	200,00 €	2
2011-01-015128	9437GCR	MARTI*ROMERO, ANDREA	078856128	F 38000 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 €	4
2011-01-015952	9424FVS	MARTIN*BOBILLA, ESTEFANIA	045733719	J 38350 - TACORONTE	23/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 €	2
2011-01-014553	7106BXH	MARTIN*GUILLAMA, M. ROSA	043795056	C 38000 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/05/2011	LS1 11 3 4	200,00 €	3

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 9

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-011803	7403FCY	MARTIN*HERNANDEZ,ANGEL BLAS	078544278	Z	38360 - SAUZAL (EL)	04/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-012207	C8487BRJ	MARTIN*MACHIN,MANUEL RUBEN	054052642	C	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011989	4652CTR	MARTIN*MARTIN,ANGELA	078404192	K	38396 - SAN CRISTOBAL DE LA	06/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011793	6383CJT	MARTIN*MESE,MARIA PILAR	078694008	A	38350 - CANDELARIA	04/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014009	4323DVC	MARTIN*MORIN,ROBERTO MAXIMO	042085205	N	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	15/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-010509	4313PRC	MARTIN*OLIVERA, RAQUEL	043818094	N	38150 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	13/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-008127	9528CGW	MARTIN*PADRON, FELIPE	043624527	J	38320 SANTA CRUZ	25/02/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015845	TF2476AF	MARTIN*PEREZ, ISIDRO	042030090	N	38520 - CANDELARIA	20/05/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-015806	4586CSD	MARTIN*RIVERO, JUAN CARLOS	042168455	W	38360 - SAUZAL (EL)	17/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011075	8330BMN	MARTIN*RODRIGUEZ,CLAUDIO MANUEL	042177645	S	38204 - SAN CRISTOBAL DE LA	28/03/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-015998	7140FTZ	MARTINEZ*JOVER, M. ISABEL	029062802	W	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	02/05/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-010412	1423BYN	MARTORELL*MENSUGO,LUIS CARLOS	042087402	R	38200 - SAN CRISTOBAL DE LA	09/03/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-015444	1423BYN	MARTORELL*MENSUGO,LUIS CARLOS	042087402	R	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/05/2011	LS1 47 1 1 200,00 € 3
2011-01-019149	1810PMJ	MEDINA*ALVAREZ,SERVIO TULIO	X6905141N	R	15010 - A CORUNA	17/05/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-014824	TF1895BW	MEDINA*MARTIN,MARIO ADOLFO	041964490	R	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	10/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011120	2097CJV	MELIAN*GUTIERREZ,SABUNINO	043612801	V	38350 - CANDELARIA	29/03/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-006590	2882GGL	MENDEZ*RODRIGUEZ,JOSE LUIS	042055319	A	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	23/01/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-011404	4062BNV	MENDOZA*GONZALEZ,CARLOS HECTOR	X9327544D	R	38108 - SAN CRISTOBAL DE LA	04/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-014034	6495CVY	MENDOZA*HERNANDEZ,ARAM	078573800	G	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-012360	0667CJH	MESA*RODRIGUEZ,RAFAEL	042013251	W	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015460	5435DZK	MEVADACO S.L.	B3849530	5	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-012996	1088FTT	MIRANDA*BARRERO, LUIS LEONARDO	078680058	W	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	18/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-017260	3553CWL	MODESTO CAMPOS S.L.	B3839320	3	38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/06/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014849	TF6122BH	MORAMAD*HAZIM,MAHMOUD	X4305132S	3	38626 - ARONA	16/04/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-012296	9169GCK	MOLINA*HERNANDEZ,JOSE	078558451	L	38270 - SAN CRISTOBAL DE LA	05/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 10

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA	PUNTOS
2011-01-014171	4540BFZ	MORA*ASCANTO, RUBEN	078676073	L	38240 - SAN CRISTOBAL DE LA	02/05/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-013060	TF0381BZ	MORALES*ACOSTA, LUIS PABLO	042091949	V	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	18/04/2011	OVA 15 1	90,15 € 0
2011-01-017693	C2324BSJ	MORALES*ALVAREZ, DAN MISAEL	078718350	E	38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	08/06/2011	LS1 47 1 13	200,00 € 3
2011-01-015626	TF0885BK	MORALES*GARCIA, ANDRES	078384539	X	38390 - SANTA URSULA	19/05/2011	LS1 53 1 31	200,00 € 4
2011-01-011397	6261CNK	MORALES*PACHECO, MANUEL FAUSTINO	042905285	G	38250 - SAN CRISTOBAL DE LA	03/03/2011	LS1 19 1 36	500,00 € 6
2011-01-012652	TF2478BS	MORALES*PAZ DE, JOSE MANUEL	042171000	V	38787 - GARAFIA	13/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-010453	TF0514BZ	MORALES*RAMOS, DULCE MARIA	042097093	D	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/03/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-013715	7740DGM	MORALES*VERA, MANUEL ANTONIO	042086835	D	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	28/04/2011	LS1 9 2 2	500,00 € 6
2011-01-011674	TF2169DAW	MORENO*MELENDEZ, CIRO	041868538	M	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	01/04/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-015022	4773BWK	MORICI, CARLO	X2125458	3	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-012544	9499CND	NAMASTE DIAL S.L.	B3854111	6	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	12/04/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-011154	C0088BKL	NASCIMENTO*FAGILDE, LUIS ALEJANDRO	042238958	X	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	29/03/2011	LS1 53 1 1	200,00 € 4
2011-01-010779	9257CDG	NAVARRO*MARTIN, ALICIA	042091178	M	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	23/03/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-015855	0589GJP	NAVARRO*PEREZ, LAURA	078857247	E	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/04/2011	LS1 19 1 35	400,00 € 4
2011-01-014629	TF2518BX	NEGRIN*GONZALEZ, ROBERTO JESUS	078703264	R	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	07/05/2011	LS1 47 1 1	200,00 € 3
2011-01-014630	TF2518BX	NEGRIN*GONZALEZ, ROBERTO JESUS	078703264	R	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	07/05/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-015979	0254DPH	NEGRIN*HERRERA, JUAN	042001318	V	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	02/05/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 2
2011-01-013216	7598PHW	NEGRIN*NEGRIN, GARA	078558747	Q	38108 - SAN CRISTOBAL DE LA	20/04/2011	LS1 53 1 31	200,00 € 4
2011-01-010826	2063BTH	NESI, EMILIO	X4956562X	S	38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	24/03/2011	LS1 53 1 5	200,00 € 4
2011-01-012306	8231JGL	NEZ, SERGIO	049314946	R	38104 - SALOU	06/04/2011	LS1 53 4 38	200,00 € 4
2011-01-015957	TF1138BS	UNZUE*BRITO, M. ANGELES	043657262	M	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	23/04/2011	LS1 19 1 34	300,00 € 4
2011-01-014866	3467FLX	OJEDA*CASTELLANO, RAFAEL ARMANDO	X6410121X	K	38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	02/05/2011	LS1 11 3 4	200,00 € 3
2011-01-012374	2534FPH	ORKELEA S.L.	B3871494	S	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/04/2011	LS1 53 1 55	100,00 € 0
2011-01-014704	7580CXD	OLIVES*MOYA, JUAN ANTONIO	042061551	V	38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/05/2011	LS1 23 2-1A	1 200,00 € 4
2011-01-013509	8584GXC	OREN TENERIFE SLU	B3892538	4	38000 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	25/04/2011	OVA 15 1	90,15 € 0

2011-01-014046	TF6737BU	OYANGUREN*GOFINONDO, M. JOSE	014385685	J	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/04/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-014031	4181DEG	PADILLA*CRUZ, M. BUEN PASO	042055775	E	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/04/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-017831	4236GCD	PADRON*GOMEZ, JONAY RUBEN	078707710	P	38510 - CANDELARIA	17/05/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-016468	5238GJM	PADRON*HERRERA, DAMIAN	078714590	B	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	28/05/2011	LS1	47	1	1	200,00 €	3
2011-01-015911	9894GFY	PALMA*ESTEVEZ, JULIO JAVIER	042928672	T	38350 - TACORONTE	22/04/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-018208	C5642BVB	PALMERO*VALENCIA, JUAN	042929491	Z	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/06/2011	LS1	53	1	5	200,00 €	4
2011-01-013569	5958CDB	PANEL STANDARD S.L.	B3828881	R	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	26/04/2011	LS1	44	3	4	60,00 €	0
2011-01-015710	TF7227AY	PANIFICADORA SAN ROMAN S.L.	B3827570	T	38200 - SAN CRISTOBAL DE LA	20/05/2011	LS1	53	1	5	200,00 €	4
2011-01-015709	TF7227AY	PANIFICADORA SAN ROMAN S.L.	B3827570	T	38200 - SAN CRISTOBAL DE LA	20/05/2011	LS1	53	1	44	200,00 €	0
2011-01-013356	1624FWB	PARA*IZQUIERDO, CARLOS MARTIN	028774454	H	38510 - CANDELARIA	19/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-010679	6537BMD	PASTOR* SANTOVENA, MARIA SOLEDAD	042001657	T	38208 SAN CRISTOBAL DE LA	22/03/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-010262	8790DLL	PEÑAR DE ATLANTICO S.L.	B3520572	3	35012 - PALMAS DE GRAN	02/03/2011	LS1	19	1	35	400,00 €	4
2011-01-010643	0635BLP	PERERA*BLANCO, AGUSTIN ARTURO	043814350	V	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/03/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-015962	TF6233AK	PEREZ*ALIZO, ERNESTO FULGENCIO	079095512	F	38205 - SAN CRISTOBAL DE LA	23/04/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-000962	5300FBB	PEREZ*CAMBERA, ELIZABETH	043807118	F	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/12/2010	LS1	24	2	1	200,00 €	0
2011-01-015875	3982BFZ	PEREZ*JIMENEZ, IRENE ARGENSOL	041909980	R	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/04/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-012408	7320BVB	PEREZ*PEREZ, CARMEN DOLORES	042045253	B	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	11/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-012228	7583BYS	PEREZ*PIÑERO, FRANCISCO DOMINGO	042024797	W	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	10/04/2011	LS1	53	1	5	200,00 €	4
2011-01-012767	9632DYK	PESTANA*YANES, M. JOSE	042094508	T	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	14/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-015854	0530GKR	PESTANO*GONZALEZ, SAMUEL ALFONSO	043827329	R	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/04/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-010218	3930GGX	PIÑA*PEREZ, LUIS JONAY	043822351	Z	SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA	22/02/2011	LS1	19	1	34	300,00 €	2
2011-01-013109	0078BET	PLASENCIA*GOMEZ, ALEJANDRO JESUS	078698157	T	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	19/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3
2011-01-015921	TF9296BL	PLASENCIA*GUILLEN, AYOZE	078857405	L	38006 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/04/2011	LS1	19	1	35	400,00 €	4
2011-01-018195	6909FZZ	PRIETO*HERNANDEZ, JOEL	072224743	M	38109 - ROSARIO (EL)	17/06/2011	LS1	16	1	18	500,00 €	6
2011-01-013116	6909RGR	PROMOTORA ROMENSA S.L.	B3807211	Z	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	19/04/2011	LS1	11	3	4	200,00 €	3

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 12

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-015865	1387DDH	PROTUR S.A. (PROMOCION TURISTICA SA)	A3800441	2	38007 - ADEJE	22/04/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-013668	TF7826AP	PROYECTOS ELECTRO CANARIAS S.L.	B3830990	2	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	27/04/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-015908	9167BPL	QUINTERO*VILLARROEL, MASSIEL	054054972	G	38260 - SAN CRISTOBAL DE LA	22/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-014825	TF1910AM	RAMIREZ*PERDADO, DAVID	078717533	X	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	10/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-008272	3893FHX	RAMOS*BARITTO, DANIEL HUMBERTO	078854586	Y	38270 - SAN CRISTOBAL DE LA	28/02/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-012382	3893FHX	RAMOS*BARITTO, DANIEL HUMBERTO	078854586	Y	SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA	11/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-012381	3893FHX	RAMOS*BARITTO, DANIEL HUMBERTO	078854586	Y	SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA	11/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013606	TF7856BD	RAMOS*CAMBERA, JOSEFA	042017070	A	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	26/04/2011	LS1 47 1 1 200,00 € 3
2011-01-012639	9461BJW	RAMOS*MARTIN, GENNA GALGANI	078716165	E	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	13/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015079	4996DYG	RAMOS*YANES, ANTONIO CARLOS	043812021	B	38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	11/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013169	TF8903 Y	REVERON* DIAZ, SERGIO	042062988	J	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	19/04/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-011565	2297BDM	REYES*LUIS, ANTONIO	0864042R	R	38291 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	30/03/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-012935	4789GXR	REYES*RODRIGUEZ, EFREN JAVIER	078726325	Q	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-011400	9287CGZ	REYNOSO* MIGUEL, ANGEL	X9773901	I	38190 - ROSARIO (EL)	03/03/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-012631	8115SBV	RIEDU S.L.	B3835497	T	38290 - ROSARIO (EL)	13/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014060	8039CWT	RIGOS*MAHUR, MANUEL	041776579	T	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/04/2011	LS1 19 34 300,00 € 2
2011-01-011968	2350BYC	RIPOLLÉS*MOLOWIN, BEATRIZ	042095337	R	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-010442	7471GRB	RIVERO* SANCHEZ, ANA CARMEN	028963454	Z	38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/03/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-014503	TF94949X	RODRIGUEZ* BALLESTER, M. LUCRECIA	052775563	Q	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	05/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014307	0385BPT	RODRIGUEZ* BETANCOR, ENRIQUE	043813104	J	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-018017	TF0812BZ	RODRIGUEZ* DIOS DE, JOSE FRANCISCO	042046043	L	38150 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	14/06/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-013535	TF6212AP	RODRIGUEZ* GONZALEZ, MARCOS	043825231	L	38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	25/04/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-012147	9785GHH	RODRIGUEZ* GUERRA, ARCADIO	042007584	Q	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	08/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-012981	8021FZR	RODRIGUEZ* HERNANDEZ, JOSE MARIA	042091405	W	38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/04/2011	LS1 47 1 13 200,00 € 3
2011-01-012003	7783GJF	RODRIGUEZ* HERNANDEZ, LORENA ONEIDA	078569323	N	38250 - SAN CRISTOBAL DE LA	06/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 13

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA PUNTOS
2011-01-012229	7783GJF	RODRIGUEZ* HERNANDEZ, LORENA ONEIDA	078569323	N	38250 - SAN CRISTOBAL DE LA	10/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-018282	1743BSD	RODRIGUEZ* LLABRES, CELESTINO	042004646	E	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/06/2011	LS1 47 1 1 200,00 € 3
2011-01-011413	5327DFZ	RODRIGUEZ* MENDEZ, INGRID CAROLINA	078859028	D	38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	06/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-015686	8805FSW	RODRIGUEZ* REAL, ADRIAN	078706825	C	38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-012091	TF5166BK	RODRIGUEZ* RODRIGUEZ, JOSE ALEJANDRO	003404118	A	38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	07/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-015769	TF4066BP	RODRIGUEZ* SANTANA, ERNESTO MARIANO	042076984	W	38001 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	12/05/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-012969	3384CMF	ROSA DE LA* GONZALEZ, YURENA	078716259	R	38009 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	17/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-011689	TF9417BT	ROSA DE LA* LUCENA, DOMINGO JUAN	042098097	R	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	01/04/2011	LS1 12 1 1 500,00 € 6
2011-01-015402	6419BGT	RUIPEZ* INVESTADORA S.L.	B3887725	4	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014116	0070DDH	RUÍZ* CATURLA, PEDRO JOSE	021408334	A	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	02/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-014584	TF6223BE	RUMEU* DELAY, FCO JAVIER	042935355	J	38260 - SAN CRISTOBAL DE LA	06/03/2011	LS1 11 3 5 200,00 € 3
2011-01-015992	4266DWM	SAEZ* GONZALEZ DE CHAVES, PABLO	043808026	H	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	02/05/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-012052	2247CPX	SAN INTER CANARIA S.L. UNIPERSONAL	B3862117	3	38000 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	07/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-014020	0451BYS	SANCHEZ* CARBALLO, M ESTHER	042059456	T	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	16/04/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4
2011-01-012258	2761CTY	SANTANA* SANCHEZ, AGUILINO YARAY	045762611	V	35013 - PALMAS DE GRAN	02/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013392	C4541BMC	SANTOS* PEBLES, YAHUCO	078570794	B	38010 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	21/04/2011	LS1 47 1 14 200,00 € 3
2011-01-012060	3933BXG	SANTOS* FERNANDEZ, JUAN C	041998104	N	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	07/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013627	2815CML	SERVIOBRA CANARIAS S.L.	B3873469	5	38410 - REALEJOS (LOS)	27/04/2011	OVA 15 1 90,15 € 0
2011-01-017150	1683BCN	SIQU* CASTRO, CARMEN	041893595	S	38005 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	03/06/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-013047	9048DVL	SISTEMAS DE SEGURIDAD CONTRA	B3842413	I	38260 - ARICO	18/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-001878	9226FVG	SIVIERO* RAMOS, SEVERIANO	042020122	L	38280 - TEGUESTE	26/12/2010	LS1 53 1 49 100,00 € 0
2011-01-011549	4290GBD	SLEIMAN* BITAR, ISAAC	042240898	H	38500 - GUTMAR	29/03/2011	LS1 11 3 4 200,00 € 3
2011-01-015712	TF7942BX	SORIANO* GALLASREGUI, JOSE ALBERTO	025142645	B	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/05/2011	LS1 53 1 5 200,00 € 4
2011-01-014040	C05112CJ	SOSA* RAMIREZ, JOSE DAVID	042211046	C	38650 - ABONA	16/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 € 2
2011-01-011399	7448DXS	SOUSA DE* GONZALEZ, RAY DINIS	X4955895Y	T	38611 - GRANADILLA DE ABONA	03/03/2011	LS1 19 1 35 400,00 € 4

RELACIÓN DE MULTAS PARA NOTIFICAR LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (BOP) (Por Denunciado) 25/10/2011

Pag: 14

EXPEDIENTE	MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	LOCALIDAD	F.INFRACC.	PRECEPTO INFRINGIDO	CUANTÍA	PUNTOS
2011-01-011337	TF3776BZ	SUCESORES DE JOSE GARCIA DE LA CRUZ	B3800569	0	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	31/03/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-010357	6362DST	TABARES*ROSARIO DEL,ZEBENZUI	078708881	Y	38320 - SAN CRISTOBAL DE LA	06/03/2011	LS1 19 1 34 300,00 €	2
2011-01-014310	0703GHT	TADDO*GARCIA,ANA VANEZA	078696332	S	38008 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	04/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-014682	5340FFK	TAMAYO*MARTIN,MILAGROS	043784374	X	38111 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-015348	0059DBG	TARJUELO*PEREZ,AMAYA	043822232	X	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	15/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-011088	MU213BK	TAXON ESTUDIOS AMBIENTALES S.L.	B7304679	9	38000 - MURCIA	28/03/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-015899	7364CMZ	TENDERO*FERNANDEZ,MAXIMILIANA	005141942	Q	38003 - ADEJE	22/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 €	2
2011-01-011902	5554DMF	TENERCON DOS MIL TRES, S.L.	B3875453	7	38109 - ROSARIO (EL)	05/04/2011	LS1 53 1 84 200,00 €	0
2011-01-014701	7152DXS	TENERIFE DE ELECTRICIDAD Y	B3876010	4	38004 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	09/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-011381	GC0348BY	TINERPEÑA DE DISTRIB INFORMATICAS	B3889977	9	38007 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	22/02/2011	LS1 19 1 34 300,00 €	2
2011-01-015667	5681CFB	TOMONICK	B3882639	2	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	20/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-012522	7180BDN	TRANSITOS RODRIGUEZ DIAZ S.L.	B3832894	4	35010 - PALMAS DE GRAN	12/04/2011	LS1 53 1 5 200,00 €	4
2011-01-014982	0410FZD	TROQUEL LIBROS S.L.	B3506439	3	35014 - PALMAS DE GRAN	18/04/2011	LS1 19 1 35 400,00 €	4
2011-01-013686	2823DDG	UCELAY DE*GOMEZ,JOSE IGNACIO	043610863	B	38201 - SAN CRISTOBAL DE LA	28/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-013766	1895FMT	VALCARCE*GIL,ALFREDO	011799514	P	38180 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	29/04/2011	LS1 47 1 1 200,00 €	3
2011-01-013994	5024HDD	VALDIVIA*JIMENEZ,JOSE BORJA	B78709454	G	38107 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	14/04/2011	LS1 19 1 34 300,00 €	2
2010-01-013679	5700DNP	VAVILINE,EDOUARD	X36155547	A	29640 - FUENIGUERA	26/10/2010	LS1 19 1 34 300,00 €	2
2011-01-01248	8254GSP	VELASCO*GONZALEZ,ABRAHAM	B78272652	T	38003 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	26/03/2011	LS1 12 8 500,00 €	4
2011-01-009205	9385DGP	VIEITEZ*JIMENEZ,CRISTIAN	A0121665	A	7005 - PALMA DE MAYORCA	19/03/2011	LS1 19 1 200,00 €	3
2011-01-012028	TR78245P	VILLALOBOS*VELANDE, MANUEL	X03742917	7	38107 - SANTA CRUZ	06/04/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3
2011-01-014569	9740FZS	YANES*ALVAREZ,JOSE MANUEL	041981435	H	38002 - SANTA CRUZ DE TENERIFE.	06/05/2011	LS1 11 3 4 200,00 €	3

rezca ante el Ayuntamiento de Granadilla de Abona, donde obra el correspondiente expediente, a fin de que le sea notificado el requerimiento cuyo detalle es el siguiente:

Acto que se notifica: Decreto del Sr. Concejal Delegado de Obras, con referencia Expediente 1759/07 del 30 de julio de 2007, por el que se resuelve, dar por desistido a Don Emilio José García Torres, en representación de la mercantil Promociones Costa Roja Canarias, S.L. de su solicitud de Licencia de obra mayor para construcción de edificio de viviendas, sito en Avda. Santa Cruz, esquina C/ Guatemala, San Isidro, Granadilla de Abona.

* Interesado: don Emilio José García Torres en representación de la mercantil Promociones Costa Roja Canarias, S.L. con domicilio en Avda. Príncipes de España, nº 15, local, El Médano, 38612, El Médano, término municipal de Granadilla de Abona.

* Normativa: artículo 219.1. b) del Decreto 183/2004, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión y Ejecución del sistema de Planeamiento de Canarias.

* Lugar y plazo de comparecencia: la persona interesada o su representante deberá comparecer, con el fin de ser notificada, en la Sección de Obras y Servicios, del Ayuntamiento de Granadilla de Abona sita en la planta segunda de la Casa Consistorial, en el plazo de quince días a contar del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo, se advierte al interesado que de no comparecer en dicho plazo, la notificación se entenderá practicada a todos los efectos legales, desde el día siguiente al del vencimiento del mismo.

Granadilla de Abona, a 25 de octubre de 2011.

José Manuel García Mendoza, Concejal Delegado de Obras.

Rentas

ANUNCIO DE NOTIFICACIÓN POR COMPARECENCIA

15676

12787

En virtud de lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, sin que haya sido posible efectuar la notificación al interesado o a su representante por causas no imputables a esta Administración, en procedimientos que derivan en actos resolutorios, he intentado al menos dos veces en el domicilio fiscal, o en el designado por el interesado si se trata de un procedimiento iniciado a solicitud del mismo, o una vez si el resultado del intento de la notificación ha sido desconocido en dicho domicilio o lugar, se cita al interesado o a su representante para ser notificado por comparecencia, con indicación del obligado tributa-

rio o su representante, expediente y procedimiento que motiva la notificación, el órgano competente de su tramitación y el lugar y plazo en el que el destinatario de las mismas deberá comparecer para ser notificado:

EXPEDIENTE	DNI/NIF	CONTRIBUYENTE
000011/2010-R-PASEVOL	X2574820 Q	BURCHERT*MANFRED, BRUNO
000017/2011-R-PASEVOL	075405539 Q	SALGUERO*BERNITEZ, ISABEL
000023/2011-Z-DEVOLINGI	041955320 P	REGALADO*MARRERO, VICTORIA CARMEN
000036/2011-Z-DEVOLINGI	042024544 W	MARTIN*MARTIN, BLANCA ROSA
000065/2011-Z-DEVOLINGI	045455428 E	PADRON*PEREZ, JORGE IGNACIO
000066/2010-R-DEVOLINGI	031253366 T	MIRANDA*DOBLADO, MANUEL
000066/2011-R-BONIFICA	043773133 Q	GARCIA*CORREA, ALICIA
000073/2011-R-BONIFICA	042078141 D	TORRES*HERNANDEZ, CIRILO GREGORIO
000073/2011-Z-DEVOLINGI	043797687 Y	BARROSO*HERNANDEZ, MARIA CANDELARIA
000079/2011-R-BONIFICA	078404029 L	SALAZAR*LEON, LORENZO
000081/2011-R-BONIFICA	078705878 Q	VIVAS*ALVAREZ, TALIA
000082/2011-R-BONIFICA	078628060 F	JORGE*AFONSO, EDGAR ANTONIO
000082/2011-Z-DEVOLINGI	X4622594P	COLOMBATTO, PAOLA
000084/2011-R-BONIFICA	043815200 Q	RODRIGUEZ*GONZALEZ, SILVIA MARIA
000088/2011-R-BONIFICA	046297291 Q	GARCIA*DIAZ, YOSVANI
000089/2011-R-BONIFICA	078569672 Q	BORGES*GANZO DE, YERAY
000091/2011-R-BONIFICA	043368199 C	GARCIA*MARTIN, EVA MARIA
000094/2011-R-BONIFICA	008840128 D	POZO DEL*GUTIERREZ, JORGE
000098/2011-R-BONIFICA	045704030 V	HADDU*MOHAMED, NORDIN
000100/2011-R-BONIFICA	045454195 P	DIAZ*HERRERA, LADISLAW SABINO
000113/2011-R-FRACCIO	078709651 V	RODRIGUEZ*DIAZ, NAYRA MARIA
000122/2011-R-FRACCIO	043800711 V	MACHIN*ESPINO, OLEGARIO
000123/2011-R-FRACCIO	078404029 L	SALAZAR*LEON, LORENZO
000139/2011-R-FRACCIO	X3783928 Z	VALDES*GARCIA, HECTOR JOSE
000142/2011-R-FRACCIO	046993211 W	OTERO*CALVINO, VICTOR
000145/2011-R-FRACCIO	043803871 A	DIAZ*REVERON, GREGORIO ELICIO
000148/2011-R-FRACCIO	041981360 N	MARQUEZ*HARRERO, AMALIA
000150/2011-R-FRACCIO	X6288208 F	MIOLLI, TEDDY DOMENICO
000154/2011-R-FRACCIO	043623602 P	BARROSO*GARCIA, MONTSERRAT
000165/2011-R-RECURSOS	X2385651 E	FRANCO, ANGELO GUIDOLIN
000188/2011-R-FRACCIO	007946965 M	IGLESIAS*LAZARO, GABRIEL
000189/2011-R-RECURSOS	X6583952 H	MOTA*RODRIGUES, ISABEL
000191/2011-R-FRACCIO	045729040 A	GONZALEZ*DONATE, ELENA
000196/2011-R-FRACCIO	X3645563 V	BAGUE*RODRIGUEZ, YANET
000204/2011-R-FRACCIO	078697731 B	RODRIGUEZ*VELAZQUEZ, YAPCI
000214/2011-R-RECURSOS	041989292 D	CASANOVA*DELGADO, MARIA CANDELARIA
000220/2011-R-FRACCIO	X3014743 H	MADAUD, PAOLO
000221/2011-R-FRACCIO	045710264 H	HERNANDEZ*MAGDALENA, DAVID
000226/2011-R-FRACCIO	X1212203 B	RADMI, CARLOS ALBERTO
000226/2011-R-RECURSOS	X6892310 C	TATAR, IURIE
000240/2011-R-RECURSOS	X6105127 F	MORA*RODRIGUEZ, MARIANELA PATRICIA
000241/2011-R-RECURSOS	041938251 M	MORA*ARTEAGA, ENGRACIA
000243/2011-R-FRACCIO	X6538205 H	GONZALEZ*DELGADO, JENNIFER CAROLINA
000245/2011-R-FRACCIO	078403518 Z	CONRADO*GARCIA, ISIDRO
000245/2011-R-RECURSOS	078692424 V	GONZALEZ*TORRES, AGUSTIN FERNANDO
000250/2011-R-FRACCIO	046298989 N	BRAGADO*MONTEVERO, HECTOR MAXIMO
000251/2011-R-FRACCIO	042035551 S	GONZALEZ*GONZALEZ, JUAN PEDRO
000254/2011-R-FRACCIO	076354401 J	FRAGA*CALVO, MANUELA
000255/2011-R-RECURSOS	045984569 W	BERNITEZ*PRIETO, ALBERTO JOSE
000264/2011-R-FRACCIO	042093700 C	GIL*DOMINGUEZ, M. CANDELARIA
000264/2011-R-RECURSOS	X1460526 A	BERNADJI*SERRADJ, SELOUA
000269/2011-R-FRACCIO	043805241 Q	DELGADO*LUIS, PEDRO ALFONSO
000270/2011-R-RECURSOS	052833090 C	NUEZ DE LA*CRUZ, AGUSTIN
000275/2011-R-FRACCIO	078720606 R	MESA*SUAREZ, JUANA MARIA
000277/2011-R-RECURSOS	004577879 M	GOMEZ*CERRADA, MARTA ESTHER
000284/2011-R-FRACCIO	042069786 A	TOLEDO*GONZALEZ, PEDRO MIGUEL
000292/2011-R-FRACCIO	045702887 R	GARCIA*MESA, DOMINGO FERNANDO
000298/2011-R-RECURSOS	X6881754 Q	VASQUEZ*GARCIA, JILDRETH ROSSANA
000299/2011-R-RECURSOS	042516785 C	RODRIGUEZ*MIRANDA, MANUEL
000305/2011-R-RECURSOS	X1990971 E	FAULKNER, MELANIE VANESSA
000309/2011-R-RECURSOS	B3856208 8	PROMOTORA SAN MARTIN TENERIFE SL
000310/2011-R-FRACCIO	042028218 L	LUIS*RODRIGUEZ, JUAN VICTOR
000312/2011-R-FRACCIO	077352925 B	LORENZO*YANEZ, JOSE LUIS
000316/2011-R-RECURSOS	X5287789 C	CARRARA, ALDO
000320/2011-R-FRACCIO	X3961964 F	MAESTRI*LOPEZ, MARITZA
000324/2011-R-RECURSOS	042003293 A	GONZALEZ*LUIS, ROQUE JOSE
000330/2011-R-FRACCIO	045725011 Y	CABELLO*DELGADO, NAIRA MARIA
000330/2011-R-RECURSOS	B3863687 4	CONSTRUCCIONES VILUDEM SL
000331/2011-R-RECURSOS	046297789 P	PAZ*RODRIGUEZ, ARIEL PEDRO
000337/2011-R-FRACCIO	018047803 W	DIEZ*AYENSA, TOMAS
000348/2011-R-RECURSOS	042011896 G	MARTIN*PEREZ, SANTIAGO
000359/2011-R-FRACCIO	042050029 A	EXPOSITO*RAMOS, JUAN RAMON
000372/2011-R-FRACCIO	043775510 R	MORA*PADRON, URBANO MANUEL
000384/2011-R-RECURSOS	042035381 Y	GONZALEZ*VILLOSLADA, EMERITA
000386/2011-R-RECURSOS	F3830172 T	S.A.T. RIOFRUT
001303/2010-R-FRACCIO	042045142 S	REYES*GASPAR, M. ALDEGUNDA

El lugar de comparecencia será en las Oficinas del Servicio de Atención al Ciudadano que tiene este Ayuntamiento de Granadilla de Abona en:

- SAC Granadilla: Plaza González Mena, s/n (horario de 8:30 a 14:30 de lunes a viernes, excepto jueves de 8:30 a 18:30, y en los meses de julio, agosto y septiembre hasta las 13:30).

- SAC San Isidro: calle Castro, nº 2, Centro Comercial Guajara, Planta 1ª (horario de 8:30 a 14:30 de lunes a viernes, excepto martes de 8:30 a 18:30, y en los meses de julio, agosto y septiembre hasta las 13:30).

- SAC El Médano: Plaza La Ermita, Esquina Avenida Galván Bello con calle Mencey (horario de 8:30

a 14:30 de lunes a viernes, y en los meses de julio, agosto y septiembre hasta las 13:30).

El plazo de comparecencia será de 15 días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Transcurrido dicho plazo sin comparecer, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.

Las resoluciones objeto de notificación que no ponen fin a la vía administrativa, son impugnables mediante la interposición de Recurso de Reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de 1 mes, a contar desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto objeto de la comparecencia y en todo caso al vencimiento del plazo de comparecencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 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.

Las resoluciones objeto de notificación que ponen fin a la vía administrativa por provenir de la interposición de Recurso de Reposición, son impugnables por vía jurisdiccional mediante la interposición de Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de 2 meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto objeto de la comparecencia y en todo caso al vencimiento del plazo de comparecencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Granadilla de Abona, a 18 de octubre de 2011.

El Concejal de Hacienda, Esteban González González.

PUERTO DE LA CRUZ

A N U N C I O

15677

13000

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 169.3 y 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado mediante R.D.L. 2/2004 de 5 de marzo y 20.3 y 38.2 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril, se hace público que el expediente de Modificación de Créditos nº 38/2011: Crédito extraordinario y suplemento de crédito, aprobado inicialmente mediante acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 19 de septiembre del presente año, por importe total de 419.438,91 euros, ha resultado aprobado definitivamente por no haberse presentado reclamaciones contra el mismo.

CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS:

Cap. II (Gastos corrientes en bienes y servicios)	413.583,73.-€
Cap. IV (Transferencias corrientes)	4.718,43.-€
Cap. VII (Inversiones reales)	787,50.-€

TOTAL 419.089,66.-€

SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS:

Cap. VII (Transferencias de capital) 349,25.-€

TOTAL 349,25.-€

FINANCIACIÓN:

BAJAS DE CRÉDITO DE OTRAS APLICACIONES

Cap. I (Gastos de personal) 419.089,66.-€
Cap. II (Gastos corrientes en bienes y servicios) 349,25.-€

TOTAL 419.089,66.-€

Puerto de la Cruz, a 28 de octubre de 2011.

El Secretario General, Domingo Jesús Hernández Hernández.- V.º B.º: el Alcalde, Marcos E. Brito Gutiérrez.

SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

Gerencia Municipal de Urbanismo

Servicio de Disciplina

A N U N C I O

15678

12805

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4168/2011, de fecha 21 de octubre, y a los efectos previstos en el artº. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999 de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, Sociedad Cooperativa de Trabajo La Caleta, se procede a continuación a transcribir extracto de la Resolución nº 2994/2011, de fecha 19 de julio, recaída en el procedimiento de Orden de Ejecución nº 4100/10 El Consejero Director resuelve;

“Primero.- Imponer a la mercantil denominada la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado La Caleta ...” “... en calidad de titular de la finca sita en camino El Guincho, s/n, San Cristóbal de La Laguna, una segunda multa coercitiva de 28,57 euros (veintiocho euros con cincuenta y siete céntimos), correspondiente al 10% del valor del coste de los trabajos descritos en anterior antecedente, la cual será reiterada en el plazo de un mes si no procede a su ejecución.

Segundo.- Notificar la presente resolución al interesado y dar traslado de la misma al Servicio de Gestión Financiera, Presupuestaria y Tesorería de esta Gerencia.

Forma y plazo para el ingreso voluntario en la Tesorería:

1.- Si la presente es notificada entre los días uno y quince de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día veinte del mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

2.- La notificada entre los días dieciséis y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día cinco del segundo mes siguiente o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

La deuda no satisfecha en los plazos señalados anteriormente, se hará efectiva en vía de apremio con un recargo de apremio e intereses de demora (artº. 20, artº. 97 y artº. 100 del RGC).

Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife que proceda, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación; así mismo, en lo relativo al importe económico sólo podrá interponerse el recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación (art. 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo). Si la sanción es objeto recurso de reposición de acuerdo con el apartado anterior, suspenderá el cobro de la citada sanción en hasta tanto se resuelva de forma expresa el citado recuso sin necesidad de presentar garantía, de acuerdo con lo previsto el artº. 14.2.i) TRLHL, artº. 212.3 de la Ley 58/2003, de la Ley General Tributaria y artº. 25.1.c) del Reglamento general de desarrollo de la Ley 58/2003, General Tributaria, en materia de revisión en vía administrativa.”

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 24 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

ANUNCIO

15679

12807

Por el presente y para general conocimiento, se hace constar que en esta Administración se ha solicitado licencia para llevar a cabo la instalación de actividad clasificada por:

Entidad Mercantil Centro de Asistencia de Reproducción Humana de Canarias, S.L solicitando licencia municipal para la instalación y puesta en fun-

cionamiento de una Clínica de Reproducción Asistida, en un inmueble situado en calle Manuel de Osuna núms. 43 y 45 (Expte. 4442/11).

Por ello, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado a) del artículo 16 de la Ley 1/1998, de 8 de enero, de Régimen Jurídico de los Espectáculos Públicos y Actividades Clasificadas, según Resolución dictada al efecto por la señora Consejera Directora de la Gerencia Municipal de Urbanismo en el día de la fecha, se abre período de información pública por término de veinte días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que, quienes se consideren afectados de algún modo por las actividades que se pretendan instalar, puedan hacer las observaciones que estimen pertinentes en el Registro de Entrada de la Gerencia Municipal de Urbanismo. El expediente de referencia, para su examen, se encuentran en la citada Gerencia, Servicio de Gestión del Casco Histórico, sito en la Plaza de la Junta Suprema, número 15, desde las 9º00 horas hasta las 13,30 horas, de lunes a viernes.

La Laguna, a 19 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

ANUNCIO

15680

12809

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4048/11, de fecha 17 de octubre, y a los efectos previstos en el artº. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, Jacinto Díaz Gamba, se procede a continuación a transcribir extracto de la Resolución nº 3423/2011, de fecha 23 de agosto, recaída en el procedimiento sancionador nº 726/11, el Consejero Director, resuelve:

“Primero.- Declarar caducado, por transcurso del plazo legal para su resolución, el procedimiento sancionador nº 726/2011, iniciado en base a las actuaciones seguidas contra don Jacinto Gamba Díaz ...” “... en calidad de propietario de las obras ...” descritas en el expediente “... en inmueble sito en calle Verode, nº 6, Urbanización Guajara, 91, San Cristóbal de La Laguna, sin contar con licencia municipal, sin perjuicio de que se realicen las actuaciones precisas para la apertura de un nuevo procedimiento de estas características, si no se ha producido la prescripción de la infracción.

Segundo.- Declarar la conservación de los actos de trámite del procedimiento sancionador 726/2011.

Tercero.- Notificar la presente Resolución al interesado.

Contra este acto que pone fin a la vía administrativa se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife que proceda, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación.”

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 19 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

A N U N C I O

15681

12810

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4042/2011, de fecha 17 de octubre, y a los efectos previstos en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, Organización Oro SL, se procede a continuación a transcribir extracto de la Resolución nº 3485/2011, de fecha 26 de agosto, recaída en el procedimiento de Orden de Ejecución nº 2033/11 la Consejera Directora resuelve:

“Primero.- Ordenar a la mercantil denominada “Organización Oro, S.L.”, ...” “...como titular del inmueble sito en la Avenida La Paz, s/n U.A. GE17, San Cristóbal de La Laguna, que proceda a realizar los trabajos descritos en el Informe Técnico obrante en el expediente...” “...de acuerdo a lo indicado en el art. 36 de las Normas de Procedimiento del vigente PGOU.

Además se comunica al interesado que deberá solicitar la correspondiente Acta de Alineaciones y Rasantes con carácter previo a la ejecución...”

“...Una vez realizados dichos trabajos, deberá acreditarlo mediante comunicación a esta Administración de dicha circunstancia, para su comprobación por los técnicos municipales.

Asimismo, el promotor debe colocar un cartel, - que le será facilitado junto con la notificación de la orden o en el caso de que se notifique por correos deberá recoger en las Dependencias de la Gerencia Municipal de Urbanismo- visible desde la vía pública e indicativo del número y fecha de la orden de ejecución.

Segundo.- Apercibir a la interesada que si incumple lo ordenado en el plazo concedido, se procederá a acordar la ejecución forzosa del acto, siendo a costa del interesado los gastos, daños y perjuicios que se deriven de la misma, sin perjuicio de las multas coercitivas que se puedan acordar, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio de Canarias y la Ley de Espacios Naturales de Canarias y en el artº. 99 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero; así como cualquier otra medida de disciplina urbanística que se estime procedente.

Tercero.- Notificar la presente Resolución al interesado.

Contra este acto que pone fin a la vía administrativa se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife que proceda, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación.”

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 19 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

A N U N C I O

15682

12811

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4013/2011, de fecha 14 de octubre, y a los efectos previstos en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, Teidecasa, S.L., se procede a continuación a transcribir extracto de la Resolución nº 2501/2011 de fecha 17 de junio, recaída en el procedimiento de Orden de Ejecución nº 4744/10 El Consejero Director resuelve:

“Primero.- Ordenar a Teidecasa. S.L. como titular del solar sin cerramiento, ubicado calle Pajarito s/n, para que proceda a realizar los trabajos descritos en el Informe Técnico obrante en el expediente ...” “...conforme a lo regulado en el artículo 35 del Anexo 1 de las

Normas Urbanísticas del Plan General Vigente. El plazo para la realización de los trabajos será de 20 días.

Segundo.- Apercibir a los interesados que si incumplen lo ordenado en el plazo concedido, se procederá a acordar la ejecución forzosa del acto, siendo a costa del interesado los gastos, daños y perjuicios que se deriven de la misma, sin perjuicio de las multas coercitivas que se puedan acordar, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio de Canarias y la Ley de Espacios Naturales de Canarias y en el artº. 99 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero; así como cualquier otra medida de disciplina urbanística que se estime procedente.

Tercero.- Notificar la presente Resolución al interesado.

Contra este acto que pone fin a la vía administrativa se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife que proceda, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación.”

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 17 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

ANUNCIO

15683

12812

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4012/2011, de fecha 14 de octubre, y a los efectos previstos en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999 de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, Somero Canarias, S.L., se procede a continuación a transcribir extracto del oficio de fecha 15 de julio de 2011, relativo a procedimiento de Restablecimiento del Orden Jurídico Infringido nº 6548/10:

“En relación a su solicitud de ampliación de plazo con registro de entrada en esta Gerencia Municipal

de Urbanismo en fecha 24 de marzo de 2011, sobre expediente de Disciplina nº 6548/2010, en el que mediante Resolución del Consejero-Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo nº 5132/2010, de fecha 16 de diciembre de 2010 se ordena a la mercantil denominada “Somero Canarias, S.L.”, en calidad de propietario de las obras...” descritas en el expediente “... sin contar con licencia, que proceda a los efectos del pleno restablecimiento del orden jurídico perturbado, con las restituciones y reposiciones necesarias, requiriéndole a los efectos que en el plazo de tres meses a contar desde el siguiente a la notificación de la resolución solicite la preceptiva licencia a los efectos de proceder a la legalización de las instalaciones objeto de este procedimiento, o bien presente el correspondiente proyecto de reposición/demolición de las obras en el mismo plazo, con la advertencia de que si incumple lo ordenado se procederán a iniciar los trámites para la ejecución subsidiaria y forzosa, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 177 del Texto Refundido de las LOTC y ENC y 95 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por medio de la presente se le comunica que procede, de conformidad con lo establecido en el art. 49 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, conceder dicha ampliación por plazo de un cuarenta y cinco hábiles a contar desde el siguiente a que reciba copia del presente Oficio, recordándole que transcurrido dicho plazo sin que el interesado aportase escrito o documentación alguna, se continuará con la tramitación del procedimiento que nos ocupa, lo que notifico a usted para su conocimiento y efectos.”.

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 17 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

ANUNCIO

15684

12814

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4010/2011, de fecha 14 de octubre, y a los efectos previstos en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999 de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, Nivel 3 Consulting, S.L.U., se procede a continuación a transcribir extracto del Requerimiento de fecha 12 de julio de

2011, recaída en el procedimiento de Orden de Ejecución nº4387/07:

“En relación a la Resolución nº 3.865/2007, de 22 de agosto, del Consejero Director de la Gerencia, por la que se ordenó a la entidad “Nivel 3 Consuting, S.L.U.” en su condición de titular de las obras que se ejecutan en la calle Felipe del Castillo, nº 17, Tejina, que procediera a realizar los trabajos...” descritos en el expediente “...tras comprobación por los Técnicos del Servicio de Disciplina de fecha 28 de junio del 2011, se informa que la obras ordenadas se han ejecutado parcialmente quedando pendiente rematar...” parte de las mismas “... Por ello se le requiere para que en el plazo de 7 días proceda a su ejecución apercibiéndole que si incumplen lo ordenado en el plazo concedido, se procederá a acordar la ejecución forzosa del acto, siendo a costa del interesado los gastos, daños y perjuicios que se deriven de la misma, sin perjuicio de las multas coercitivas que se puedan acordar, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio de Canarias y la Ley de Espacios Naturales de Canarias y en el art. 99 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero; así como cualquier otra medida de disciplina urbanística que se estime procedente.

Lo que le notifico para su conocimiento y efectos oportunos.”

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 17 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

A N U N C I O

15685

12815

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4049/11, de fecha 17 de octubre, y a los efectos previstos en el artº. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999 de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, doña María del Carmen, se procede a continuación a transcribir extracto del oficio de fecha 17 de mayo de 2011, relativo a expedientes de Asuntos Varios nº 2805/11:

“... Por medio de la presente se le comunica que realizada inspección al inmueble de referencia por el técnico municipal se informa que se comprueba que en el

inmueble situado en el nº 41 de la calle Hoya Baja-Punta del Hidalgo, se ...” han realizado los trabajos descritos en el expediente, que “... se encuentran terminados, no pudiéndose determinar la antigüedad de los mismos y siendo obras menores. No obstante se ha procedido por esta Administración a requerir al promotor para que solicite la preceptiva licencia o acredite la antigüedad de las obras por un plazo superior a cuatro años.”

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 19 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

A N U N C I O

15686

12816

Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución número 4054/2011, de fecha 17 de octubre, y a los efectos previstos en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999 de 13 de enero, y no habiéndose podido notificar al interesado, Acejo SL, se procede a continuación a transcribir extracto de la Resolución nº 3380/2011, de fecha 24 de agosto, recaída en el procedimiento de Orden de Ejecución nº 3039/11, el Consejero Director, resuelve:

“Primero: iniciar expediente de orden de ejecución contra Acego S.L. para realizar los trabajos ordenados en solar sito en Calle Afrodita esquina San Miguel de Geneto...” descritos en el expediente.

“Segundo: conceder trámite de audiencia a la entidad interesada, por un plazo de 15 días, a contar desde el siguiente a aquél en el que se reciba la correspondiente notificación, dentro del cual podrá efectuar las alegaciones y presentar los documentos que estime pertinentes.

Tercero: notificar la presente Resolución al interesado.”

Los interesados podrán solicitar una copia de la Resolución acreditando su identidad ante la Gerencia de Urbanismo de La Laguna, sita en calle Bencomo, nº 16, La Laguna, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

La Laguna, a 19 de octubre de 2011.

El Consejero Director, Juan Manuel Bethencourt Padrón.

SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA**A N U N C I O****15687****13042**

Por el Pleno celebrado, con carácter extraordinario, el día 20 de julio de 2004, se adoptó el acuerdo de aprobar, con carácter provisional, la aprobación de los módulos a aplicar a los proyectos para determinación su base imponible.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se expone el expediente al público por plazo de 30 días, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, encontrándose de manifiesto en la Secretaría General, para quienes se hallen interesados puedan examinarlos y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, en el entendimiento de que si no se presentase ninguna, el acuerdo de aprobación inicial queda elevado a definitivo.

Lo que se hace público para general conocimiento, en San Sebastián de La Gomera, a 18 de octubre de 2011.

El Alcalde-Presidente, Ángel L. Castilla Herrera.

TIJARAFE**A N U N C I O****15688****13050**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.3 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 detalla el resumen por capítulos del Presupuesto General de la Corporación para el ejercicio 2011, una vez que ha sido aprobado definitivamente:

ESTADO DE GASTOS		
CAPITULOS	DENOMINACION	EUROS
1.-	Gastos de Personal.....	2.198.823,76
2.-	Gastos de B.Corrientes y Serv..	674.380,71
3.-	Gastos Financieros.....	44.000,00
4.-	Transferencias Corrientes....	114.483,41
6.-	Inversiones Reales.....	1.018.717,27
7.-	Transferencias de Capital.....	
8.-	Activos Financieros.....	18.260,00
9.-	Pasivos Financieros.....	115.863,44
	TOTAL GASTOS.....	4.184.528,59

ESTADO DE INGRESOS		
CAPITULOS	DENOMINACION	EUROS
1.-	Impuestos Directos.....	370.000,00
2.-	Impuestos Indirectos.....	60.000,00
3.-	Tasas y Otros Ingresos.....	384.800,00
4.-	Transferencias Corrientes....	2.565.853,08
5.-	Ingresos Patrimoniales.....	9.600,00
6.-	Enajenación de Invers.Reales.	50.000,00
7.-	Transferencias de Capital....	400.242,51
8.-	Activos Financieros.....	344.033,00
9.-	Pasivos Financieros.....	-
	TOTAL INGRESOS.....	4.184.528,59

Asimismo, se hace pública la plantilla de funcionarios, personal laboral, dependiente de este Ayuntamiento:

1) FUNCIONARIOS	PLAZA	NUMERO TOTAL DE PLAZAS	GRUPO	C.DESTINO
1.-	HABILITACION NACIONAL:			
-SECR.-INTERV.	1		A2	26
2.-	ADMINISTRACION GENERAL			
ADMVOS.	2		C1	16
AUX.ADMVOS.	1		C2	14
3.-	ADMINISTRACION ESPECIAL:			
TECNICO	1		A2	18
POLICIA LOCAL GUARDIA	2		C1	14

2) Puestos de trabajo sujetos a la legislación laboral:

Denominación, número total de puestos, Fijo, Temporal, Ded. total. Ded. Parcial.

- Asesor Jurídico 1, F, DT.
- Trabajador Social 1, F, DT.
- Agente de Empleo y Desarrollo Local 1, F, DT.
- Delineante 1, F, DT.
- Auxiliar Admvo. 4F, DT.
- Encargado General 2, F, DT.
- Electricista 1, F, DT.
- Encargado Red de Agua 1, F, DT.
- Capataz sepulturero 1, F, DT.
- Peón Limpiadora 1, T, DT.
- Peón Limpieza Viaria 2, F, DT (vacantes).
- Peón Jardines 2, F, DT (vacantes).
- Peón Recogida de Basura 3, F, DT.
- Conductor Vehículos Especiales 1, F, DT.
- Conserje 1, F, DT.
- Carpintero 1, F, DT.
- Conductor Vehículos Municipales 1, F, DT.
- Auxiliar Biblioteca 1, F, DT.

Las personas y entidades legitimadas a que hacen referencia los artículos 63.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 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, y por los motivos enumerados en el número 2 de dicho artículo, podrán interponer contra el Presupuesto de referencia, recurso contencioso-administrativo en el plazo de 2 meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tijarafe, a 25 de octubre de 2011.

El Alcalde, Lorenzo Lorenzo Sosa.

VILLA DE ADEJE**Área de Servicios Centrales****Recursos Humanos****A N U N C I O****15689****12945**

Anuncio sobre convocatoria para la constitución de una lista de reserva de Auxiliares Administrativos.

Este Concejal Delegado de Servicios Centrales, como órgano competente en materia de Recursos Humanos, ha dictado el Decreto núm. 131/2011, de 25 de octubre, cuyo texto se transcribe a continuación:

«Decreto núm. 131/2011. De la Concejalía Delegada de Servicios Centrales aprobando la convocatoria y las bases para la constitución de una lista de reserva de Auxiliares Administrativos.

Visto que el considerable número de trabajadores con que cuenta esta Administración Local, necesita de instrumentos dinamizadores que aceleren y agilicen en general todo lo relacionado con muchas materias responsabilidad de esta Área. En concreto, me quiero referir a la contratación administrativa de personal, siempre salvaguardando la seguridad jurídica y la obligatoriedad del procedimiento administrativo que resulte de aplicación en su caso.

Al respecto, una de las medidas que por cierto ya se ha utilizado en anteriores ocasiones, es la de confeccionar una lista de reserva de trabajadores, previo el proceso de selección que resulte de aplicación, que nos permita acudir a ella cuando situaciones de urgencia de la Administración así lo demanden. Me refiero a supuestos, entre otros, de ausencia de trabajadores por bajas prolongadas, excedencias, sustitución de titulares, supuestos de exceso o acumulación de tareas o incluso el desarrollo de un nuevo proyecto de duración temporal que necesite urgente respuesta.

El Grupo que ahora entendemos que podría acogerse a este sistema descrito es el relativo a los Auxiliares Administrativos, ya que se trata de un colectivo numeroso dentro de la estructura del personal de recursos humanos de este Ayuntamiento que convendría que tuviese previamente determinada a la persona o personas a contratar. De esta forma, atendiendo a las propuestas de contratación debidamente motivadas por parte de las distintas Concejalías, se podría dar respuesta casi inmediata a situaciones urgentes o de suma necesidad que se puedan presentar en un futuro.

La voluntad de esta Concejalía manifestada en los párrafos anteriores no ha perdido de vista la situación de crisis por la que atravesamos, el proceso de ahorro y de corrección del déficit público municipal, así como el plan de Estabilidad Económica de este Ayuntamiento que sin duda nos obliga a recortar costes también en materia de recursos humanos. Con la configuración de esta nueva lista de reserva se trata fundamentalmente de sustituir a los titulares de las plazas a ocupar cuando resulte estrictamente necesario y con carácter muy excepcional, en su caso, otras contrataciones.

A la vista de que se han redactado por parte del Departamento de Recursos Humanos las bases que han de regir estas contrataciones, donde entre otros ex-

tremos, se ha tenido en cuenta el régimen laboral a contratar, de forma tal que la/s persona/s de nueva incorporación con carácter transitorio pueda/n cubrir tanto una plaza de personal laboral como de personal funcionario interino indistintamente atendiendo a las necesidades y a lo establecido en la legislación vigente.

Atendiendo por último a que constan en el expediente el informe emitido por parte del Jefe de Servicios del Área de Recursos Humanos, en sentido favorable.

Examinadas las bases de la convocatoria en relación con la selección de personal referenciada y de conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, este Concejal, en el ejercicio de las competencias que le han sido delegadas por el Alcalde-Presidente mediante el Decreto núm. 17/2011, de 23 de junio (BOP núm. 120, de 19 de julio de 2011), resuelvo:

Primero. Aprobar las bases reguladoras de las pruebas selectivas para la creación de una lista de reserva de Auxiliares Administrativos, pertenecientes a la escala de la Administración General, Grupo IV, que presten sus servicios como funcionario interino o como personal laboral temporal, cuyo contenido íntegro se transcribe a continuación:

Primera.- Objeto de la convocatoria.

El objeto de la presente convocatoria, es la configuración de una lista de reserva, mediante el sistema de oposición libre, de Auxiliares de Administración general, pertenecientes al Grupo IV, que prestarán, en su caso, sus servicios como funcionarios interinos o como personal laboral temporal al servicio de esta Corporación, para cubrir bajas por enfermedad, vacaciones, licencias, excedencias del personal del Ayuntamiento de Adeje, necesidad de ejecución de proyectos urgentes y temporales, exceso o acumulación de tareas con sometimiento a la legislación vigente y al procedimiento selectivo que se detalla en las presentes Bases, y siempre que existan debidamente acreditadas, razones de necesidad y urgencia.

La lista de reserva se formará con los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, por orden de puntuación decreciente, realizándose las incorporaciones por dicho orden.

La referida lista de reserva se regirá por los criterios de composición y funcionamiento establecidos en la base siguiente.

El sistema de selección apuntado anteriormente permite conocer la capacidad y la valoración de los conocimientos sobre la Administración Local de los aspirantes, garantizando, al mismo tiempo, el principio de igualdad en la selección.

Segunda.- Composición y funcionamiento de la lista de reserva.

1. Composición:

La lista de reserva se formará con los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, por orden de puntuación decreciente, realizándose las incorporaciones por dicho orden.

2. Actuaciones previas al nombramiento:

Con carácter previo, cuando en un Área se hubiere producido vacante, y mientras ésta es cubierta, fuese necesario la sustitución transitoria del titular de un puesto, existiere la necesidad de ejecutar un programa de carácter temporal o se produjere un exceso o acumulación de tareas, el Área afectada propondrá a la Concejalía Delegada competente en materia de Recursos Humanos la cobertura de la incidencia de que se trate, mediante el nombramiento de un auxiliar administrativo proveniente de la lista de reserva objeto del presente proceso de selección; propuesta en la que habrá de justificar la necesidad y urgencia en la que basa su petición. Acto seguido, y una vez iniciado el correspondiente expediente administrativo, el Departamento de Recursos Humanos emitirá informe al respecto, y en caso de resultar éste favorable, el Concejal Delegado competente en materia de Recursos Humanos dictará Decreto autorizando la cobertura instada.

3. Llamamiento de la lista de reserva:

Una vez autoriza la cobertura de la necesidad, el Departamento de personal notificará el llamamiento a la persona a nombrar, siguiendo rigurosamente el orden establecido en la correspondiente lista de reserva. Dicha notificación se realizará utilizando el medio que se considere oportuno siempre que quede asegurada la constancia de la efectiva recepción por parte del interesado.

El interesado deberá contestar al requerimiento formulado en un plazo máximo de 72 horas. De no contestar en este plazo se procederá a llamar al siguiente en orden de puntuación, y así sucesivamente.

En el acto de contestación al llamamiento el interesado deberá aportar aquella documentación contemplada en la base décima que acredite que reúne los requisitos exigidos para el nombramiento como personal laboral temporal.

4. Nombramiento:

Previo Propuesta dictada por el Concejal Delegado competente en materia de Recursos Humanos, el Alcalde Presidente dictará Decreto procediendo al nombramiento del personal seleccionado.

5. Publicidad de la lista y de los llamamientos:

Tanto los llamamientos como las reincorporaciones que se produzcan a la lista serán publicados en la página web de este Ayuntamiento.

6. Revocación y cese:

El nombramiento, que en todo caso será de carácter temporal, quedará automáticamente revocado en cualquiera de los siguientes casos, con el consiguiente extinción de su relación laboral con este Ayuntamiento:

a. Cuando hubiere desaparecido la causa o el motivo de su nombramiento.

b. Por supresión del puesto de trabajo, ocupado transitoriamente, en el catálogo de puestos.

7. Reincorporaciones a la lista de reserva:

El personal laboral proveniente de la lista de reserva objeto del presente proceso selectivo, una vez finalizada la prestación del servicio, y siempre que no se hubiere producido alguna de las causas de bajas previstas en el siguiente apartado, se reincorporará a la lista de origen, ocupando el lugar que por orden de prelación le correspondía, excepto en el caso de que dicha lista haya caducado o se hubiere producido una convocatoria para configurar una nueva lista respecto de la categoría profesional o empleo de que se trate.

8. Causas de baja en la lista de reserva:

Causarán baja en las listas de reserva quienes:

a. Rechacen o no contesten la oferta sin motivo justificado, durante dos llamamientos consecutivos. A efectos de este cómputo, únicamente se considerarán justificadas las negativas basadas en la existencia de un contrato de trabajo en vigor o por encontrarse en situación de servicio activo como funcionario, por acreditar debidamente una causa de enfermedad, embarazo, maternidad, acogimiento o adopción, o cuidado de un familiar.

b. No se incorporen al puesto de trabajo, sin motivo justificado, una vez realizado el nombramiento como funcionario interino.

c. Renuncien al nombramiento una vez iniciada la prestación de servicios.

d. Soliciten la baja de la lista de reserva.

9. Vigencia de la lista de reserva:

La lista de reserva estará en vigor hasta que sea aprobada una nueva lista respecto del empleo o categoría profesional de que se trate, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo siguiente.

En cualquier caso, la lista de reserva tendrá una vigencia máxima de dos años.

Tercera.- Requisitos que deben reunir los aspirantes.

1. Requisitos generales:

a) Nacionalidad:

a1. Ser español.

a2. Ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea.

a3. Ser nacional de algún Estado al que, en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

a4. También podrán participar en las pruebas selectivas, cualquier que fuere su nacionalidad, el cónyuge de los españoles, de los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea, o de los nacionales de otros Estados que, en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de los cónyuges de éstos siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

Los aspirantes incluidos en los apartados a2, a3 y a4 deberán poseer un conocimiento adecuado del castellano, pudiéndoseles exigir, en su caso, la superación de pruebas con tal finalidad.

b) Tener cumplidos dieciséis (16) años de edad y no haber alcanzado la edad de

c) Jubilación.

d) Estar en posesión de alguna de las siguientes titulaciones: Título de Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, Formación Profesional de Primer Grado o Ciclo Formativo de Grado medio o Equivalente, o en condiciones de obtenerla en el plazo de presentación de solicitudes. En los casos de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite la homologación emitida por la Administración General del Estado español que fuere competente para ello. Asimismo, en caso de que se alegue título equivalente se deberá acreditar tal equivalencia mediante la aportación de la certificación expedida por el órgano de la Administración española competente.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.

f) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

Los aspirantes cuya nacionalidad no sea la española deberán acreditar no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida, en su Estado, el acceso a la Función Pública.

2. Requisitos especiales para discapacitados:

Los aspirantes afectados por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales serán admitidos en igualdad de condiciones respecto de los demás aspirantes, siempre que tales limitaciones no sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes, y siempre que no sea necesaria la adaptación funcional del puesto de trabajo.

Dichos aspirantes deberán aportar en el momento de presentar la solicitud, la certificación de reconocimiento de grado de minusvalía a tenor de lo regulado en el Real Decreto 1971/1999, de 23 diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BB.OO.EE. nº 22, de 26 de enero de 2000 y nº 62, de 13 de marzo del mismo año). Además, tendrán que alegar de forma expresa, al tiempo de presentar la correspondiente solicitud, qué tipo de minusvalía padecen y qué adaptaciones necesitan para la realización de los ejercicios, tal y como prevén los artículos 1.2 y 5.2 del Decreto 43/1998, de 2 de abril, por el que se desarrolla en Capítulo IV, Título VI, de la Ley territorial 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, regulador del sistema de acceso de personas con minusvalía para la prestación de servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y medidas de fomento para su integración laboral. De otra parte, tal como previene el artículo 5.3 del citado Decreto autonómico, cuando la disminución acreditada del aspirante afecte a su capacidad productiva o mecánica para el desarrollo de las pruebas o ejercicios de que se trate en el tiempo señalado, podrán admitirse, excepcionalmente, la ampliación en un tercio del tiempo previsto para su realización. Tales extremos tendrán que ser acreditados mediante certificación vinculante del equipo multiprofesional previsto en el mencionado Decreto 43/1998, en la que, así mismo, deberá constar que se encuentran en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo a que aspiran y las adaptaciones necesarias de dichos puestos. La certificación habrá de ser presentada junto con la solicitud de participación. De no ser posible la presentación de la referida certificación dentro del plazo de solicitudes, se deberá aportar, al menos, el justificante de haberla solicitado. En este caso, los aspirantes tendrán que aportar aquella certificación dentro del plazo de subsanación de defectos a que se refiere la base quinta.

Todos los requisitos exigidos en la presente Base deberán cumplirse el último día de presentación de solicitudes y conservarse hasta el momento de la to-

ma de posesión, en su caso, debiendo reunir, en este momento los señalados en la base décima.

De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad, en las pruebas selectivas se establecerán para las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33% que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios en tiempo y medios par su realización al objeto de asegurar su participación en igualdad de condiciones. Las adaptaciones no se otorgarán de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación con la prueba a realizar.

Las adaptaciones de medios que se realicen en ningún caso deberán perjudicar la necesaria urgencia y celeridad que deber regir los procesos selectivos realizados con carácter interino o temporal.

Cuarta.- Solicitudes, plazo, derechos de examen y lugar de presentación.

A.- Solicitudes:

Quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas deberán hacerlo constar cumplimentando la instancia normalizada aprobada por el Ilte. Ayuntamiento de la Villa de Adeje, que será facilitada a los aspirantes en la Oficina de Atención al Ciudadano (OAC) o en el Departamento de Recursos Humanos de dicha Corporación. Así mismo, la referida instancia podrá ser descargada de la página web municipal (www.adeje.es).

Junto con la solicitud deberán acompañarse los siguientes documentos:

a) Fotocopia:

a1. Del D.N.I., respecto de los aspirantes que posean nacionalidad española.

a2. Del documento de identidad del país de origen o pasaporte para los aspirantes incluidos en la base tercera, apartado 1, letra a2.

a3. Del Pasaporte y de la tarjeta de familiar de residente comunitario respecto de los aspirantes a que se refiere la base tercera, apartado 1, letra a4, cuando no sean nacionales de algún Estado miembro de la Unión Europea. En caso contrario, aportarán la documentación descrita en el apartado precedente.

a4. Del Pasaporte y el certificado de registro o tarjeta de residencia, respecto de los aspirantes a los que hace referencia la base tercera, apartado 1, letra a3.

b) Del título académico exigido o del justificante de haber abonado los derechos para su expedición y,

en su caso, del documento acreditativo de cualquier otro requisito de conocimiento exigido en la convocatoria.

c) Del recibo justificativo de haber abonado la tasa de derechos de examen.

En el supuesto de haber invocado un título equivalente al exigido deberá acompañarse el certificado expedido por el órgano competente que acredite la citada equivalencia, en los términos ya indicados anteriormente.

En el supuesto de titulaciones obtenidas en el extranjero se aportará fotocopia compulsada de la credencial que acredite su homologación, en los términos ya referidos con anterioridad.

Las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial deberán presentar, además, los certificados previstos en el apartado 2 de la base tercera, cuando soliciten participar en el turno de acceso libre con adaptación de tiempo o medios, o cuando soliciten su participación en el turno de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, en su caso.

Si los documentos que deben presentarse no se aportaran con la solicitud por encontrarse en poder de esta Corporación Local, deberá hacerse constar expresamente esta circunstancia en el apartado "Observaciones" de la solicitud, especificando la convocatoria en la que se presentaron, con indicación de la plaza convocada y la fecha; datos que de no conocerse, supondrá la obligación del aspirante de presentar aquellos documentos. No obstante, en el caso de que esta Corporación no los localizase, previo requerimiento al efecto en la fase de subsanación, el aspirante tendrá la obligación de aportarlos antes de la finalización del plazo otorgado para dicha subsanación.

B.- Plazo de presentación:

El plazo de presentación de instancias será de diez (10) días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

C.- Derechos de examen:

Los derechos de examen serán de 6,30 euros, cuyo importe se hará efectivo de alguna de las siguientes formas:

1) Mediante liquidación efectuada a través del ingreso de los derechos de examen en la cuenta nº 2065-0033-67-1114000026 Oficina de Adeje de la Caja General de Ahorros de Canarias.

2) Mediante transferencia bancaria en la cuenta señalada en el apartado anterior.

3) Mediante giro postal o telegráfico que deberá ir dirigido a la siguiente dirección: “Iltre. Ayuntamiento de la Villa de Adeje. Pruebas Selectivas (especificando la convocatoria correspondiente), calle Grande, 1, 38670, Adeje”.

En la documentación acreditativa de haber abonado los derechos de examen (recibos de ingreso, justificantes de transferencia bancaria, impresos u otros documentos justificativos del abono de los derechos de examen) que se ha de aportar con la instancia se deberá hacer referencia, en todo caso, a los siguientes extremos:

1. La convocatoria pública para la que se solicita su participación y respecto de la cual se ha abonado los derechos de examen.

2. El nombre y apellidos, así como el número de D.N.I., Pasaporte o Tarjeta de Identidad del aspirante que solicita participar en la convocatoria de referencia, que, en todo caso, ha de coincidir con la persona que realiza el abono de los referidos derechos de examen. En los supuestos de giro postal o telegráfico o de transferencia, el propio opositor hará constar en el espacio de la solicitud de participación en las pruebas destinado a ello, la clase de giro o transferencia que ha efectuado, su fecha y su número.

En ningún caso la presentación y pago en la entidad colaboradora supondrá sustitución del trámite de presentación en tiempo y forma de la solicitud.

No se realizarán en ningún caso devoluciones de los importes abonados por este concepto.

D.- Lugar de presentación:

El impreso de solicitud, debidamente cumplimentado, deberá presentarse, junto a los documentos especificados en la base cuarta, apartado A, en el Registro General de esta Corporación o en las demás oficinas públicas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Quinta.- Admisión de aspirantes.

Para ser admitido en las pruebas selectivas será necesario que los aspirantes reúnan todas las condiciones exigidas en la convocatoria y presenten la documentación requerida conforme se establece en la base cuarta.

Concluido el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará resolución, en el plazo máximo de diez (10) días naturales, aprobando la relación de aspirantes admitidos y excluidos, especificando, respecto de estos últimos, la causa de inadmisión a fin de que puedan subsanarla, si fuera susceptible de ello, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles a contar desde la publicación de la referida

resolución en el tablón de anuncios de la Corporación, la cual contendrá como anexo único la relación nominal de aspirantes excluidos, con sus correspondientes Documentos de Identidad e indicación de las causas de exclusión. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanasen la causa de exclusión serán definitivamente excluidos.

Una vez finalizado el plazo de subsanación, el órgano competente para resolver dictará resolución por la que se aprueba la relación definitiva de admitidos y excluidos, que será publicada en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y contendrá, además del lugar, fecha y hora del comienzo del primer ejercicio de la fase de oposición, como anexo único la relación nominal de aspirantes excluidos. Igualmente, en dicha resolución se indicarán los componentes del Tribunal y sus suplentes.

Las resoluciones señaladas en los párrafos segundo y tercero de la presente base serán publicadas, además, en la página web del Ayuntamiento de Adeje (www.adeje.es).

Sexta.- Composición, designación y actuación del Tribunal Calificador.

1.- Composición: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Tribunal Calificador estará constituido de la siguiente forma:

Presidente: un funcionario de carrera o personal laboral fijo que deberá poseer titulación o, en su caso, especialización igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza objeto de la convocatoria.

Secretario: un funcionario de carrera o personal laboral fijo de la Corporación que actuará con voz pero sin voto.

Vocales: su número será de cuatro vocales, funcionarios de carrera o personal laboral fijo de cualquiera de las Administraciones Públicas, y deberán poseer titulación, o en su caso, especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a la plaza convocada.

Designación del Tribunal Calificador: el Tribunal calificador será designado por el Alcalde Presidente, a propuesta del Concejal Delegado competente en materia de Recursos Humanos.

El Tribunal quedará integrado, además, por los suplentes respectivos, que serán designados simultáneamente con los titulares, con los mismos requisitos señalados para éstos.

2.- Publicación de la designación: la designación nominativa de los integrantes del Tribunal, tanto titulares como suplentes, se publicará conjuntamente

con la lista definitiva de admitidos en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, así como en la página web municipal (www.adeje.es).

3.- Asesores Especialistas: el Tribunal designará un Asesor, funcionario del Departamento de Recursos Humanos, cuyas funciones serán el asesoramiento del citado Órgano de selección en cuanto a la gestión de las pruebas, y quien deberá contar con titulación, o en su caso, especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a la plaza convocada, actuando con voz y sin voto. Asimismo, si fuese necesario, dada la naturaleza de las pruebas, podrán nombrarse asesores especialistas, quienes se limitarán a asesorar respecto del ejercicio relativo a sus especialidades técnicas, actuando con voz pero sin voto, tal como establece el artículo 74.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de Función Pública Canaria. Estos Asesores serán retribuidos de conformidad con las normas sobre indemnizaciones por razón del servicio que fuere aplicable al Tribunal de pertenencia, como si de vocales se tratase.

4.- Abstención y recusaciones: los componentes del Tribunal Calificador, así como los asesores especialistas, en su caso, deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurrieren alguna de las circunstancias previstas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, respectivamente.

5.- Constitución y actuación: el Tribunal en su constitución y actuación se sujetará a las normas previstas para los órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de tal manera que no podrá constituirse, ni actuar, sin la presencia, como mínimo, del Presidente y del Secretario o de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, del resto de sus miembros, titulares o suplentes.

El Tribunal está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse de la aplicación de las normas contenidas en estas bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos en ellas, adoptando las decisiones por mayoría y, en caso de empate, se repetirá la votación hasta una tercera vez, en la que, si persistiese el empate, éste lo dirimirá el Presidente con su voto.

El Tribunal Calificador podrá proponer al órgano con competencias en materia de personal el nombramiento de colaboradores para la realización de tareas de carácter administrativo o material para el desarrollo o ejecución de las pruebas cuando sea necesario en atención al volumen o complejidad de las mismas.

El Tribunal Calificador podrá proponer al órgano competente, cuando el número de aspirantes lo haga necesario, el nombramiento de más de un Tribunal, conforme a las normas de composición y designa-

ción de Tribunales previstas en estas bases. Asimismo, a fin de conseguir la necesaria coordinación entre los Tribunales Calificadores, todos ellos actuarán conjuntamente bajo la dirección del Tribunal número uno, que resolverá cuantas consultas, interpretaciones y criterios de valoración y de unificación puedan plantearse o solicitarse por los restantes Tribunales sobre las normas de la convocatoria, procurando lograr la mayor uniformidad, sin perjuicio de lo cual, los Tribunales Calificadores funcionarán con autonomía respecto de los demás en cuanto a la selección de aspirantes, formulando sus propias propuestas. Corresponderá al Tribunal nombrado con el número uno los siguientes cometidos:

a) Cursar, de orden de su Presidente, citación al resto de los Tribunales para constituirse en un acto conjunto.

b) Recibir de los demás Tribunales los expedientes incoados relativos al transcurso de las pruebas y elaborar la propuesta definitiva de aprobados.

A los efectos de lo dispuesto en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, se califica el Tribunal con la categoría tercera.

Séptima.- Comienzo y desarrollo de las pruebas selectivas.

1.- Comienzo de los ejercicios:

La fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse el primer ejercicio se harán públicos a través de la resolución por la cual se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos, y que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, así como en la página web de la Corporación (www.adeje.es).

En las pruebas selectivas se establecerán para las personas con minusvalías las adaptaciones posibles y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, de forma que gocen de igualdad de oportunidades con los restantes aspirantes, siempre que estas hayan sido solicitadas por los aspirantes mediante certificado vinculante del equipo multiprofesional a que se hace referencia en la base tercera, apartado 2.

2.- Llamamientos. Orden de actuación:

Los opositores serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único. La no presentación de un opositor a cualquiera de los ejercicios en el momento de ser llamado determinará automáticamente el decaimiento de sus derechos a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, quedando excluido del procedimiento selectivo, salvo en los casos de fuerza mayor debidamente justificados y libremente apreciados por el Tribunal.

En las pruebas en las que todos los aspirantes no puedan ser examinados conjuntamente, el orden de actuación comenzará por la letra que resulte del sorteo celebrado al efecto, que se hará pública a través de resolución por la que se apruebe la lista de admitidos y excluidos.

3.- Identificación de los opositores.

El Tribunal identificará a los opositores al comienzo de cada prueba y podrá requerirles, en cualquier fase del proceso selectivo, para que se identifiquen debidamente, a cuyos efectos deberán asistir a cada ejercicio provistos del Documento Nacional de Identidad o en su caso, documento equivalente.

4.- Incidencias:

Si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o que su solicitud adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas.

El Tribunal Calificador, en el caso de que alguno de los aspirantes durante la realización de las pruebas copiase o se valiese de cualquier medio que violente los principios de igualdad y de capacidad que inspiran las pruebas selectivas de personal en el ámbito de las Administraciones Públicas, le retirará el examen y le compelerá a abandonar la sala, proponiendo su exclusión del proceso al órgano competente para resolver el proceso selectivo.

5.- Anuncios sucesivos:

Una vez comenzadas las pruebas selectivas, los anuncios de celebración de las siguientes pruebas se harán públicos en el tablón de anuncios de la Corporación, así como en la página web del Ayuntamiento de Adeje (www.adeje.es).

Octava.- Sistema selectivo.

El sistema de selección de los aspirantes será el de oposición.

La puntuación máxima alcanzable será de diez puntos (10 ptos.).

A.- Fase de oposición:

Consistirá en la realización de dos ejercicios de carácter obligatorio y eliminatorio en la misma sesión. El programa al que han de ajustarse los ejercicios figura como Anexo Único a las presentes bases.

Los ejercicios y su forma de calificación correspondiente se rigen por las siguientes reglas:

Primer ejercicio: De naturaleza teórica, y se evaluará entre cero y diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para considerarlo superado. Consistirá en desarrollar una prueba tipo test, contestando un cuestionario con un nº máximo de sesenta preguntas con cuatro alternativas de respuesta, siendo sólo una de ellas la correcta, relativa al temario determinado en el Anexo Único de las presentes bases, y durante el período máximo de una hora.

Durante el desarrollo de esta prueba no estará permitido hacer uso de textos legales.

El Tribunal deberá adoptar las medidas necesarias para procurar el anonimato de los aspirantes durante la realización de esta prueba.

Segundo ejercicio: De naturaleza práctica, se evaluará entre cero y diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para considerarlo superado. Consistirá en la realización de un supuesto de carácter práctico durante el período máximo de una hora, relacionado con los temas determinados en el Anexo Único de estas bases.

Para la realización del ejercicio práctico los aspirantes podrán hacer uso de textos legales.

Se valorarán los conocimientos demostrados, la sistemática en el planteamiento y la formulación de conclusiones, en su caso.

El Tribunal podrá solicitar de los aspirantes que den lectura de sus respectivas pruebas, correspondientes al ejercicio segundo.

El Tribunal deberá adoptar las medidas necesarias para procurar el anonimato de los aspirantes durante la realización de esta prueba.

Calificación de los ejercicios: en el caso del primer ejercicio, éste se evaluará entre cero y diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para considerarlo superado y, por tanto, poder proceder a la calificación del segundo ejercicio. Dicha calificación será determinada únicamente cuantificando en sentido positivo las respuestas afirmativas y descontando únicamente las preguntas contestadas erróneamente, aplicándose la siguiente fórmula de corrección:

$$\text{Nº aciertos} - \text{Nº errores} / \text{Nº total de preguntas} \times 10.$$

En el caso del segundo ejercicio, éste se evaluará entre cero y diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para considerarlo superado. Su calificación será fijada sumando las puntuaciones otorgadas por los miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de miembros del citado órgano colegiado. Cuando cualquier puntuación sea su-

perior o inferior en tres o más puntos a la media de los restantes, será excluida automáticamente, hallándose la puntuación media entre el resto, siendo necesario que se conserven como mínimo tres de las puntuaciones otorgadas para poder calificar. Si ello no fuera posible, el Tribunal procederá a evaluar nuevamente.

Las calificaciones de ambos ejercicios, en su caso, se publicarán en el tablón de anuncios de la Corporación, en donde se establecerá, además, el lugar, día y hora en la que los aspirantes podrán proceder a su revisión.

La calificación final de la fase de oposición, que se hará pública en el tablón de anuncios de la Corporación, será la resultante de hallar la nota media entre los dos ejercicios que configuran dicha fase.

B.- Orden definitivo de los aspirantes:

El orden definitivo de los aspirantes estará determinado por la puntuación final obtenida en la oposición.

En caso de empate entre aspirantes, y para dirimir el mismo, se atenderá únicamente a la puntuación obtenida en la prueba práctica. Si aún subsistiese el empate, se realizarán ejercicios de carácter práctico relacionados con las funciones de la plaza convocada. La valoración de estos ejercicios se realizará entre cero y diez puntos, no suponiendo alteración de las puntuaciones obtenidas en las calificaciones finales.

Novena.- Relación de aprobados y propuesta del Tribunal.

Una vez realizadas las calificaciones finales, el Tribunal publicará en el tablón de anuncios de la Corporación la relación, por orden de puntuación decreciente, de los aspirantes que hayan aprobado la oposición.

Simultáneamente a su publicación el Tribunal propondrá la relación anteriormente señalada al órgano competente para finalizar el procedimiento de selección. El acto que ponga fin al procedimiento selectivo deberá ser motivado. La motivación de los actos de los órganos de selección dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el desarrollo de su cometido de valoración estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

El acto que ponga fin al procedimiento de selección será publicado en el tablón de anuncios de la Corporación y en la página web del Ayuntamiento de Adeje (www.adeje.es).

Décima.- Presentación de documentos y nombramientos.

1. Presentación de documentos:

Los aspirantes propuestos presentarán en el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación los documentos que se especifican seguidamente, acreditativos de que poseen las condiciones y reúnen los requisitos exigidos en esta convocatoria:

a. Originales de los documentos determinados en la base tercera, apartado 1. En el caso de que cualquiera de los documentos originales no guarde identidad absoluta con las fotocopias de los documentos aportados al principio del proceso selectivo, o alguno de aquéllos no fuere presentado, constando su copia en el expediente administrativo del proceso, el aspirante que hubiere superado las pruebas resultará excluido de forma automática de la lista de reserva, con los efectos señalados en el último párrafo de la presente Base.

b. Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme. En el caso de que no posean la nacionalidad española, declaración responsable de no estar sometido a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado el acceso a la función pública.

c. Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las funciones correspondientes.

d. Fotocopia compulsada de la cartilla o tarjeta de la Seguridad Social.

El plazo de presentación de documentos será el determinado en el apartado 3, párrafo segundo, de la base segunda (72 horas desde la comunicación del llamamiento).

No presentar la documentación anterior dentro de plazo, dará lugar al decaimiento del derecho al llamamiento, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad que, en su caso, pudiera haber incurrido por falsedad en los datos declarados en la instancia. En estos casos se formulará propuesta de nombramiento según el orden de puntuación a favor de quienes, como consecuencia de la referida anulación, tuvieran cabida en la plaza convocada.

2. Momento de presentación de los documentos señalados en el apartado anterior:

El aspirante deberá presentar los documentos señalados en el apartado precedente en el momento de su llamamiento, de conformidad con la Base Segunda.

3. Nombramientos:

Los aspirantes o, en su caso, el aspirante, que dentro del plazo indicado anteriormente presenten la do-

cumentación y acrediten que reúnen los requisitos exigidos en esta convocatoria será contratado como personal laboral temporal o nombrado funcionario interino, en su caso. No presentar la documentación o no acreditar que reúne los requisitos exigidos en esta convocatoria, dentro de plazo, dará lugar al decaimiento del derecho al nombramiento, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad que, en su caso, pudiera haber incurrido por falsedad en los datos declarados en la instancia.

Décimo primera.- Período de prueba.

El personal laboral que se contrate quedará sometido al período de prueba que señale el artículo 26 del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Adeje.

Decimosegunda.- Incompatibilidades.

Los aspirantes que resulten finalmente contratados quedarán sometidos desde dicho momento al régimen de incompatibilidades vigente, por esto será necesaria la manifestación de los interesados de no venir desempeñando ningún puesto o actividad en el sector público delimitado en el artículo 53.5 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 1º de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, indicando, asimismo, que no realizan actividad privada incompatible o sujeta a reconocimiento de compatibilidad. En otros casos, se procederá en la forma determinada en los párrafos 2º, 3º y 4º del artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Organismos y Empresas dependientes.

La citada manifestación hará referencia también a la circunstancia de si los interesados se encuentran o no percibiendo pensión de jubilación, retiro u orfandad, por derechos pasivos o por cualquier régimen de la Seguridad Social, pública y obligatorio, a los efectos previstos en el artículo 3.2 y disposición transitoria 9ª de la citada Ley 53/1984, de 26 de noviembre.

El personal laboral estará sujeto al régimen de incompatibilidades establecido en el artículo 27 del Convenio Colectivo ya citado.

Decimotercera.- Impugnación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, contra las presentes bases y su convocatoria, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse por los interesados recurso potestativo de reposición ante el Alcal-

de Presidente del Ilte. Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje, en el plazo de un (1) mes a contar desde la publicación de las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, o Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos (2) meses contados a partir de dicha publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife.

Así mismo, contra las resoluciones y actos de trámite del Tribunal Calificados si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar en el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos, los interesados podrán interponer Recurso de Alzada impropio ante la autoridad que haya nombrado a su Presidente.

Decimocuarta.- Incidencias.

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de Función Pública Canaria; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado; la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnización por razón del servicio; el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad; demás disposiciones concordantes en la materia cuando resultaren de aplicación, tales como el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Adeje.

Anexo Único: Programa.

Tema 1: La Constitución Española: concepto y clases de constitución. Origen, estructura, contenido, principios, valores superiores. El valor normativo de la Constitución Española de 1978. Reforma de la Constitución Española. Derechos y deberes fundamentales. Derechos Económicos y sociales. Principios rectores de la política social y económica. Garantía y suspensión de los derechos y libertades.

Tema 2: La organización territorial del Estado I: La organización territorial del Estado: La Adminis-

tración General del Estado. Las Comunidades Autónomas. La Provincia.

Tema 3: El Municipio: Elementos, organización y funcionamiento. Especial referencia a la organización municipal del Ayuntamiento de Adeje.

Tema 4: El acto administrativo: El acto administrativo: concepto y clases. Elementos del acto administrativo. Requisitos de los actos administrativos. Eficacia y validez de los actos administrativos. Actos nulos, anulables e irregulares.

Tema 5: El procedimiento administrativo: Concepto y clases de procedimiento administrativo. Principios generales. Los interesados en el procedimiento. Fases del procedimiento administrativo común. Términos y plazos. El silencio administrativo.

Tema 6: El ciudadano como usuario de los servicios públicos: El ciudadano como usuario de los servicios públicos. Atención al público. Los servicios de información y reclamación administrativa: concepto y funciones. El libro de quejas y sugerencias. Contenido y efectos de la información. Los Servicios de Información en las Comunidades Autónomas y en las Entidades Locales.

Tema 7: El registro de documentos: El registro de documentos: concepto, régimen jurídico, funciones del registro de documentos, clases de registro. La informatización de los registros públicos. Presentación de instancias y documentos en oficinas públicas.

Tema 8: El archivo de documentos: El archivo: concepto y clases. Principales criterios de ordenación de archivos. Especial consideración al archivo de gestión. El derecho de los ciudadanos al acceso a archivos y registros.

Tema 9: El personal al servicio de las Corporaciones Locales. El personal funcionario. El personal laboral. Selección del personal funcionario y laboral. Provisión de puestos de trabajo. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Las situaciones administrativas.

Tema 10: Los derechos retributivos del personal al servicio de las Corporaciones Locales. Las nóminas del personal funcionario y del personal laboral.

Segundo.- Convocar el procedimiento selectivo para la provisión de una lista de reserva de Auxiliares Administrativos.

Tercero.- Publicar la convocatoria, juntamente con el texto íntegro de las bases reguladoras de las pruebas selectivas, en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en la página web municipal, siendo la fecha del anuncio en el precitado Diario Oficial la

que servirá para el cómputo del plazo de presentación de instancias.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En la Villa Histórica de Adeje, a 26 de octubre de 2011.

El Concejal Delegado del Área de Servicios Centrales, Epifanio Jesús Díaz Hernández.

VILLA DE BUENAVISTA DEL NORTE

EDICTO

15690**13056**

Aprobado que ha sido inicialmente el Padrón de Contribuyentes por el concepto de la "Tasa Municipal de Abastecimiento de Agua Potable y Recogida de Basura Domiciliaria", correspondiente al quinto bimestre de 2011 (septiembre-octubre), los mismos se hallan expuestos al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por término de 15 días, a partir de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de posibles sugerencias y reclamaciones.

Buenavista del Norte, a 31 de octubre de 2011.

El Alcalde-Presidente, Antonio José González Fortes.

VILLA DE LOS REALEJOS

Unidad de Gestión de Personal

ANUNCIO

15691**12980**

Decreto de la Alcaldía-Presidencia.

Número de Decreto: 2487/11.- Fecha de emisión: 24 de octubre de 2011.

Visto el expediente instruido de la convocatoria para la provisión con Funcionario de carrera, mediante el procedimiento de concurso de traslado específico, atendiendo a la naturaleza de los puestos a cubrir, de un puesto de Técnico de Administración Especial de este Excmo. Ayuntamiento, y según los siguientes:

Antecedentes de hecho:

I.- Dada la necesidad de proceder a la provisión con funcionario de carrera, mediante el procedimiento de concurso de traslado específico, atendiendo a la naturaleza del puesto a cubrir, de un puesto de Técnico de Administración Especial, previsto en la Relación de Puestos de Trabajo de esta Entidad bajo el código INT-F-02.

II.- Solicitado informe a la Junta de Personal sobre los extremos de la convocatoria, la misma emite informe instando algunas modificaciones a las bases, algunas de las cuales, de acuerdo con la normativa legal, se han tomado en consideración

Consideraciones jurídicas.

I.- Considerando las bases específicas que han de regir la convocatoria.

II.- Considerando que a tenor del artículo 14.2 párrafo cuarto del Acuerdo de Condiciones de trabajo aplicable al Personal Funcionario de esta Entidad “Con carácter previo a la aprobación de las bases de convocatorias para la provisión de plazas, éstas serán objeto de informe por la Junta de Personal [...]”

III.- Considerando lo previsto en el artículo 101 y siguientes de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 30 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canarias, y supletoriamente, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios civiles de la Administración General del Estado, así como en lo dispuesto en las presentes bases.

IV.- Considerando en cuanto a la competencia para su aprobación, que de conformidad con el artículo 21.1 g) de la Ley 7/85 de 2 de abril reguladora de las bases de Régimen local según el cual corresponde al Alcalde “(...), aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal (...)”.

Visto todo lo anterior, esta Alcaldía, en ejercicio de las facultades que le confieren las disposiciones legales vigentes, resuelve:

Primero.- Aprobar las bases que han de regir la convocatoria para la provisión con funcionario de carrera de un puesto de Técnico de Administración Especial de este Excmo. Ayuntamiento mediante el procedimiento de concurso de traslado específico, que se transcriben a continuación:

“Bases que han de regir la convocatoria para proveer en propiedad un puesto de Técnico de Administración Especial de este Excmo. Ayuntamiento mediante el procedimiento de concurso de traslado específico.

Primera.- Objeto de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la provisión con Funcionario de carrera, mediante el procedimiento de concurso de traslado específico, atendiendo a la naturaleza de los puestos a cubrir, de un puesto de Técnico de Administración Especial de este Excmo. Ayun-

tamiento, vacantes en la Relación de Puestos de Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101 y siguientes de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 30 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canarias, y supletoriamente, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios civiles de la Administración General del Estado, así como en lo dispuesto en las presentes bases.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes.

Podrán participar en esta convocatoria los funcionarios de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, pertenecientes al grupo de titulación A1 de cuerpo o escala de Administración Especial, siempre que reúnan las condiciones generales y requisitos determinados en la presente convocatoria en la fecha que termine el plazo de presentación de las solicitudes de participación.

No podrán participar en el concurso:

1. Los funcionarios en situación de suspensión firme de funciones, mientras dure la misma.

2. Los funcionarios en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular prevista en el artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que lleven menos de dos años desde que fueron declarados en dicha situación.

3. Los funcionarios con destino definitivo cuando en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes no hayan transcurrido dos años desde la toma de posesión en el último puesto de trabajo obtenido por concurso, salvo que:

a. Se trate de funcionarios que hayan sido removidos de su anterior destino obtenido mediante concurso antes de haber transcurrido dos años desde la correspondiente toma de posesión.

b. Procedan de un puesto de trabajo suprimido.

c. Hayan sido nombrados para ocupar un puesto de libre designación.

Tercera.- Solicitudes. Forma de presentación.

Las instancias para tomar parte en el concurso de traslado, se dirigirán a la Alcaldía-Presidencia, presentándose en el Registro General de Entrada de este Ayuntamiento, o en la forma prevista en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Ad-

ministrativo Común, con manifestación expresa de que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base segunda.

Los derechos de examen serán aquéllos que resulten de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por la Participación en las pruebas de selección del personal del Excmo. Ayuntamiento de la Villa de Los Realejos.

Únicamente procederá la devolución de los derechos de examen, a los aspirantes que hayan sido excluidos definitivamente de las pruebas selectivas. A tales efectos, el reintegro se realizará de oficio.

A las instancias deberán acompañarse inexcusablemente:

- Acreditación del abono de los derechos de presentación al concurso de traslado.

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.

- Fotocopia compulsada del título universitario.

- En sobre cerrado hoja de autoevaluación del puesto convocado conforme al modelo previsto en el anexo I, acompañada de la documentación acreditativa de los méritos, que se aleguen acreditados fehacientemente mediante documentos originales o copias autorizadas por Notario, o cualquiera de éstos por fotocopia debidamente cotejada. Dichos documentos también podrán presentarse cotejados por otras Administraciones Públicas siempre y cuando las referidas compulsas reúnan los requisitos legales correspondientes.

- En sobre cerrado, documentación acreditativa de los méritos, que se aleguen acreditados fehacientemente mediante documentos originales o copias autorizadas por Notario, o cualquiera de éstos por fotocopia debidamente cotejada. Dichos documentos también podrán presentarse cotejados por otras Administraciones Públicas siempre y cuando las referidas compulsas reúnan los requisitos legales correspondientes.

Dicha documentación deberá ir acompañado de un índice paginado de los méritos y documentos que aporte.

No se tendrá en cuenta mérito alguno que no se acredite en el momento de presentación de instancias.

Los aspirantes quedan vinculados por los datos que hayan hecho constar en su solicitud, pudiendo instar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes, terminado el cual no se admitirá petición alguna de esta naturaleza.

El plazo de presentación de instancias será de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Los restantes anuncios que deriven de esta convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el tablón de anuncios de la Corporación, insertándose sólo en este último, las restantes actuaciones del Tribunal.

Cuarta.- Admisión de aspirantes.

Concluido el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará resolución, en el plazo máximo de 1 mes, aprobando la relación de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, indicará los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en las relaciones de admitidos y excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Contra la resolución por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos, así como contra aquellas otras que resuelvan la subsanación de defectos u omisiones de inclusión, podrá interponerse los recursos que procedan conforme a la normativa en vigor.

En todo caso, a fin de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran en la relación de excluidos objeto de publicación en el tablón, sino también que sus nombres constan en la correspondiente relación de admitidos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 105.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por Ley 4/99, de 13 de enero.

Quinta.- Composición, designación y actuación de la comisión evaluadora.

Los méritos serán valorados por una Comisión Evaluadora que será designada por el Sr. Alcalde-Presi-

dente con arreglo a la siguiente composición, y siempre de número impar:

- Un Presidente, que será designado entre funcionarios de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas que preste servicios en el Ayuntamiento de Los Realejos.

- 4 vocales entre funcionarios de carrera designados por el órgano convocante y que participen voluntaria u obligatoriamente en el presente procedimiento cumpliendo con los requisitos del artículo 46 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Todos los miembros de la Comisión Evaluadora tendrán voz y voto. Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Secretario de la Corporación.

Los miembros de la Comisión Evaluadora deberán abstenerse de formar parte de la misma cuando estuvieran incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo los concursantes podrán recusar a los miembros de la Comisión Evaluadora cuando concurran dichos supuestos.

A cada miembro titular deberá asignársele un suplente que, en caso de ausencia justificada, le sustituirá con voz y voto.

Los miembros de la Comisión deberán ser funcionarios de carrera y deberán pertenecer a cuerpos o escalas de grupo de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados.

La designación nominativa de los integrantes de la Comisión evaluadora, tanto titulares como suplentes, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sus acuerdos serán impugnables en los supuestos y formas establecidas por la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

La Comisión Evaluadora continuará constituida hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que se puedan derivar del procedimiento selectivo.

Los miembros de los Tribunales, así como en su caso, los asesores y el personal auxiliar, deberán de abstenerse de intervenir cuando concurra en ellos alguna de las causas de abstención previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o cuando hubiese realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de la misma área funcional de la categoría profesional de que se trate o hubiesen colaborado de al-

gún modo en centro de preparación de opositores en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria.

A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, art. 30-anexo 4, sobre indemnizaciones por Razón del Servicio, se califica a los Tribunales como de categoría primera.

Sexta.- Procedimiento de selección y calificación.

El procedimiento de selección constará de dos fases, la primera de valoración de méritos y, la segunda, de entrevista personal.

Valoración de méritos:

Fase I.

En la primera fase se valorará exclusivamente los siguientes méritos:

1.- Formación.

a) Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento, jornadas y otras acciones formativas o encuentros profesionales organizados por cualquiera de las Administraciones Públicas, el Instituto Nacional de Administración Pública, Centros o entidades acogidos a los Planes de formación de las Administraciones Públicas, Instituto Canario de Administración Pública, Universidades Públicas y demás centros oficiales y análogos de formación y perfeccionamiento de funcionarios, que versen sobre funciones relacionadas con el puesto de trabajo.

Los cursos a que se refiere el presente apartado, deberán haber sido realizados dentro de los cinco años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes y serán valorados, hasta un máximo de 3 puntos, conforme al siguiente baremo:

De 10 a 20 horas lectivas 0,125.

De 21 a 40 horas lectivas 0,250.

De 41 a 60 horas lectivas 0,370.

Más de 60 horas lectivas 0,50.

Los cursos de duración inferior a 10 horas lectivas o en aquellos donde no quede acreditada las horas de duración, se puntuarán con 0,1 punto.

b) Por formación específica relacionada con el puesto de trabajo:

a) Podrán alcanzar un máximo de 2 puntos por los cursos impartidos, o coordinados, organizados por cualquiera de las Administraciones Públicas, el Instituto Nacional de Administración Pública y demás centros oficiales y análogos de formación y perfeccionamiento de funcionarios, que versen sobre materias relacionadas con las funciones propias de los

puestos de trabajo convocados, valorándose cada uno conforme al siguiente baremo:

Menos de 10 horas lectivas: 0,10 puntos.
De 10 a 20 horas lectivas: 0,20 puntos.
De 21 a 40 horas lectivas: 0,40 puntos.
De 41 a 60 horas lectivas: 0,70 puntos.
Más de 61 horas lectivas: 1,00 puntos.

En ningún caso, podrán valorarse como mérito de este apartado, aquellos cursos que sean invocados como méritos preferentes.

2. Antigüedad.

Cada año completo de servicios prestados en las distintas Administraciones Públicas se valorará a razón de 0,50 puntos, hasta un máximo de 5 puntos, computándose los servicios reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera.

A estos efectos se computarán los servicios prestados con carácter previo al ingreso en los respectivos cuerpos o escalas reconocidos al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 1.461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas para su aplicación.

3. Grado personal.

El grado personal consolidado en la Administración de procedencia, se valorará en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del cuerpo o escala correspondiente y en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.

La posesión de un determinado grado personal hasta un máximo de 10 puntos, se valorará según la siguiente escala:

Superior al nivel del puesto solicitado: 10 puntos.
Igual al nivel del puesto solicitado: 6 puntos.
Inferior al nivel del puesto solicitado: 3 puntos.

4. Tres años de experiencia en puestos similares, hasta un máximo de dos (2) puntos.

1 año: 1 punto.
2 años: 1.5 puntos.
3 años: 2 puntos.

Fase II.

La valoración de los méritos específicos adecuados para el desempeño del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de la memoria, de un trabajo teórico sobre un supuesto práctico planteado, y de una entrevista personal relativa a la antecitada memoria:

1) Memoria: se valorará hasta un máximo de 5,00 puntos la elaboración de una memoria presentada por

los concursantes sobre las tareas y funciones del puesto y de los conocimientos, requisitos y condiciones necesarios para su desempeño. La memoria deberá contener:

- Un análisis detallado de las tareas del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la descripción del perfil del puesto y las funciones que figuran en la convocatoria.
- Descripción a juicio del aspirante, de los conocimientos, condiciones y requisitos que debe reunir la persona que lo desempeñe, en atención al nivel de responsabilidad y la importancia que el puesto de trabajo tiene dentro de la organización.

La memoria no deberá ocupar más de 3 hojas tamaño folio por una cara, y deberá indicar el nombre y apellidos del aspirante, D.N.I., y se presentará junto con la solicitud de participación.

2) Trabajo teórico: este apartado se valorará hasta un máximo de 5,00 puntos. Consistirá en la elaboración de un trabajo teórico sobre un supuesto práctico planteado por la Comisión Evaluadora referido a materias propias de la Administración Local y las restantes Administraciones Públicas incluyendo asuntos relacionados con la gestión presupuestaria y contable, gestión de personal y nóminas, banca electrónica, conocimientos de ofimática y en aspectos económicos de convenios de colaboración con Administraciones Públicas.

Dicho trabajo deberá ser presentado con un plazo límite de 2 días de antelación a la fecha prevista para la exposición del mismo la cual deberá ser determinada por la Comisión evaluadora una vez finalizada la Fase I. Asimismo, deberá determinarse simultáneamente el límite de extensión de los trabajos a presentar por los aspirantes.

La exposición de dicho trabajo, con un límite de 30 minutos de duración, se efectuará ante la Comisión evaluadora en acto público y la evaluación del mismo versará tanto sobre la capacidad expositiva como la profundidad con que se aborde el tema planteado.

3) Entrevista personal.

La Comisión de Valoración realizará una entrevista a cada uno de los candidatos que hayan superado la fase primera del concurso, y versará sobre la memoria presentada, referida a la experiencia en materias propias de la Administración Local, y singulares o comunes con otras Administraciones Públicas, gestión presupuestaria y contable, gestión de personal y nóminas, banca electrónica, conocimientos de ofimática y en aspectos económicos de convenios de colaboración con Administraciones Públicas. Se valorará hasta un máximo de 5,00 puntos.

La valoración de los méritos deberá efectuarse mediante puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración, debiendo desecharse a estos efectos aquellas puntuaciones que excedan en dos puntos.

Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.

Puntuación:

En la fase I se valorará el grado personal consolidado o, en su caso, el que corresponda o sea equivalente según la Administración de procedencia, la antigüedad, cursos de formación y perfeccionamiento recibidos e impartidos, dirigidos o coordinados y la experiencia.

La puntuación mínima que han de obtener los aspirantes del presente concurso se establece en 11 puntos para la fase I y 7,5 puntos para la fase II.

Conforme a los distintos apartados de las fases del concurso, las puntuaciones máximas que se pueden obtener son de 22 puntos para la fase I y de 15 puntos para la fase II.

La calificación final será la resultante de sumar a la puntuación obtenida en la fase de valoración de méritos la correspondiente a la fase de entrevista personal y la memoria. En caso de empate, se resolverá por la mayor puntuación obtenida en la primera fase y, de no ser posible deshacer el mismo, se dilucidará por sorteo.

Séptima.- Relación de aprobados y lista de reserva. Presentación de documentos.

En el plazo de 20 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de la lista de aprobados en el tablón de anuncios de la Corporación, se deberán de presentar los documentos siguientes:

- Certificación de su Administración de procedencia, de que cumple con todas y cada una de las condiciones de la base segunda.

- Certificación de la antigüedad total en la administración.

- Certificación de la totalidad de su expediente personal.

Si dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, los aprobados propuestos no presentaran su documentación o no reunieran los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que haya podido incurrir por falsedad

en la instancia solicitando tomar parte en el concurso de traslado.

Novena.- Toma de posesión y adjudicación del puesto.

Los aprobados y propuestos deberán tomar posesión en el destino obtenido en el plazo de tres días si no implica cambio de residencia o de un mes si lo implicase. El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese en su Corporación de origen que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

En el acta de toma de posesión será necesario hacer constar, de conformidad con el artículo 13.1 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, la manifestación del interesado de no venir desempeñando ningún puesto o actividad en el sector público delimitado por el artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, indicando asimismo que no realizan actividad privada incompatible o sujeta a reconocimiento de compatibilidad.

En otro caso, se procederá en la forma determinada en los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

Décima.- Incidencias.

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril; Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueban las reglas el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Undécima.- Impugnación.

La convocatoria y sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de éstas y de las actuaciones de la Comisión evaluadora, podrá ser impugnadas por los interesados en los casos y formas establecidas en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Valoración

- Menos de 10 horas lectivas: 0,10 Puntos
- De 10 a 20 horas lectivas: 0,20 Puntos
- De 21 a 40 horas lectivas: 0,40 Puntos
- De 41 a 60 horas lectivas: 0,70 Puntos
- Más de 61 horas lectivas: 1,00 Puntos

Nº Doc	Denominación del Curso o jornada impartida	Organizado y/o impartido por:	Año (*)	Horas	Puntos
(B) Total Puntos					
Si (B) es > 2,00 consignar 2,00.....					

2.- Antigüedad

(Máximo 5 puntos)

Cada año completo de servicios prestados en las distintas Administraciones Públicas se valorará a razón de 0,50 puntos, hasta un máximo de 5 puntos, computándose los servicios reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera.

A estos efectos se computarán los servicios prestados con carácter previo al ingreso en los respectivos cuerpos o escalas reconocidos al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 1.461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas para su aplicación.

Nº Doc	Administración Pública (Denominación)	Periodo			Puesto de Trabajo	Puntos
		Años	Meses	Días		
(C) Total Puntos						
Si (C) es > 5,00 consignar 5,00.....						

3.- Grado Personal (Máximo 10 puntos)

El grado personal consolidado en la Administración de procedencia, se valorará en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del cuerpo o escala correspondiente y en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.

Valoración (Grado personal reconocido)

- Superior al nivel del puesto solicitado: 10 Puntos
- Igual al nivel del puesto solicitado: 6 Puntos
- Inferior al nivel del puesto solicitado: 3 Puntos

Nº Doc	Grado Personal reconocido	Puntos
	(D) Total Puntos	

4.- Experiencia en puestos similares (Máximo 2 puntos)

1 año..... 1 puntos
 2 años..... 1.5 puntos
 3 años.....2 puntos

Nº Doc	Administración Pública	Puesto de Trabajo		Puntos
		Denominación del Puesto	Años	
(E) Total Puntos				
Si (E) es > 2,00 consignar 2,00.....				

RESUMEN VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS APARTADOS:

Apartado	Descripción	Max Puntos	Puntos
1.a.	Formación recibida	3,00	
1.b	Formación impartida	2,00	
2	Antigüedad	5,00	
3	Grado Personal	10,00	
4	Experiencia en puestos similares	2,00	
Total Puntos.....		22,00	

La puntuación mínima de esta Fase del concurso es de 11 puntos

Fecha y lugar de cumplimentación:

Firma del aspirante:

Segundo.- Remitir anuncio de la presente convocatoria al Boletín Oficial de la Provincia, así como extracto al Boletín Oficial de Canarias y al Boletín Oficial del Estado y publicarlo en el tablón de edictos de la Corporación”.

Lo que se hace público para general conocimiento en la Villa de Los Realejos, a 24 de octubre de 2011.

El Alcalde, Manuel Domínguez González.- La Secretaria General, Raquel Oliva Quintero.

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

15692 **13040**

Procedimiento: Ejecución.

Nº procedimiento: 0000256/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000626/2009.

NIG: 3803834420090004217.

Materia: cantidad.

Demandante: Sergio Israel González Cabrera.

Demandado: José Carlos Domínguez Rodríguez.

Procurador: ---.

D./D.^a José Ramón Jurado López, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 2 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000256/2011 en materia de cantidad a instancia de D./D.^a Sergio Israel González Cabrera contra José Carlos Domínguez Rodríguez, por S.S.^a se ha dictado auto y decreto con fecha 1.9.2011, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Auto: vistos los preceptos legales dictados y demás de general y pertinente aplicación al caso, S.S.^a I., ante mí el/la Secretario/a Judicial, dijo:

Por presentado el anterior escrito 2039/11 únase, dese a la copia su destino legal.

Se despacha ejecución a instancia de D./Dña. Sergio Israel González Cabrera contra D./Dña. José Carlos Domínguez Rodríguez, por un principal de 3.466,84 euros, más 555 euros de intereses provisionales y de costas provisionales.

Dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte ejecutante de conformidad con lo preceptuado en el art. 274 de la L.P.L. a fin de que puedan instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designar bienes concretos del ejecutado/a sobre los que continuar la ejecución, lo que deberán verificar en el plazo de 5 días bajo apercibimiento de que en caso de no manifestar nada al respecto se procederá a dictar la insolvencia de la ejecutada.

Decreto:

Acuerdo:

Despachar ejecución a instancia de D./Dña. Sergio Israel González Cabrera contra D./Dña. José Carlos Domínguez Rodríguez, por un principal de 3.466,84 euros, más 555 euros de intereses provisionales y de costas provisionales.

Dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte ejecutante de conformidad con lo preceptuado en el art. 274 de la L.P.L. a fin de que puedan instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designar bienes concretos del ejecutado/a sobre los que continuar la ejecución, lo que deberán verificar en el plazo de 5 días bajo apercibimiento de que en caso de no manifestar nada al respecto se procederá a dictar la insolvencia de la ejecutada.

Y para que sirva de notificación en legal forma a José Carlos Domínguez Rodríguez en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el BOP, en Santa Cruz de Tenerife, a 27 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

15693 **12773**

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000235/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000637/2010.

NIG: 3803834420100005182.

Materia: despido.

Ejecutante: José Manuel Rodríguez Baritto.

Ejecutado: Planas Pacific S.L.; Bengala Collection S.L.

Procurador: ---.

D./D.^a Antonio Revert Lázaro, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000235/2011 en materia de despido a instancia de nombre y apellidos: demandante, contra nombre y apellidos: demandado, por S.S.^a se ha dictado Auto y Decreto con fecha 18 de octubre de 2011, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Auto de fecha 18 de octubre de 2011.

"Se despacha ejecución a instancia de D./Dña. José Manuel Rodríguez Baritto contra Planas Pacific S.L. y Bengala Collection S.L., por un principal de 12.336,67 euros, más 740,20 euros de intereses provisionales y la de 1.233,66 euros de costas provisionales.

Se significa al deudor que podrá efectuar el pago de las cantidades reclamadas mediante ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, c.c.c. 3796000064023511 del Banesto.

Se autoriza al Funcionario de este Juzgado para que, a través del Punto Neutro Judicial, recabe la información precisa, para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que se ejecuta en el procedimiento de referencia, tanto de entidades públicas como entidades financieras o depositarias o de otras privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el Ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.

Practíquense por el/la Sr./Sra. Secretario/a Judicial las actuaciones previstas en los art. 247 y concordantes de la LPL".

Decreto de fecha 18 de octubre de 2011.

"Primero.- Adoptar medidas ejecutivas para la efectividad de la cantidad por la que se ha despachado ejecución, por un principal de 12.336,67 euros, más 740,20 euros de intereses provisionales y la de 1.233,66 euros de costas provisionales.

Segundo.- La retención y puesta a disposición de este Juzgado, de las cantidades que la/s entidad/es bancaria/s Caja General de Ahorros de Canarias, Cajasieta, Banco Español de Crédito y Caixa D'Estalvis I Pensions de Barcelona pudieran tener en cuentas de ahorro, crédito o cualquier otro producto financiero hasta cubrir las cantidades arriba señaladas, a cuyo efecto, librense el/los oportuno/s oficio/s con los insertos necesarios.

Tercero.- La retención y embargo de los créditos titularidad de las empresas ejecutadas contra la/s siguiente/s entidad/es Crown Leisure Corporation S.L. y Vibes Beach Bar S.L. en virtud de cuentas corrientes, depósitos, prestación de servicios, y en general de cualquier contrato civil, mercantil o administrativo,

hasta cubrir las cantidades que más arriba se señalan, a cuyo efecto librense el/los oportuno/s oficio/s con los insertos necesarios.

Cuarto.- Desconociéndose otros bienes concretos, procédase a la averiguación de los mismos respecto de las ejecutadas y a tal fin expídanse los correspondientes oficios y mandamientos al Servicio de Índices del Registro de la Propiedad.

Constando vehículo propiedad de la ejecutada Planas Pacific S.L., Jeep Grand Cherokee matrícula 9100FJK y fecha de matriculación 14.12.2006 y antes de proceder al embargo del mismo, dese traslado a la parte ejecutante a fin de que en el término de cinco días designe depositario, bajo apercibimiento de que transcurrido dicho plazo, no constando designación de depositario en alguna de las modalidades que contempla el art. 255 de la LPL, no se acordará la traba de dicho bien a los fines de esta ejecución.

Se significa al ejecutado Planas Pacific S.L. y Bengala Collection S.L. que podrá liberar sus bienes mediante el pago de las cantidades más arriba indicadas, que podrá efectuar mediante ingreso en la cuenta de este Juzgado en la entidad Banesto, c.c.c. 3796000064023511, bajo expreso apercibimiento de que una vez realizados en la presente vía ejecutiva, su transmisión será irrevocable".

Y para que sirva de notificación en legal forma a Planas Pacific S.L. y Bengala Collection S.L. en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 18 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

15694

12783

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000350/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000488/2010.

NIG: 3803834420100003924.

Materia: cantidad.

Ejecutante: José Gómez Espinosa; Francisco José Gómez Serrano.

Ejecutado: Inversiones Límite Sur S.L.

Procurador: ---.

D./D.^a Antonio Revert Lázaro, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 3 de Santa Cruz de

Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000350/2011 en materia de cantidad a instancia de D./D.^a José Gómez Espinosa y Francisco José Gómez Serrano, contra Inversiones Límite Sur S.L., por S.S.^a se ha dictado Auto y Decreto con fecha 19 de octubre de 2011, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Auto de fecha 19 de octubre de 2011.

"Se despacha ejecución a instancia de D./Dña. José Gómez Espinosa y Francisco José Gómez Serrano contra Inversiones Límite Sur S.L., por un principal de 6.516,94 euros, más 391,01 euros de intereses provisionales y la de 651,69 euros de costas provisionales.

Se significa al deudor que podrá efectuar el pago de las cantidades reclamadas mediante ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, c.c.c. 3796000064035011 del Banesto.

Se autoriza al funcionario de este Juzgado para que, a través del Punto Neutro Judicial, recabe la información precisa, para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que se ejecuta en el procedimiento de referencia, tanto de entidades públicas como entidades financieras o depositarias o de otras privadas que por el objeto de su normal actividad o por su relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.

Practíquense por el/la Sr./Sra. Secretario/a Judicial las actuaciones previstas en los art. 247 y concordantes de la LPL."

Decreto de fecha 19 de octubre de 2011.

"Primero.- Adoptar medidas ejecutivas para la efectividad de la cantidad por la que se ha despachado ejecución, un principal de 6.516,94 euros, más 391,01 euros de intereses provisionales y la de 651,69 euros de costas provisionales.

Segundo.- La retención y puesta a disposición de este Juzgado, de las cantidades que la/s entidad/es bancaria/s Caja General de Ahorros de Canarias pudieran tener en cuentas de ahorro, crédito o cualquier otro producto financiero hasta cubrir las cantidades arriba señaladas, a cuyo efecto, librense el/los oportuno/s oficio/s con los insertos necesarios.

Tercero.- La retención y embargo de los créditos titularidad de la empresa ejecutada contra la/s siguiente/s entidad/es Promociones Nak Europa S.L.U., Thyssenkrupp Elevadores S.L. y Vinore Tenerife S.L., en virtud de cuentas corrientes, depósitos, prestación de servicios, y en general de cualquier contrato civil, mercantil o administrativo, hasta cubrir las cantidades que más arriba se señalan, a cuyo efecto libren-

se el/los oportuno/s oficio/s con los insertos necesarios.

Cuarto.- Desconociéndose otros bienes concretos, procédase a la averiguación de los mismos respecto del ejecutado y a tal fin expídanse los correspondientes oficios y mandamientos al Servicio de Índices del Registro de la Propiedad.

Se significa al ejecutado Inversiones Límite Sur S.L., que podrá liberar sus bienes mediante el pago de las cantidades más arriba indicadas, que podrá efectuar mediante ingreso en la cuenta de este Juzgado en la entidad Banesto, c.c.c. 3796000064035011, bajo expreso apercibimiento de que una vez realizados en la presente vía ejecutiva, su transmisión será irrevocable."

Y para que sirva de notificación en legal forma a Inversiones Límite Sur S.L., en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el Tablón de Anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 19 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

15695

12784

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000150/2011.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

Nº proc. origen: 0000959/2010.

NIG: 3803844420100007739.

Materia: despido.

Ejecutante: Esteban Fuentes Gallardo.

Ejecutado: Construcciones Alonso Trujillo S.L.

Procurador: ---.

D./D.^a Antonio Revert Lázaro, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social Nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000150/2011 en materia de despido a instancia de D./D.^a Esteban Fuentes Gallardo, contra Construcciones Alonso Trujillo S.L., por S.S.^a se ha dictado Auto y Decreto con fecha 19 de octubre de 2011, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Auto de fecha 19 de octubre de 2011.

"Se despacha ejecución a instancia de D./D.^a Esteban Fuentes Gallardo contra Construcciones Alonso Trujillo S.L., por un principal de 21.885,89 euros,

más 1.313,15 euros de intereses provisionales y la de 2.188,58 euros de costas provisionales.

Se significa al deudor que podrá efectuar el pago de las cantidades reclamadas mediante ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, c.c.c. 3796000064015011 del Banesto.

Se autoriza al Funcionario de este Juzgado para que, a través del Punto Neutro Judicial, recabe la información precisa, para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que se ejecuta en el procedimiento de referencia, tanto de entidades públicas como entidades financieras o depositarias o de otras privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.

Practíquense por el/la Sr./Sra. Secretario/a Judicial las actuaciones previstas en los art. 247 y concordantes de la LPL."

Decreto de fecha 19 de octubre de 2011.

"Primero.- Adoptar medidas ejecutivas para la efectividad de la cantidad por la que se ha despachado ejecución, un principal de 21.885,89 euros, más 1.313,15 euros de intereses provisionales y la de 2.188,58 euros de costas provisionales.

Segundo.- La retención y puesta a disposición de este Juzgado, de las cantidades que la/s entidad/es bancaria/s Caja Insular de Ahorros de Canarias, Banca March S.A., Caixa de Catalunya, Tarragona I Manresa, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., Caja General de Ahorros de Canarias pudieran tener en cuentas de ahorro, crédito o cualquier otro producto financiero hasta cubrir las cantidades arriba señaladas, a cuyo efecto, líbrense el/los oportuno/s oficio/s con los insertos necesarios.

Tercero.- La retención y embargo de los créditos titularidad de la empresa ejecutada contra la/s siguiente/s entidad/es Construcciones y Restauraciones Miguel, Dragados S.A., Infraestructuras Conel-san S.A., Vvo Construcciones y Proyectos S.A., Comsa S.A., Ayagaures Medio Ambiente S.L., UTE, Promociones La Bovedilla 2006 S.L., Comsa S.A., Urbaser S.A., Centro Médico Rehab. Villa de Candelaria S.L.U. y UTE TF 13 en virtud de cuentas corrientes, depósitos, prestación de servicios, y en general de cualquier contrato civil, mercantil o administrativo, hasta cubrir las cantidades que más arriba se señalan, a cuyo efecto librense el/los oportuno/s oficio/s con los insertos necesarios.

Cuarto.- Desconociéndose otros bienes concretos, procédase a la averiguación de los mismos respecto del ejecutado y a tal fin expídanse los correspondientes oficios y mandamientos al Servicio de Índices del Registro de la Propiedad.

Constando vehículos propiedad de la parte ejecutada:

Mazda E 2200, matrícula TF1722BL y fecha de matriculación 23.05.1997.

Citroen Berlingo, matrícula 3320FYW y fecha de matriculación 28.12.2007.

Y antes de proceder al embargo de los mismos, dese traslado a la parte ejecutante a fin de que en el término de 5 días designe depositario, bajo apercibimiento que transcurrido dicho plazo, no constando designación de depositario en alguna de las modalidades que contempla el art. 255 de la LPL, no se acordará la traba de dicho bien a los fines de esta ejecución.

Así mismo, en atención a las características del primero de los vehículos y dada la antigüedad del mismo es previsible que no se obtenga cantidad alguna de la realización de dicho bien mueble, que pueda ser vinculante al buen fin de la presente ejecución.

Se significa al ejecutado Construcciones Alonso Trujillo S.L., que podrá liberar sus bienes mediante el pago de las cantidades más arriba indicadas, que podrá efectuar mediante ingreso en la cuenta de este Juzgado en la entidad Banesto, c.c.c. 3796000064015011, bajo expreso apercibimiento de que una vez realizados en la presente vía ejecutiva, su transmisión será irrevocable."

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones Alonso Trujillo S.L., en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 19 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

15696

12785

Procedimiento: Ejecución.

Nº procedimiento: 0000146/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000527/2010.

NIG: 3803834420100004266.

Materia: despido.

Demandante: Carmen Mª Pérez Pérez; Vicente Chi-neá Medina; Manuel Jesús Hernández Arzola.

Demandado: Mapeshank Montecarlo, S.L.

Procurador: ---.

D./D.^a Antonio Revert Lázaro, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000146/2011 en materia de despido a instancia de D./D.^a Carmen M^a Pérez Pérez, Vicente China Medina y Manuel Jesús Hernández Arzola contra Mapeshank Montecarlo, S.L., por S.S.^a se ha dictado Auto con fecha 18 de octubre de 2011, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

“Se despacha ejecución a instancia de D./Dña. Carmen M^a Pérez Pérez, Vicente China Medina y Manuel Jesús Hernández Arzola contra Mapeshank Montecarlo, S.L., por un principal de 140.675,61 euros (121.046,61 euros de indemnización más 19.629 euros de salarios de tramitación), más 8.440,53 euros de intereses provisionales y la de 14.067,56 euros de costas provisionales.

Dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte ejecutante de conformidad con lo preceptuado en el art. 274 de la L.P.L. a fin de que puedan instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designar bienes concretos del ejecutado/a sobre los que continuar la ejecución, lo que deberán verificar en el plazo de 15 días bajo apercibimiento de que en caso de no manifestar nada al respecto se procederá a dictar la insolvencia de la ejecutada.”

Y para que sirva de notificación en legal forma a Mapeshank Montecarlo, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 18 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL **15697 12982**

Procedimiento: Procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000603/2011.

NIG: 3803844420110004889.

Materia: reclamación de cantidad.

Demandante: María A. Moreno Bueno.

Demandado: Laverlem, S.L.U.

Procurador: ---.

Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000603/2011 en materia de reclamación de cantidad a instancia de D./Dña. María A. Moreno Bueno contra Laverlem, S.L.U., por S.S.^a, se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 25 de noviembre de

2011 a las 11:10 horas, advirtiéndole de lo dispuesto en los arts. 82.2 y 83 de la Ley de Procedimiento Laboral. Asimismo se le requiere para que concurra al acto al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como que aporte la documental que se indica en la demanda, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma a Laverlem, S.L.U., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 27 de octubre de 2011.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Secretario/a.

CÉDULA NOTIFICACIÓN DECRETO **15698 13023**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario.

Nº procedimiento: 0000604/2011.

NIG: 3803844420110004890.

Materia: reclamación de cantidad.

Demandante: María Dolores Pecis Pérez.

Demandado: Laverlem, S.L.U.

Procurador: ---.

D./D.^a Antonio Revert Lázaro, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000604/2011 en materia de reclamación de cantidad a instancia de D./D.^a María Dolores Pecis Pérez contra Laverlem, S.L.U., el Secretario ha dictado Decreto con fecha 11 de octubre de 2011, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

“Parte dispositiva.

Decreto: admitir a trámite la demanda interpuesta por María Dolores Pecis Pérez contra Laverlem, S.L.U. sobre reclamación de cantidad y darle la tramitación correspondiente, citándose a las partes en única, pero sucesiva convocatoria para los actos de conciliación, si procediera, y en su caso de juicio, el primero ante el/la Secretario/a Judicial que suscribe, el segundo ante este órgano judicial, para lo cual se señala el próximo día 24 de noviembre de 2011 a las 10:50 horas, que tendrán lugar en la Sala de Audiencia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de

Santa Cruz de La Palma y una vez prestada conformidad por el/la Ilmo./a. Sr./Sra. Magistrado-Juez de este órgano judicial, hágase entrega a la demandada de copia de la demanda y documentos acompañados y de la cédula de citación.

Se advierte a las partes que deben concurrir con los medios de pruebas de que intenten valerse, no suspendiéndose el juicio por la incomparecencia de la demandada citada en forma, en cuyo caso, se le declarará en rebeldía sin necesidad de previa declaración, y previniéndose a la demandante que si no comparece ni alega causa justa, que motive la suspensión del juicio, se le tendrá por desistida de su demanda.

Si el demandado pretendiese comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por procurador o graduado social, lo pondrá en conocimiento del Juzgado por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado por procurador o graduado social, designar Abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de este requisito supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto del juicio de abogado, procurador o graduado social.

Se tiene por anunciada por la parte actora la asistencia letrada para asistir al juicio.

Sin perjuicio de su admisión o inadmisión como prueba por parte de S.S.^a en el acto del juicio, se acuerda practicar las siguientes citaciones o requerimientos.

En cuanto a la confesión judicial.- Cítese a la parte demandada para que comparezca al acto de juicio a responder al interrogatorio de la contraparte por sí o mediante tercero que designe por tener conocimiento personal de los hechos, bajo apercibimiento de tenerse por reconocidos los hechos que le perjudiquen, así como de multa de 180,30 a 601,01 euros.

En cuanto a la documental.- Se requiere a la parte demandada para que aporte los documentos interesados por la parte actora.

En cuanto a la testifical.- Se tiene por propuesta la testifical, y procédase a la citación de los testigos si hubiera sido interesada, quedando en caso contrario encargada la actora de su personación.

Sirva la presente resolución de citación y/o requerimiento en forma con las prevenciones contenidas en la Ley.

Cumplidos los requisitos del artículo 29.1 de la Ley de Procedimiento Laboral dese cuenta a su Señoría para que resuelva sobre la posible acumulación de este procedimiento al procedimiento 594/11.

Previamente dese traslado a las partes del proceso para que en el plazo de tres días formulen las alegaciones que estimen necesarias en relación a esta acumulación y advirtiéndoles que si en este plazo no se manifiestan se llevará a cabo la misma.

Modo de impugnación.- Contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de 5 días ante este/a Secretario/a Judicial.

Para la interposición de dicho recurso será preciso acreditar ante este órgano judicial la constitución de depósito en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado cuenta expediente 3796000030 número procedimiento y año, en los términos previstos en la Disposición Adicional XV de la LOPJ de 1 de julio de 1985, introducida por el art. 19 de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre.

Así lo dispone, manda y firma D./Dña. Antonio Revert Lázaro, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social nº 3. Doy fe."

Y para que sirva de notificación en legal forma a Laverlem, S.L.U. en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en Santa Cruz de Tenerife, a 21 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

15699

13029

Procedimiento: Procedimiento Ordinario.

Nº procedimiento: 0000701/2011.

NIG: 3803844420110005633.

Materia: reclamación de cantidad.

Demandante: Eusebio Hernández Rodríguez.

Demandado: Pinturas Ramos Canarias, S.L.

Procurador: ---.

Dña. María José Parra Lozano, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 5 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000701/2011 en materia de Reclamación de Cantidad a instancia de D. Eusebio Hernández Rodríguez contra Pinturas Ramos Canarias, S.L., por S.S.^a, se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 24.11.2011 10:50 horas, que tendrán lugar en la Sala de Audiencias Nº 3 de este Juzgado, sito en sede de la jurisdicción social, Ave-

nida Tres de Mayo, 24, bajos, Santa Cruz de Tenerife; advirtiéndole de lo dispuesto en los arts. 82.2 y 83 de la Ley de Procedimiento Laboral. Asimismo se le requiere para que concurra al acto al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como que aporte la documental que se indica en la demanda, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma a Pinturas Ramos Canarias, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 26 de octubre de 2011.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Secretario/a.

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7
DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

15700

12777

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000052/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000023/2010.

NIG: 3803834420100000173.

Materia: despido.

Ejecutante: María Candelaria Toribio Venazco.

Ejecutado: Ignacio Pérez Pila.

Procurador: ---.

D.^a Belén Ruiz Ferrer, Secretaria Judicial de este Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 52/2011 en materia de Ejecución a instancia de D.^a María Candelaria Toribio Venazco, contra Ignacio Pérez Pila, se ha dictado Decreto con fecha 21.10.2011, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

"Se declara al ejecutado Ignacio Pérez Pila en situación de insolvencia con carácter provisional por un importe de 29.713,51 euros y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen bienes del ejecutado.

Una vez firme el presente, expídanse los testimonios oportunos para su entrega a la parte actora a los efectos de reclamación al Fogasa, una vez los solicite compareciendo en esta Oficina Judicial para su retirada.

Procédase al archivo de las presentes actuaciones, dejando nota en el Libro de Registro de su razón.

Expídase testimonio del presente para su unión a los autos, quedando el original en el legajo de Decretos.

Modo de impugnación: contra esta resolución cabe interponer recurso de revisión, en el plazo de cinco días ante esta Secretaría Judicial.

Conforme a la D.A. Decimoquinta de la L.O.P.J., para la admisión del recurso se deberá acreditar haber constituido, en la cuenta de depósitos y consignaciones de este órgano, un depósito de 25 euros, salvo que el recurrente sea: beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente de alguno de los anteriores.

El depósito deberá constituirlo ingresando la citada cantidad en el Banesto, en la cuenta de este órgano judicial con nº 4666 0000 31 0023 10, indicando en el campo "concepto" la indicación "Recurso". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá realizarse al número de cuenta 0030-1864-42-0005001274 indicando en el campo concepto, el número de cuenta 4666 0000 31 0023 10.

En el caso de que deba realizar otros pagos en la misma cuenta, deberá verificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando, en este caso, en el campo observaciones la fecha de la resolución recurrida con el formato DD/MM/AAAA.

Así se acuerda, manda y firma por Dña. Belén Ruiz Ferrer, Secretaria Judicial de Juzgado de lo Social nº 7."

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ignacio Pérez Pila en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 21 de octubre de 2011.

La Secretaria.

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO**15701****12778**

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000244/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000349/2010.

NIG: 3803834420100002953.

Materia: cantidad.

Ejecutante: Mariela Virginia de San Martín Leiva.

Ejecutado: Narciso Martínez Domínguez.

Procurador: ---.

D./D.^a Belén Ruiz Ferrer, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000244/2011 en materia de cantidad a instancia de D./D.^a Mariela Virginia de San Martín Leiva, contra Narciso Martínez Domínguez, por S.S.^a se ha dictado Auto con fecha 15.09.11, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Se declara al ejecutado Narciso Martínez Domínguez en situación de insolvencia con carácter provisional por un importe de 2.436,74 € y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen bienes del ejecutado.

Una vez firme el presente, expídanse los testimonios oportunos para su entrega a la parte actora a los efectos de reclamación al Fogasa, una vez los solicite compareciendo en esta Oficina Judicial para su retirada.

Procédase al archivo de las presentes actuaciones, dejando nota en el Libro de Registro de su razón.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Narciso Martínez Domínguez en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 25 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO**15702****12779**

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000305/2011.

Proc. origen: Despidos/Ceses en general.

Nº proc. origen: 0001100/2010.

NIG: 3803844420100009043.

Materia: despido.

Ejecutante: Fátima Lara Priego.

Ejecutado: Comedano S.L.

Procurador: ---.

D./D.^a Belén Ruiz Ferrer, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000305/2011 en materia de despido a instancia de D./D.^a Fátima Lara Priego, contra Comedano S.L., por S.S.^a se ha dictado Auto con fecha 4.10.11, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Se declara extinguida la relación laboral que unía a D./Dña. Fátima Lara Priego con la empresa Comedano S.L.

Condenar a la parte demandada a que abone la/s cantidad/des siguiente/s:

Nombre trabajador: Fátima Lara Priego.

Indemnización: 10.998 euros.

Salarios: 16.145,72 €, a los cuales se deberá descontar la cantidad de 9.558,90 € percibidos por la trabajadora en concepto de desempleo (a razón de 22,23 €/día, durante un periodo de 430 días), lo cual da un total de 6.586,82 €.

Modo de impugnación: recurso de reposición en el plazo de cinco días ante este Tribunal.

Así lo acuerdo y firmo D./Dña. Raquel María Rivero Mentado, Juez de Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Fátima Lara Priego en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO**15703****12780**

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000395/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000714/2009.

NIG: 3803834420090008915.

Materia: cantidad.

Ejecutante: Richard Fabián Gutiérrez Díaz; Ahmed Vázquez González.

Ejecutado: Apurimac S.L.; Inversiones Inytech S.L.

Procurador: ---.

D./D.^a Belén Ruiz Ferrer, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000395/2011 en materia de cantidad a instancia de D./D.^a Richard Fabián Gutiérrez Díaz y Ahmed Vázquez González, contra Apurimac S.L. e Inversiones Inytech S.L., por S.S.^a se ha dictado Auto con fecha 24.10.11, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Se despacha ejecución a instancia de D./Dña. Richard Fabián Gutiérrez Díaz y Ahmed Vázquez González contra Apurimac S.L. e Inversiones Inytech S.L., por un principal de 4.644,26 €, más 464 de intereses provisionales y la de 464 de costas provisionales.

Se autoriza al Funcionario de este Juzgado para que, a través del Punto Neutro Judicial, recabe la información precisa, para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que se ejecuta en el procedimiento de referencia, tanto de entidades públicas como entidades financieras o depositarias o de otras privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el Ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.

Se significa al deudor que podrá efectuar el pago de las cantidades reclamadas mediante ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, Banco Banesto, Oficina Principal, Santa Cruz de Tenerife, número cuenta 4666-0000-64-0395-11.

Practíquense por el/la Sr./Sra. Secretario/a Judicial las actuaciones previstas en los art. 247 y concordantes de la LPL.

Decretar hasta cubrir la cantidad total de 4.644,26 € euros de principal, más 464 euros que se presupuestaron para intereses y 464 € costas de la ejecución.

No habiendo constancia en los presentes autos de la existencia de bienes suficientes propiedad de la Ejecutada sobre los que trabar embargo, y no habiendo sido llamado con anterioridad el Fondo de Garantía

Salarial, de conformidad con lo previsto en el art. 274 de la Ley de Procedimiento Laboral, dese audiencia a FOGASA y al demandante por plazo común de quince días para que puedan instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designen los bienes del deudor principal que les consten.

Se significa al ejecutado Apurimac S.L. e Inversiones Inytech S.L. que podrá liberar sus bienes mediante el pago de las cantidades más arriba indicadas, que podrá efectuar mediante ingreso en la cuenta de este Juzgado en la entidad Banco Banesto, Oficina Principal, Santa Cruz de Tenerife, número cuenta 4666-0000-64-0395-11, bajo expreso apercibimiento de que una vez realizados en la presente vía ejecutiva, su transmisión será irrevocable.

Modo de impugnación.- Recurso de revisión, en el plazo de cinco días ante este Tribunal.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Apurimac S.L. e Inversiones Inytech, S.L. en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

15704

12781

Procedimiento: Ejecución.

Nº Procedimiento: 0000404/2011.

Proc. origen: Demanda.

Nº proc. origen: 0000397/2010.

NIG: 3803834420100003332.

Materia: cantidad.

Demandante: Avelino Pacheco Luis.

Demandado: Quality Hotels Resorts S.L. (Hotel Xibana Park).

Procurador: ---.

D./D.^a Belén Ruiz Ferrer, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000404/2011 en materia de Cantidad a instancia de D./D.^a Avelino Pacheco Luis, contra Quality Hotels Resorts S.L. (Hotel Xibana Park), por S.S.^a se ha dictado Auto con fecha 25.10.11, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

No ha lugar a despachar ejecución contra la entidad Quality Hotels Resorts S.L. (Hotel Xibana Park), sin perjuicio de poder hacer valer su derecho la parte actora ante el órgano competente.

Requírase al Instituto Nacional de la Seguridad Social a fin de que en el término de 1 mes proceda al cumplimiento de la Sentencia en sus propios términos.

Se significa al deudor que podrá efectuar el pago de las cantidades reclamadas mediante ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, Banco Banesto, Oficina Principal, Santa Cruz de Tenerife, número cuenta 4666-0000-6-0404-11.

Notifíquese la presente Resolución al Juzgado de lo Mercantil número 1 de Santa Cruz de Tenerife y al Fondo de Garantía Salarial a los efectos oportunos.

Practíquense por el/la Sr./Sra. Secretario/a Judicial las actuaciones previstas en los art. 247 y concordantes de la LPL.

Modo de impugnación.- Contra este auto no cabe recurso alguno, sin perjuicio de que la parte ejecutada pueda oponerse al despacho de la ejecución en los términos previstos en el art. 556 de la LEC y en el plazo de 10 días a contar desde el siguiente a la notificación del presente auto y del decreto que se dicte.

Así se acuerda, manda y firma por D./Dña. Raquel María Rivero Mentado, el/la Juez del Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife. Doy fe.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Quality Hotels Resorts S.L. (Hotel Xibana Park), en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 25 de octubre de 2011.

El/la Secretario/a.

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

15705

12782

Procedimiento: Procedimiento ordinario.

Nº Procedimiento: 0000921/2010.

NIG: 3803844420100007644.

Materia: reclamación de cantidad.

Demandante	BENEDICTA ALONSO HENRIQUEZ
Demandado	GESTIONES TURISTICAS TENERIFE SUR S.L. HOTEL PONDEROSA
Demandado	EXPLOTACIONES TURISTICAS TENERIFE SUR S.L.

Demandado	QUALITY HOTEL & RESORT S.L.
Demandado	GRUPO OCEAN MARKET S.L.
Demandado	EXPLOTACIONES TURISTICAS VIFEGON S.L.
Demandado	EXPLOTACIONES TURISTICAS ADEJE SIGLO XXI S.L.
Demandado	GRUPO OCEAN DE GESTION TURISTICA AIE
Demandado	EXPLOTACIONES TURISTICAS SUNNY RESORT S.L.
Demandado	EXPLOTACIONES TURISTICAS SUNNY BEACH S.L.
Demandado	EXPLOTACIONES TURISTICAS SUNNY PLACE S.L.
Demandado	VICENTE SALVADOR FEBLES GONZALEZ
Demandado	FONDO DE GARANTIA SALARIAL

Procurador: ---.

D./Dña. Belén Ruiz Ferrer, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000921/2010 en materia de reclamación de cantidad a instancia de Dña. Benedicta Alonso Henríquez contra Gestiones Turísticas Tenerife Sur S.L., Hotel Ponderosa, Explotaciones Turísticas Tenerife Sur S.L., Quality Hotel & Resort S.L., Grupo Ocean Market S.L., Explotaciones Turísticas Vifegon S.L., Explotaciones Turísticas Adeje Siglo XXI S.L., Grupo Ocean de Gestión Turística AIE, Explotaciones Turísticas Sunny Resort S.L., Explotaciones Turísticas Sunny Beach S.L., Explotaciones Turísticas Sunny Place S.L., Vicente Salvador Febles González y Fondo de Garantía Salarial, en resolución de esta fecha se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para los actos de conciliación, si procede, y juicio, que tendrán lugar el próximo día diez (10) de enero de 2012 a las 9:40 horas en la Sala de Audiencia de este Juzgado sita en Avda. Tres de Mayo nº 24 (Edif. Filadelfia) de Santa Cruz de Tenerife, advirtiéndole de lo dispuesto en los arts. 82.2 y 83 de la Ley de Procedimiento Laboral. Asimismo se le requiere para que concurra al acto al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como que aporte la documental que se indica en la demanda, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma a Gestiones Turísticas Tenerife Sur S.L., Hotel Ponderosa, Explotaciones Turísticas Tenerife Sur S.L., Quality Hotel & Resort S.L., Grupo Ocean Market S.L., Explotaciones Turísticas Vifegon S.L., Explotaciones Turísticas Adeje Siglo XXI S.L., Grupo Ocean de Gestión Turística AIE, Explotaciones Turísticas Sunny Resort S.L., Explotaciones Turísticas Sunny Beach S.L., Explotaciones Turísticas Sunny Place S.L. y D. Vicente Salvador Febles González, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de octubre de 2011.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Secretario/a.

CITACIÓN COMPARECENCIA ART. 278 LPL

15706

Procedimiento: Ejecución.
Nº procedimiento: 0000388/2011.
Proc. origen: despidos/ceses en general.
Nº proc. origen: 0001135/2010.
NIG: 3803844420100009348.
Materia: despido.

Ejecutante: Domingo Juan de León Hernández.
Ejecutado: Inversiones Santa Catalina, S.L.
Procurador: ---.

D./Dña. Belén Ruiz Ferrer, Secretario Judicial de este Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución nº 0000388/2011, seguidos a instancia del ejecutante Domingo Juan de León Hernández contra el ejecutado Inversiones Santa Catalina, S.L., por la presente se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión o readmisión irregular que tendrá lugar el próximo día 21 de noviembre de 2011 a las 09:30 horas, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión o readmisión irregular alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Inversiones Santa Catalina, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 28 de octubre de 2011.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Secretario/a.

JUZGADO DE LO MERCANTIL Nº 1 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

EDICTO

15707

Procedimiento: Procedimiento Ordinario.

Nº procedimiento: 0000099/2008.

13041

NIG: 3803847120080004372.

Materia: sociedades de r. limitada.

Demandante: Anton Anikyeu.

Demandado: Region Ont, S.L.

Procurador: José Alberto Poggio Morata.

D./Dña. Cristo Jonay Pérez Riverol, Secretario Judicial del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Santa Cruz de Tenerife y su Partido.

Hace saber: que en este Juzgado se ha dictado sentencia en los autos que luego se dirá, cuyo encabezamiento y parte dispositiva tienen el siguiente tenor literal:

Sentencia.- En Santa Cruz de Tenerife, a 29 de marzo de 2010.

Vistos por Doña Ana Fernández Arranz, Magistrada-Juez del Juzgado Mercantil nº 1 de esta Ciudad, los presentes autos de Juicio ordinario nº 99/08, seguidos a instancia de Don Anton Anikyeu, asistida del Letrado Don José Antonio González Costa, representada por el Procurador Don José Alberto Poggio Mareta, contra Region-Ont, S.L., en rebeldía, sobre impugnación de acuerdos sociales ha procedido a dictar la presente resolución, en nombre de S.M., el Rey, teniendo en cuenta los siguientes.

Fallo: estimo la demanda interpuesta por el Procurador Don José Alberto Poggio Morata, en nombre y representación de Don Anton Anikyeu contra la entidad mercantil Region-Ont, S.L., declaro la nulidad de los acuerdos adoptados en la Junta Extraordinaria y Universal de la sociedad demandada de fecha 1 de diciembre de 2007, con condena en costas a la demandada.

Llévese testimonio de esta resolución a los autos y el original al libro de sentencias de este Juzgado.

Notifíquese esta sentencia a los interesados haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Apelación, ante la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife, que deberá prepararse en el plazo de 5 días ante este Juzgado.

Así lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado en paradero desconocido Region Ont, S.L., expido y libro el presente en Santa Cruz de Tenerife, a 25 de febrero de 2011.

El/la Secretario Judicial.

V. ANUNCIOS PARTICULARES

NOTARÍA DE NICOLÁS CASTILLA GARCÍA

SUBASTA NOTARIAL

15708**12851**

Yo, Nicolás Castilla García, Notario del Ilustre Colegio de las Islas Canarias, con residencia en Arona, hago saber:

Que en mi despacho, sito en calle Ramona Martín Artista, número 1, local 30, de Los Cristianos, se tramita venta extrajudicial, conforme al artículo 129 de la Ley Hipotecaria de la siguiente finca:

Urbana número treinta y uno.- Vivienda Unifamiliar Adosada, distinguida con el número "31", es la decimotercera contando de este a oeste en la hilera que da su frente al lindero sur, sita en la Urbanización Estrella Marazul, en el término municipal de Arona, en la Carretera a Las Galletas s/n, compuesta por planta baja y alta, distribuida en varias dependencias, terraza y jardín, con una superficie la parcela de ciento cinco metros veintidós decímetros cuadrados, y una superficie total construida de ochenta y seis metros noventa y ocho decímetros cuadrados, de ellos corresponden a la planta baja, cuarenta y tres metros cuarenta y nueve decímetros cuadrados, y la misma superficie a la planta alta incluida una terraza, que mide siete metros cuatro decímetros cuadrados, quedando el resto de la parcela destinado a jardín. Linda. el todo: frente o sur, por donde tiene su entrada, con calle A; espalda, con la finca número seis; derecha, con la finca número treinta; e izquierda, con la finca número treinta y dos.

Procediendo la subasta de la finca se hacen saber sus condiciones:

Tendrá lugar en mi despacho notarial. La 1ª subasta el día trece de diciembre de dos mil once a las diecisiete horas, siendo el tipo base el de doscientos diecisiete mil ochenta y cinco euros con seis céntimos (217.085,06 euros). De no haber postor o si resultare fallida, la 2ª subasta, el día diez de enero de dos mil doce a las diecisiete horas, cuyo tipo será el 75% de la primera. En los mismos casos, la 3ª subasta el día siete de febrero de dos mil doce a las diecisiete horas, sin sujeción a tipo; y si hubiere pluralidad de mejoras en la tercera subasta, la licitación entre mejorantes y el mejor postor el día veintiuno de febrero de dos mil doce a las diecisiete horas.

La documentación y certificación del Registro a que se refieren los artículos 235 a) y 236 b) del Reglamento Hipotecario, pueden consultarse en mi despacho notarial de lunes a viernes de 9 a 14 horas. Se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titulación aportada. Las cargas, gravámenes y asientos anteriores a la hipoteca que se ejecute continuarán subsistentes. Los licitadores deberán consignar, previamente a la subasta, en mi despacho notarial una cantidad equivalente al 30% del tipo que corresponda en: la 1ª y 2ª subasta, y en la 3ª un 20% del tipo de la segunda, mediante cheque bancario a nombre del Notario. Podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, acompañando el Justificante del depósito previo, hasta el momento de la subasta. Sólo la adjudicación a favor del acreedor requirente o el remate a favor del mismo o un acreedor posterior podrá hacerse a calidad de ceder a un tercero.

Arona, a 24 de octubre de 2011.

El Notario.



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo
concertado
38/5