



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCIV

Viernes, 9 de agosto de 2019

Número 96

## SUMARIO

### I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### Puertos de Tenerife

- 100624 Exposición pública de solicitud de otorgamiento de concesión administrativa a la entidad "Ascanio Química, S.A." para la explotación de tuberías de abastecimiento de ácido sulfúrico en el Dique del Este ..... Página 14835

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

- 102012 Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A. .... Página 14836  
101635 Convenio colectivo del sector de empresas Consignatarias de Buques ..... Página 14912

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### Cabildo Insular de Tenerife

- 98385 Información pública relativa al proyecto para el otorgamiento de autorización para instalar una estación de servicios en la Carretera Insular TF-152, La Laguna a El Sauzal, promovido por la sociedad Disa Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U. .... Página 14924

#### Cabildo Insular de La Gomera

- 102788 Aprobación de la rectificación de error en la omisión de los anexos a las bases de subvenciones para instalaciones de auto-consumo por el sistema de energía solar fotovoltaica en edificaciones conectadas y aisladas de la red eléctrica, y otras ..... Página 14924

#### Cabildo Insular de El Hierro

- 102495 Designación de los miembros de la Corporación que desempeñan sus cargos en régimen de dedicación exclusiva ..... Página 14926  
102516 Marco competencial en este Cabildo: designación Consejeros/as Insulares de Área (2019-2023) ..... Página 14927  
102523 Nombramiento de Vicepresidentes de este Cabildo ..... Página 14928  
102524 Constitución del Consejo de Gobierno Insular ..... Página 14928  
102527 Marco competencial en este Cabildo (2019-2023) II ..... Página 14929

#### Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife

- 102850 Modificación del nombramiento de miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS) ..... Página 14930  
102529 Nombramiento de miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS) ..... Página 14932

#### Ayuntamiento de Arona

- 102194 Aprobación de la modificación de la relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento ..... Página 14933  
102195 Aprobación del incremento salarial del personal funcionario, laboral y eventual de este Ayuntamiento ..... Página 14934  
102780 Puesta al cobro de los recibos correspondientes a los padrones de Suministro de agua y otros, tercer bimestre de 2019 ..... Página 14934

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la  
Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad 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  
e Igualdad

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

Imprime: Imprenta Bonnet, S.L.  
Trasera B° Nuevo de Ofra, s/n°  
Tfno.: (922) 28.26.10. Fax: (922) 28.20.44  
Correo electrónico: bop@ibonnet.com  
38320 La Laguna

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

**Ayuntamiento de La Frontera**

101616 Bases reguladoras de concesión de ayudas en régimen de concurrencia competitiva para rehabilitación de viviendas unifamiliares ..... Página 14935

101631 Bases reguladoras de la concesión de ayudas individuales para el abono del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de naturaleza urbana, para desempleados, pensionistas y familias con bajo nivel de renta ..... Página 14940

**Ayuntamiento de Granadilla de Abona**

102893 Extracto de la convocatoria a la concesión de subvenciones con destino a la compra de libros de texto y/o material escolar a alumnos de Educación Infantil y Primaria, curso 2019/2020 ..... Página 14946

**Ayuntamiento de El Pinar de El Hierro**

102327 Aprobación inicial de los padrones de contribuyentes de las Tasas por prestación del servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable y acometidas, y por el servicio de saneamiento, tercer bimestre 2019..... Página 14946

**Ayuntamiento de Puerto de la Cruz**

102293 Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 25/2019 del Presupuesto..... Página 14946

**Ayuntamiento de El Rosario**

102491 Aprobación inicial de la modificación de la plantilla de personal municipal ..... Página 14947

**Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna**

102640 Exposición al público del expediente de modificación de crédito nº 42/2019 modalidad transferencia de crédito... Página 14947

102643 Exposición al público del expediente de Modificación de Crédito nº 20/2019 modalidad suplemento de crédito.... Página 14948

102649 Exposición al público el expediente de Modificación de Crédito nº 41/2019 modalidad crédito extraordinario, suplemento de crédito y modificación del Anexo I de las bases de ejecución del Presupuesto vigente ..... Página 14948

**Ayuntamiento de San Miguel de Abona**

102296 Información pública de la aprobación de la Modificación de la Plantilla de Personal ..... Página 14949

**Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera**

102409 Desestimación en parte el Recurso de Reposición interpuesto el 11 de junio de 2019 contra las Bases que rigen la convocatoria de oposición, para la provisión con carácter interino del puesto de Tesorería ..... Página 14950

**Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma**

104272 Notificación de emplazamiento en el procedimiento abreviado nº 0000177/2019 interpuesto por la entidad Instalaciones Eléctricas Ayumar, S.A..... Página 14950

**Ayuntamiento de Santa Úrsula**

101220 Delegación de funciones de Alcaldía en el Primer Teniente de Alcalde Santiago Pérez Ramos ..... Página 14951

**Ayuntamiento de la Villa de Adeje**

102800 Decreto de delegación de la Presidencia de las Comisiones Informativas ..... Página 14951

102653 Exposición al público de la aprobación de los padrones fiscales del segundo periodo de pago del ejercicio 2019 ..... Página 14952

**Ayuntamiento de la Villa de Arafo**

101598 Delegación de funciones de Alcaldía en el Segundo Teniente de Alcalde Fermín Gigante Carballo ..... Página 14954

101605 Delegación de funciones de Alcaldía en la Primer Teniente de Alcalde Virginia Rodríguez Delgado en procedimientos cargos públicos, concurrencia de causas de abstención ..... Página 14955

**Ayuntamiento de la Villa de Los Realejos**

101623 Rectificación de Alcaldía-Presidencia relativo a la sustitución del Alcalde-Presidente..... Página 14955

**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgado de lo Social Número 1 de Santa Cruz de Tenerife**

99429 Juicio nº 504/2019 a instancia de María Candelaria Portero Oliva contra Asadores La Villa 2012, S.L.U. y otro ..... Página 14956

99435 Juicio nº 161/2016 a instancia de Juan Fernando Reyes González contra Novus Teide, S.L. y otro ..... Página 14958

99436 Juicio nº 534/2019 a instancia de Clara Guayarmina Pérez García contra David Ramos Pérez y otro..... Página 14959

99729 Juicio nº 583/2019 a instancia de Carlos Fabián Rojas contra Charlie y JJ Santos, S.L.U. .... Página 14960

99734 Juicio nº 576/2018 a instancia de Felicísima Francés Porcel contra G-Vin Inversiones y Gestión, S.L.U. y otro ..... Página 14961

**Juzgado de lo Social Número 4 de Santa Cruz de Tenerife**

100377 Juicio nº 488/2019 a instancia de María Mercedes Hernández Hernández contra Apples BPO Contact Center La Palma, S.A. y otro ..... Página 14962

100380 Juicio nº 111/2019 a instancia de Tito Segundo Villalobos Flores contra Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. .... Página 14962

100382 Juicio nº 111/2019 a instancia de Tito Segundo Villalobos Flores contra Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. .... Página 14963

100387 Juicio nº 809/2018 a instancia de Rebeca Giamporcaro contra Studio de Hostelería Italiano, S.L. y otro ..... Página 14964

100390 Juicio nº 839/2018 a instancia de Sien De Vos contra Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. .... Página 14964

100396 Juicio nº 9/2019 a instancia de Eva Páez Rocha contra Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. .... Página 14965

100399 Juicio nº 871/2018 a instancia de Moisés de los Reyes Pérez Álvarez contra Iván Jesús López Medina y otros..... Página 14966

100402 Juicio nº 17/2019 a instancia de Carmen Nieves Ruiz Hernández contra TFC Grupo Futuro Desarrollo Educativo, S.L. y otro..... Página 14966

**Juzgado de lo Social Número 6 de Santa Cruz de Tenerife**

100407 Juicio nº 427/2018 a instancia de Santiago Andrés Suris Mesa contra Seguridad Integral Canaria, S.A. y otros ..... Página 14967

100410 Juicio nº 325/2018 a instancia de Alfredo Severo Ramírez González contra Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A.U. (TITSA) y otro ..... Página 14968

**Juzgado de lo Social Número 7 de Santa Cruz de Tenerife**

99268 Juicio nº 89/2019 a instancia de Matías Daniel Guajardo Franco contra Mazzuca Consultores, S.L. y otro .... Página 14969

99266 Juicio nº 411/2019 a instancia de Marbeli Padrón Martín contra Organismo Autónomo Local OAL Escuela de Música del Excmo. Ayuntamiento de Puerto de la Cruz ..... Página 14969

**Juzgado de lo Social Número 8 de Santa Cruz de Tenerife**

100363 Juicio nº 328/2019 a instancia de Tanausú Rivero Raya y otros contra Alimentación Bollería y Panaderías, S.L. y otro ..... Página 14970

100365 Juicio nº 458/2019 a instancia de Sonia Santos Fuentes contra Effort Gestión Integral de Servicios, S.L. y otros ..... Página 14970

100369 Juicio nº 118/2019 a instancia de Lidia Elena Núñez Chiroque contra Florencio José Martín Labrador y otro .... Página 14971

100372 Juicio nº 36/2019 a instancia de Manuela Lanzas Juárez contra Andrés Roberto Rivero Almenara ..... Página 14972

100374 Juicio nº 447/2019 a instancia de Inés Otero Otero contra Romalimp 69, S.L. y otro ..... Página 14972

**Juzgado de lo Social Número 5 de Las Palmas de Gran Canaria**

99611 Juicio nº 338/2019 a instancia de Ana Vanesa Vázquez Cubero contra Atlantic 99 Shops, S.L. y otro ..... Página 14973

**Juzgado de lo Social Número 8 de Las Palmas de Gran Canaria**

99607 Juicio nº 33/2019 a instancia de Juan José Díaz González contra Sateide, S.L.U. y otro ..... Página 14973

**Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 de Güümar**

99226 Juicio nº 502/2018 a instancia de María Isabel Fajardo Padrón contra Miguel Dámaso Contreras Estévez y otro ..... Página 14974

**V. ANUNCIOS PARTICULARES****Comunidad de Aguas “Aguas del Norte”**

102299 Extravío de certificación a nombre de José del Campo Llerena y Luisa Cullen y Lugo del Campo ..... Página 14975

**Comunidad Canal Intermedio Norte-Sur**

102480 Extravío de certificación a nombre de Promociones Franzac Costa Adeje, S.L. .... Página 14975

**I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO****PUERTOS DE TENERIFE****Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife****ANUNCIO****4523****100624**

Anuncio de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife por el que se somete a información pública la solicitud de otorgamiento de concesión administrativa a la entidad “Ascanio Química, S.A.” para la explotación de tuberías de abastecimiento de ácido sulfúrico en el Dique del Este del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, y que se extiende sobre una longitud total de 354 m2.

El legal representante de la entidad “Ascanio Química, S.A.” ha solicitado a la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, concesión administrativa para la explotación de tuberías de abastecimiento de ácido sulfúrico en el Dique del Este del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, y que se extiende sobre una longitud total de 354 m2.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, a efectos de que en el plazo de veinte (20) días a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las Corporaciones, entidades y particulares que se crean afectados, puedan examinar el expediente y presentar cuantas alegaciones estimen pertinentes relativas a la mencionada petición.

Las alegaciones se presentarán en el Registro General de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, sita en la Avda. Francisco La Roche nº 49, (Edificio “Junta del Puerto”), de 08:00 a 14:00 horas, pudiéndose consultar la documentación en la Unidad de Dominio Público de este mismo Organismo, donde se encontrará a disposición del público para que pueda ser examinada.

Santa Cruz de Tenerife, a 25 de julio de 2019.

El Presidente, Pedro Suárez López de Vergara.

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

### CONVENIO

**4524****102012**

Código: 38004451012008.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Urbaser, S.A., y los empleados en la localidad de Candelaria, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre, esta Dirección General de Trabajo.

Acuerda:

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

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

El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEDICADOS A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y/O ASIMILABLES A ESTOS Y TRANSPORTE DE LOS MISMOS, RECOGIDA SELECTIVA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE DE LOS MISMOS, SUMINISTRO, COLOCACIÓN, LAVADO Y MANTENIMIENTO DE CONTENEDORES, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE JARDINES Y ZONAS AJARDINADAS PÚBLICAS Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS, LOCALES, DEPENDENCIAS MUNICIPALES, CENTROS DOCENTES Y COLEGIOS PÚBLICOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE LA VILLA DE CANDELARIA, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

## ÍNDICE

CAPITULO I- NORMAS GENERALES .....	
Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL .....	
Artículo 2.- DERECHO SUPLETORIO .....	
Artículo 3.- VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA .....	
3.1. VIGENCIA.....	
3.2. PRORROGA Y DENUNCIA.....	
Artículo 4.- INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022 .....	
Artículo 5.- CRITERIO DE INTERPRETACIÓN, GARANTÍA Y DERECHOS .....	
Artículo 6.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL: .....	
6.1 Subrogación: .....	
6.2 Documentación a facilitar por la empresa saliente a la entrante (Art. 52.Conv. Gral. Sector) .....	
Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA .....	
CAPITULO II- EMPLEO Y CONTRATACIÓN.....	
Artículo 8.- CONTRATACIÓN LABORAL.....	
Artículo 9.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD .....	
.....	
Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA .....	
Artículo 11.- PROVISIÓN DE VACANTES .....	
CONDICIONES Y NORMAS DE LA CONVOCATORIA, POR EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA,	
PARA LA CELEBRACIÓN DE EXAMEN Y PRUEBAS DE ACCESO A LA CATEGORÍA DE CONDUCTOR/A Y/O ELABORACIÓN DE UNA LISTA DE RESERVA DE CONDUCTORES/AS EN EL SENO DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA .....	
Artículo 12.- FINIQUITO .....	
CAPITULO III- ORGANIZACIÓN, CONDICIONES Y PRESTACIÓN DE TRABAJO.....	
Artículo 13.- ORGANIZACIÓN, CONDICIONES Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO .....	
Artículo 14.- CONDICIONES DE TRABAJO .....	
Artículo 15.- PRESTACIÓN DE TRABAJO .....	
CAPITULO IV- CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES .....	
Artículo 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	
Artículo 17.- DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES .....	
Artículo 18.- PLANTILLA .....	
Artículo 19.- ESCALAFÓN DE PERSONAL, PUBLICACIÓN DEL MISMO Y RECLAMACIONES.	
CAPITULO V- JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, JORNADAS ESPECIALES, FESTIVOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PREAVISO POR CESE .....	
Artículo 20.- JORNADA.....	
Artículo 21.- HORARIOS DE TRABAJO .....	
Artículo 22.- JORNADAS ESPECIALES .....	
Artículo 23.- DESCANSO SEMANAL.....	
Artículo 24.- PERMISO RETRIBUIDO.....	
Artículo 25.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS .....	
Artículo 26.- DESCANSO POR MATERNIDAD .....	
Artículo 27.- DESCANSO POR PATERNIDAD.....	
Artículo 28.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA .....	

Artículo 29.- <u>VACACIONES</u> .....	
Artículo 30.- <u>DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS</u> .....	
Artículo 31.- <u>EXCEDENCIA VOLUNTARIA</u> .....	
Artículo 32.- <u>PREAVISO DE CESE</u> .....	
<b>CAPITULO VI-RETRIBUCIONES</b> .....	
Artículo 33.- <u>PAGO DE RETRIBUCIONES</u> .....	
Artículo 34.- <u>INCREMENTOS SALARIALES EN CADA AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO</u> .....	
Artículo 35.- <u>SALARIO BASE</u> .....	
Artículo 36.- <u>ANTIGÜEDAD</u> .....	
Artículo 37.- <u>COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD</u> .....	
Artículo 38.- <u>COMPLEMENTO DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD</u> .....	
Artículo 39.- <u>PLUS DE TRANSPORTE</u> .....	
Artículo 40.- <u>PLUS CONVENIO 1</u> .....	
Artículo 41.- <u>PLUS CONVENIO 2</u> .....	
Artículo 42.- <u>GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS</u> .....	
Artículo 43.- <u>BOLSA DE VACACIONES</u> .....	
Artículo 44.- <u>HORAS EXTRAORDINARIAS</u> .....	
Artículo 45.- <u>INCAPACIDAD TEMPORAL</u> .....	
<b>CAPITULO VII-MEJORAS SOCIALES Y SALUD LABORAL</b> .....	
Artículo 46.- <u>VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS</u> .....	
Artículo 47.- <u>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</u> .....	
Artículo 48.- <u>PERMISO DE CONDUCIR</u> .....	
Artículo 49.- <u>CAPACIDAD PRODUCTIVA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA, TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA</u> .....	
Artículo 50.- <u>ROPA DE TRABAJO</u> .....	
Artículo 51.- <u>DUCHAS Y TAQUILLAS</u> .....	
Artículo 52.- <u>ANTICIPOS PERSONALES</u> .....	
Artículo 53.- <u>POLIZA DE SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD, RESPONSABILIDAD CIVIL Y SUBVENCIÓN PLAN DE PENSIONES</u> .....	
Artículo 54.- <u>ANTICIPOS REINTEGRABLES</u> .....	
Artículo 55.- <u>AYUDA POR FALLECIMIENTO EN ACTIVO</u> .....	
Artículo 56.- <u>JUBILACIÓN</u> .....	
Artículo 57.- <u>ASISTENCIA LETRADA</u> .....	
Artículo 58.- <u>DIETAS</u> .....	
<b>CAPITULO VIII-DERECHOS SINDICALES</b> .....	
Artículo 59.- <u>LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA</u> .....	
Artículo 60.- <u>INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN</u> .....	
Artículo 61.- <u>LOCALES, TABLÓN DE ANUNCIOS Y ASAMBLEAS DE TRABAJADORES/AS</u> .....	
<b>CAPITULO IX-REGIMEN DISCIPLINARIO</b> .....	
Artículo 62.- <u>REGIMEN DISCIPLINARIO</u> .....	
<b>CAPITULO X ANEXOS</b> .....	
ANEXO Núm. 1.- <u>TABLA SALARIAL AÑO 2018</u> .....	
ANEXO Núm. 2.- <u>TABLA SALARIAL AÑO 2019</u> .....	
ANEXO Núm. 3.- <u>TABLA SALARIAL AÑO 2020</u> .....	
ANEXO Núm. 4.- <u>TABLA SALARIAL AÑO 2021</u> .....	
ANEXO Núm. 5.- <u>TABLA SALARIAL AÑO 2022</u> .....	
ANEXO Núm. 6.- <u>PLAN DE IGUALDAD</u> .....	
ANEXO Núm. 7.- <u>PROTOCOLO DE ACOSO</u> .....	

## CAPITULO I- NORMAS GENERALES

### Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y vincula a los/as trabajadores/as dedicados a los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y/o asimilables a estos y transporte de los mismos, Suministro, Colocación, Mantenimiento y lavado de contenedores, Limpieza viaria, Limpieza de Jardines y zonas ajardinadas públicas y Limpieza de Edificios, Locales, Dependencias Municipales, Centros docentes y Colegios Públicos e instalaciones deportivas, y cualquier otros servicios Afines a los ya enunciados que se definen a continuación, todos del municipio de Candelaria, que se encuentran al servicio de la Empresa Urbaser, S.A., o de cualquier empresa, entidad o el propio Ayuntamiento de Candelaria, que ostente la concesión y gestión de los servicios cuyo ámbito funcional se describe en el presente convenio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Los servicios comprendidos dentro de definición “Otros Afines”, son: limpieza intensiva de aceras y calzadas, limpieza de imbornales, limpieza de cruces de vías públicas, limpieza de alcorques, limpieza de manchas en el pavimento, limpieza intensiva de excrementos de animales, limpieza de fiestas y exposiciones, recogida de muebles y enseres, recogida de animales muertos, limpieza de playas, zafarranchos de fregados de aceras así como cualquier otro servicio de análoga naturaleza a los principales esté o no expresamente relacionado en el presente artículo y aquellos otros que por decisión municipal se pudieran incorporar en la concesión.

### Artículo 2.- DERECHO SUPLETORIO

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

### Artículo 3.- VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA

#### 3.1. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 5 (cinco) años, desde el 01 de Enero del 2018, teniendo por consiguiente término final el 31 de Diciembre del 2022.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su publicación, salvo los efectos económicos acordados que tendrán carácter retroactivo al 1 de Enero de 2018, excepto aquellos cuya efectividad está señalada en el propio artículo que los regula. De igual forma, también se estará a los plazos y fechas de aplicación en relación a lo acordado en la cuarta reunión de negociación del convenio, de fecha de 31/07/2018, en su página 4, en lo relativo a (que se reproduce a continuación para mejor comprensión y detalle):

Se acuerda por las partes realizar una progresión económica adecuada que mejore las condiciones salariales de los/as trabajadores/as adscritos al servicio descrito en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Para ello se hace necesario establecer un régimen transitorio y paulatino de aplicación de las nuevas tablas salariales.

Además, se acuerda que los incrementos y nuevas tablas salariales acordados y correspondientes a los años 2020 a 2022, ambos inclusive, reguladas y fijadas en los anexos serán de aplicación a las relaciones laborales adscritas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos y limpieza de centros y dependencias del Ayto. De La Villa y Municipio de Candelaria, desde el inicio y puesta en marcha del nuevo y siguiente contrato administrativo que se adjudique para la prestación de dichos servicios, es decir, el incremento acordado para el año 2020 y sucesivos años pactados se activará, con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año correspondiente, en el mismo momento de la firma del inicio del nuevo contrato de limpieza viaria y recogida de residuos y limpieza de centros y dependencias del Ayto. De La Villa y Municipio de Candelaria, o en su caso, cuando se inicie por el concesionario que resulte adjudicatario el nuevo servicio, siempre aplicable para la empresa concesionaria, sea quien sea, que resulte adjudicataria en el concurso y con carácter retroactivo al 01.01.2020, es decir, en el mes siguiente a la fecha de inicio del nuevo servicio, la empresa concesionaria que resulte adjudicataria en el nuevo concurso, sea quien sea, abonará a los/as trabajadores/as todas las retribuciones correspondientes a las tablas pactadas y los atrasos que se generen o hayan generado con fecha de efectos 1 de enero del año 2020, es decir, desde el mes de enero del citado año 2020.

Si a 31 de diciembre de 2022 no se hubieran hecho efectivos los incrementos retributivos establecidos para los años 2020, 2021 y 2022 determinados en el presente artículo, se fijará nuevamente la jornada laboral establecida para 2017, recogido en el último párrafo del artículo 20 del convenio colectivo de empresa publicado en el BOP nº 59 de S/C de Tenerife de 30.04.2014 y que indica: "A partir del 01 de enero de 2017, las jornadas de trabajo del personal adscrito al presente convenio colectivo volverán a tener la misma duración que la del convenio precedente, convenio colectivo año 2010-2015, es decir, 35 horas semanales de 01 de octubre al 30 de junio y de 29,5 horas semanales del 01 de julio al 30 de septiembre, excepto el personal de administración, cuya jornada laboral será de 35 horas también el periodo del 01 de julio al 30 de septiembre.

En el momento en que se hagan efectivos los incrementos retributivos, la jornada laboral será la establecida y recogida en el artículo 20 del presente convenio colectivo 2018 - 2022.

Para el caso de que se modificase por cualquiera de las vías administrativas el contrato actual que explota y desarrolla Urbaser, S.A. y siempre que esa modificación suponga una mayor dotación económica que recogiera los costes de las tablas salariales de los años 2020 a 2022, que se recogen en el presente convenio colectivo, se empezaría a aplicar la tabla salarial del año 2020.

### 3.2. PRORROGA Y DENUNCIA

Al término de la duración del presente Convenio Colectivo, éste se prorrogará automáticamente de año en año si, en un mes antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado. Los conceptos económicos, salariales y extrasalariales, se mantendrán en las mismas cuantías existentes o fijadas en el año anterior.



Una vez denunciado el convenio por alguna de las partes, la Mesa Negociadora se constituirá en el plazo de un mes a partir de su denuncia. Dicho convenio continuará vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Artículo 4.- INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022

Durante toda la vigencia del convenio, ámbito temporal 2018-2022, tendrá un aumento salarial específico para cada año de los de vigencia, que se detalla en el siguiente esquema:

Año 2018: Se revisará la tabla salarial del año 2017 a razón de un incremento anual del 1 % con efectos 01.01.2018

Año 2019: Se revisará la tabla salarial del año 2018 a razón de un incremento anual del 1 % con efectos 01.01.2019.

Año 2020: Se revisará la tabla salarial del año 2019 a razón de un incremento anual del 1,25 % con efectos 01.01.2020.

Año 2021: Se revisará la tabla salarial del año 2020 a razón de un incremento anual del 1,25 % con efectos 01.01.2021

2022: Se revisará la tabla salarial del año 2021 a razón de un incremento anual del 1,25 % con efectos 01.01.2022.

Se acuerda que los incrementos y tablas salariales correspondientes a los años 2020 a 2022, ambos inclusive, serán de aplicación a las relaciones laborales adscritas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos y limpieza de centros y dependencias del Ayuntamiento de La Villa y Municipio de Candelaria, desde el inicio y puesta en marcha del nuevo y siguiente contrato administrativo que se adjudique para la prestación de dichos servicios, es decir, el incremento acordado para el año 2020 y sucesivos años pactados se activará, con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año correspondiente, en el mismo momento de la firma del inicio del nuevo contrato de limpieza viaria y recogida de residuos y limpieza de centros y dependencias del Ayto. De La Villa y Municipio de Candelaria, o en su caso, cuando se inicie por el concesionario que resulte adjudicatario el nuevo servicio, siempre aplicable para la empresa concesionaria, sea quien sea, que resulte adjudicataria en el concurso. Es decir, en el mes siguiente a la fecha de inicio del nuevo servicio, la empresa concesionaria que resulte adjudicataria en el nuevo concurso, sea quien sea, abonará a los trabajadores/as todas las retribuciones que les correspondan, con fecha de efectos 1 de enero del año 2020, es decir, desde el mes de enero del citado año 2020.

Artículo 5.- CRITERIO DE INTERPRETACIÓN, GARANTÍA Y DERECHOS

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria fijada en su Artículo 20 (art. veinte), por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Se respetaran todos los derechos adquiridos y se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía "ad personam" tanto en cómputo globalizado o individual, que superen las condiciones pactadas en el presente convenio y vengán disfrutando los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a realizar sus prestaciones en un entorno laboral libre de toda forma de acoso, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y/o a las condiciones de trabajo, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Estabilidad laboral de los Trabajadores y Trabajadoras según las siguientes cláusulas:

Atendiendo a la negociación colectiva para el periodo reseñado en el presente Convenio Colectivo, y las prórrogas, en su caso, la empresa se obliga al mantenimiento del número de Trabajadores y Trabajadoras que, a la firma del presente Convenio Colectivo, tiene la condición de fijos y fijas de empresa.

De igual manera la empresa no presentará Expediente de Regulación de Empleo ni realizará despidos objetivos, por cualquier causa, individuales o colectivos, con la excepción de que se produjera la modificación, variación, eliminación o reducción del servicio contratado con el Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Candelaria, que suponga reducción de los ingresos para la empresa y que causara la necesidad de reducir o suspender el número de Trabajadores y Trabajadoras, para lo cual las partes legitimadas (parte social y empresarial) se comprometen, a realizar los estudios y adoptar los acuerdos necesarios para adecuar los costes de dicha reducción, suspensión o variación, con el objeto de que no se produzcan amortizaciones de Trabajadores y Trabajadoras fijos/as e indefinidos/as.

#### Artículo 6.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

##### CAMBIO DE TITULARIDAD EN LA CONCESIÓN:

Se establece que en caso de revisión, extinción o terminación por cualquier causa del contrato establecido entre el Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Candelaria y Urbaser, S.A., por la prestación de los servicios indicados en el Artículo 1 del presente Convenio, de título Ámbito de Aplicación, el personal que se encuentre al servicio de URBASER S. A., será absorbido por el nuevo concesionario del servicio, o por el propio Ayuntamiento, en las condiciones que se fijan en este Convenio Colectivo, y en los términos establecidos en el Artículo 44 del estatuto de los trabajadores, y en el convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que entre otros aspectos establece:

##### 6.1 Subrogación:

1. En el marco establecido en el Artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en

los términos establecidos en el presente Artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios.

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

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

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

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

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

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

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

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la

parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

La aplicación de este artículo será de obligatorio cumplimiento para las partes a que vincula: Empresas, (públicas, mixtas o privadas), entidades sin ánimo de lucro (asociaciones de vecinos, urbanizaciones, comunidades vecinales, fundaciones, patronatos, organizaciones no gubernamentales e instituciones análogas), entidades públicas cesantes, nueva adjudicataria, cliente y personal laboral. En este Artículo operará en todos los supuestos de subrogación del personal, aunque supongan cambios en el tipo de gestión (directa, indirecta, etc.), en los casos en que la actividad encuadrada en el ámbito funcional de este Convenio sea de titularidad pública.

Se adjunta al presente convenio como anexo 6, Acta de acuerdo suscrito el 2 de mayo de 2013 entre empresa y Comité de Empresa, presentado en la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, el 20 de junio de 2013, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) de Santa Cruz de Tenerife núm. 87, de fecha 03-07-2013, publicación, Ref.: Código 38004451012008, páginas de la 16.943 a la 16.946, en el que se recoge los servicios a los que están asignados cada uno de los trabajadores/as adscritos a los servicios que presta Urbaser S.A., actual concesionaria de los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y/o asimilables a estos y transporte de los mismos, Recogida Selectiva de Residuos y transporte de los mismos, Suministro, Colocación, Mantenimiento y Lavado de contenedores, Limpieza Viaria, Limpieza de Jardines y zonas ajardinadas públicas y Limpieza de Edificios, Locales, Dependencias Municipales, Centros Docentes y Colegios Públicos e Instalaciones Deportivas, y cualquier otros Servicios Afines a los ya enunciados, todos del Municipio de Candelaria.

#### Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

Dentro del mes siguiente a la firma del convenio por parte de la comisión negociadora, será constituida la Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, esta Comisión Paritaria estará integrada por 2 (dos) vocales de la Empresa y 2 (dos) vocales sociales, nombrados preferentemente en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones del mismo. Las partes podrán incorporar a la Comisión los asesores/as que estimen oportunos.

Será Presidente/a y Secretario/a de esta comisión, dos vocales de la misma, que se nombrarán para cada sesión teniendo en cuenta que los cargos recaerán alternativamente entre los vocales de la Empresa y los vocales sociales.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple.

Durante el tiempo que la comisión, por necesidades propias esté reunida, los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a la percepción de sus salarios íntegros, conforme a lo estipulado en las tablas de este convenio.

1) FUNCIONES:

a. Interpretación del Convenio Colectivo: En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las existan divergencias de interpretación, podrá iniciarse su aplicación, hasta tanto exista dictamen de la Comisión Paritaria sobre el tema.

Si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la Empresa y fuera precisa la mediación de otras Autoridades, si el fallo posterior fuese desfavorable a la Empresa, esta quedará obligada a satisfacer a los trabajadores/as afectados/as, la oportuna indemnización que la referida Autoridad establezca o que se pacte.

b. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes a interpretación, de los supuestos previstos o no en el presente Convenio.

c. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La comisión Paritaria intervendrá perceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

d. Todas aquellas funciones que expresamente hayan sido encomendadas en el presente Convenio Colectivo.

## 2) PROCEDIMIENTO:

a. Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa el comité o los delegados/as de personal de la Empresa.

b. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de ordinario y/o extraordinarios. Podrán otorgar tal calificación la Empresa, así como el comité de Empresa, o los delegados/as de personal.

c. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de diez días a partir de la recepción de la oportuna convocatoria.

d. En los asuntos extraordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de tres días a partir de la recepción de la oportuna convocatoria.

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

f. Agotado sin éxito este trámite quedará abierta la vía contenciosa ante los organismos competentes. Cada una de las partes podrá intervenir en las distintas reuniones con sus respectivos asesores/as.

g. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 del ET.

Dirección de la Comisión Paritaria:

Por parte empresarial.

URBASER S. A.: Carretera Hoya Fría n 16, Polígono Industrial El Mayorazgo 38110 Santa Cruz de Tenerife.

Por la parte social:

Intersindical canaria: Sita en Ctra. Gral. Santa Cruz La Laguna, núm. 210 Edificio. La Palmera, La Higuera, 38320 La Laguna.

## CAPITULO II- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

### Artículo 8.- CONTRATACIÓN LABORAL

El ingreso del personal en la Empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación y las del presente convenio, que deberán tenerse en cuenta como regla general.

El contrato de aprendizaje, regulado en la Ley 10/1994, no podrá celebrarse para el desempeño de oficios o puestos de trabajo no cualificados, limitándose la utilización de esta modalidad contractual a la más estricta legalidad.

La Empresa en virtud del R. D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as, una copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán a efecto de acreditar que se ha producido la entrega, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establecen el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores/as.

Asimismo, se establece que para cubrir las vacantes que se produzcan por jubilación a los 65 (sesenta y cinco) años de edad, jubilación parcial o fallecimiento, se dará preferencia a los Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa con contrato temporal o ETP.

### Artículo 9.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Cuando la Empresa tenga 50 o más trabajadores/as, tendrá la obligación de contratar con carácter indefinido, después de 6 meses de adaptación, el 2% (dos por ciento) del total de los/as trabajadores/as de la plantilla con discapacidad superior al 33%.

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

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

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

### Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

10.1.- El período de prueba para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establece en los siguientes términos y condiciones.

- a) Jefes/as de Servicio, Encargados/as, Capataces, Administrativos/as, 60 días.
- b) Conductores/as, Oficiales de primera y Peón/a Especialista, 30 días.
- c) Peones/as, Limpiadores/as, Cristalero/a, 15 días.



La Empresa y trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

10.2.- Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al 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.

10.3.- En el período de prueba, deberá constar por Escrito en el contrato de trabajo, que el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. Si el trabajador/a no rebasará la prueba a que ha sido sometido, la Empresa por medio de un escrito podrá comunicarle la extinción del contrato, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso del periodo de prueba.

10.4.- 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/a en la empresa.

#### Artículo 11.- PROVISIÓN DE VACANTES

Las vacantes, de superior categoría, que se produzcan en el futuro, o en las posibles ampliaciones de plantilla, se cubrirán según se establece en este Artículo y de acuerdo con los requisitos y condiciones siguientes:

- 1) La Empresa comunicará por escrito al comité de empresa la aplicación del presente Artículo del Convenio Colectivo, haciendo constar el puesto de trabajo o vacante a sustituir, así como la temporalidad o tiempo de duración del mismo.
- 2) La promoción de los/as trabajadores/as a puestos de superior categoría que eventualmente se queden vacantes, se establecerá sobre la base de un sistema de carácter objetivo, tomado como referencia el perfil del puesto de trabajo así como el del/a candidato/a.

Las vacantes de igual categoría, que se produzcan por movilidad funcional o excedencia, podrán ser cubiertas por contratos interinos. Con la excepción de aquellos trabajadores/as que extingan su contrato por baja voluntaria o jubilación. Plaza o vacante que será cubierta, de forma preferente, por uno/a de los trabajadores/as más antiguos/as que estén en la Empresa contratados temporal o eventualmente.

- 3) Se valorará especialmente:
  - a) Titulación.
  - b) Formación adicional a la titulación.
  - c) Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
  - d) Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.
  - e) Conocimiento del puesto de trabajo a cubrir.
  - f) Estar dotado/a de capacidad suficiente para la categoría.
  - g) Historial profesional.
  - h) Antigüedad en la Empresa.
  - i) Responsabilidad.
  - j) Para Participar en dicha promoción los aspirantes deberán tener la antigüedad mínima en la Empresa de un año.

4) El sistema de valoración será confeccionado por una comisión formada por tres (3) miembros o representantes de la Empresa, y por dos (2) miembros o representantes del

Comité de empresa. Para la aprobación del sistema de valoración se requerirá mayoría de los miembros de la comisión.

5) En las pruebas a realizar a los/as candidatos/as, se contará con la presencia de dos miembros del Comité de Empresa, como máximo.

6) En caso que se precisen los servicios de conductor/a para realizar trabajos de carácter eventual o interino, el personal de la Empresa que esté en posesión del carné de conducir de primera, clase C tendrá preferencia para ocupar dichas plazas.

7) El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de dos meses. Durante este periodo, el trabajador/a ascendido/a ostentará la categoría a la que ha sido promocionado/a, de forma y carácter provisional, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador/a ascendido/a pasará de nuevo a desempeñar la categoría que ejercía con anterioridad al ascenso, y de igual forma pasará a percibir el salario y regirse por las condiciones de trabajo inherentes a esta categoría, o sea, a la categoría a la que regresa. No obstante, podrá presentarse nuevamente a las pruebas de selección cuando se anuncien nuevas vacantes.

Los/as trabajadores/as con categoría de peón/a y limpiador/a en posesión del permiso de conducir correspondiente, o sea, el permiso de conducir clase C, y que tengan interés en pasar a conducir, para que se pueda hacer cumplir el apartado 6 de este Artículo, lo comunicara a la empresa con el fin de que esta pueda saber los trabajadores/as que tiene dispuestos para que en el momento que existan plazas vacantes, poder comunicárselo.

8) Todo trabajador/a a solicitud de la Empresa, podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la superior categoría, si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados o tres alternos en el periodo de un año, consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior.

Si excediera de 6 meses en un año o 7 durante dos años, consolidara la categoría.

No obstante, con el fin de favorecer la promoción interna de trabajadores/as con carácter temporal, se establece expresamente que no será de aplicación lo establecido en el presente apartado, o sea, que el trabajador/a no consolidará ni salario de la categoría superior desempeñada, ni esta categoría, cuando el tiempo ejercido en esta categoría superior corresponda a periodos de accesos temporales, como consecuencia de haber ejercido en estas categorías con carácter eventual, por la sustitución temporal de trabajadores/as fijos/as de plantilla, para cubrir ausencias, vacaciones, periodos de incapacidad temporal y excedencias.

9) Por necesidades perentorias, e imprevisibles de la actividad productiva y por un periodo no superior a 15 días dentro de un año natural, el trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniéndole las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto habitual.

10) La promoción o ascenso de los trabajadores/as a puestos de confianza de la empresa, serán de libre designación por la misma, considerándose, a tal efecto puestos de confianza, los siguientes:

- a) Puestos directivos o de gerencia.
- b) Delegado/a.
- c) Puestos y cargos del servicio médico.
- d) Encargado/a General.
- e) Jefe/a de Servicio.
- f) Administrativos/as.
- g) Encargada/o General de Interiores.

h) Capataz/a.

i) Mecánico/a.

11) Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, para los puestos de trabajo de administrativos/as, capataz/a y mecánico/a, tendrán prioridad los trabajadores/as que ostenten la titulación requerida.

B. Las bases, condiciones y normas que, de forma general, regirán las pruebas de acceso a la categoría de conductor/a en el seno de la plantilla de este Centro de la Villa de Candelaria, y/o elaboración de la lista de reserva de conductores/as, en cada momento u ocasión en que, por las causas que sean, deban celebrarse estas, todo en el ámbito legal del presente Convenio Colectivo, serán las siguientes:

Bases, condiciones y normas que, de forma general, regirán las pruebas de acceso a la categoría de conductor/a en el seno de la plantilla, y/o elaboración de la lista de reserva de conductores/as del centro de Urbaser, S. A., Villa de Candelaria, todo en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Urbaser, S.A., centro de trabajo de la Villa de Candelaria, servicios de recogida de residuos urbanos, limpieza viaria, limpieza de centros y dependencias municipales y otros servicios.

Cada convocatoria se publicará junto con sus bases, condiciones, normas, detalles, plazos, etc., en una circular informativa de la Empresa, firmada por la Empresa, que se publicará y expondrá oportunamente en los tablones de anuncios de todos los parques de trabajo de la misma.

Las bases, condiciones y normas, serán las siguientes:

CONDICIONES Y NORMAS DE LA CONVOCATORIA,  
POR EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA,  
PARA LA CELEBRACIÓN DE EXAMEN y PRUEBAS DE ACCESO  
A LA CATEGORÍA DE CONDUCTOR/A Y/O ELABORACIÓN DE  
UNA LISTA DE RESERVA DE CONDUCTORES/AS EN EL SENO  
DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

PRIMERA

No se determina el número de plazas de conductor/a a cubrir en la presente convocatoria, o lo que es lo mismo, no se fija el número de aspirantes que quedarán aprobados/as para iniciar el acceso a la categoría de conductor/a, pues ello dependerá de forma directa de la cantidad de trabajadores/as que se presenten a esta convocatoria, así como de las vacantes que existan.

No existe, en principio, un calendario fijo de incorporación a la categoría de conductor/a de los/las aspirantes que aprueben el acceso a la lista de reserva. Por lo que la empresa, en función de las necesidades de conductores/as en la plantilla, ira elevando a esta categoría a los/las aspirantes que hayan aprobado el acceso, por estricto orden de la puntuación total obtenida en los exámenes.

De cualquier forma, el acceso a la categoría de conductor/a mediante este sistema, será por estricto orden de las puntuaciones totales obtenidas en el examen y pruebas de acceso y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del Convenio Colectivo.

## SEGUNDA

Aquellos/as aspirantes que aun estando en posesión del carné de conducir clase C, reúnan todos los requisitos exigidos en la convocatoria, hayan superado satisfactoriamente las pruebas al efecto establecidas, en el momento de incorporación a la categoría de conductor, padecieran alguna limitación o enfermedad física o psíquica que les impidiera o dificultara la conducción de vehículos para los que se exige el carné de conducir clase C, no accederán a la citada categoría, perdiendo todos los derechos adquiridos en la presente convocatoria. Por tanto, todos los aspirantes, se obligan y comprometen, en el momento de acceder a la categoría de conductor, bien sea con carácter definitivo o temporal, a la realización de un Reconocimiento Médico por cuenta de la Empresa.

## TERCERA

Los/Las aspirantes, en el formulario de inscripción a las pruebas, deberán firmar su conformidad y aceptación expresas, sin reserva alguna, a todo lo establecido en las condiciones de la presente convocatoria.

Aquellos/as aspirantes que no firmen la conformidad y aceptación a las condiciones de esta convocatoria, no serán admitidos/as a la realización de las pruebas de acceso, siendo excluidos/as por tanto de la presente convocatoria

## CUARTA

Los/as trabajadores/as que, aceptando las condiciones expresadas, estén interesados/as en optar a la realización de las correspondientes pruebas que se habrán de celebrar, deberán reunir los requisitos exigidos, y proceder de la siguiente forma y cumplir las siguientes condiciones:

- 1 Tener la condición de fijos/as en plantilla, con al menos un año de antigüedad en plantilla a jornada completa.
- 2 Estar en posesión del carné de conducir clase C, que deberá estar en vigor.
- 3 El carné de conducir, el original, será presentado en la oficina de la empresa, en el momento de presentar la solicitud de admisión a las pruebas.
- 4 Estar en posesión de la Tarjeta de Cualificación del Conductor (CAP) en vigor.
- 5 Estudios acreditados de Graduado Escolar y/o Enseñanza Secundaria Obligatoria (EGB y/o ESO). Se valorará Bachillerato y/o Ciclos Formativos.

- 6 No padecer ninguna limitación física o psíquica, que le impida o dificulte la conducción del tipo de vehículos que prevé el carné de conducir clase C, ni el ejercicio de las tareas y profesión de conductor/a.
- 7 Contar cómo mínimo con DOCE (12) puntos del carnet de conducir. Se acreditará con Certificado de la Dirección General de Tráfico. Requisito que deberá mantenerse en todo momento, incluso después de superar la selección, siendo en este caso su falta, motivo de exclusión de la lista de reserva constituida. Una vez sean llamados/as acceder a la plaza de conductor/a, los/as aspirantes deberán volver a acreditar dicho requisito con Certificado actualizado de la Dirección General de Tráfico.
- 8 Carecer de antecedentes penales específicos sobre delitos sexuales, conforme a la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, modificada por Ley 26/2015, de 28 de julio de Protección a la infancia, y por la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Se acreditará con Certificado Negativo de Antecedentes Penales del Registro Central de Delincuencia Sexual expedido con fecha dentro del plazo de presentación de las solicitudes de admisión.
- 9 Estar dispuestos/as y manifestar su conformidad a someterse al oportuno reconocimiento médico, una vez aprobadas las pruebas y antes de acceder a la categoría de conductor/a, bien sea con carácter definitivo o temporal.
- 10 Estar dispuesto/a y manifestar su conformidad a someterse a una prueba o test de drogas, la cual será realizada por un laboratorio autorizado y acreditado que expedirá, única y exclusivamente, un certificado de aptitud.
- 11 Estar dispuestos/as a incorporarse en cualquier momento a cualquiera de los servicios y horarios que la Empresa tiene implantados o pueda implantar en el futuro, establecidos en el Convenio Colectivo o que puedan establecerse.
- 12 Estar dispuesto/a a suscribir con la Empresa, en el momento de efectuar el cambio a la categoría de conductor/a, el oportuno documento escrito de cambio de condiciones de trabajo, bien sea con carácter temporal o definitivo.
- 13 Mantener la Tarjeta de Cualificación del Conductor (CAP). En caso de que la fecha de renovación del CAP sea menor a los dos años, contados a partir de la fecha de la convocatoria, la renovación del CAP es obligación del aspirante, a menos que antes de su vencimiento haya ejercido la categoría de conductor, aunque sea de forma temporal. O sea, que todo aspirante de la lista de reserva que deba renovar el CAP en un plazo de dos años desde la convocatoria deberá costearse la renovación, mientras que a los/las aspirantes que formen la lista de reserva a conductor/a y que la vigencia del CAP sea superior a los dos años, contados desde la fecha de la convocatoria, o que en dicho plazo de dos años hayan accedido a la categoría de conductor/a, ya sea de forma provisional o definitiva, el coste del mantenimiento de la Tarjeta de Cualificación del Conductor (CAP) en vigor correrá por cuenta de la Empresa.
- 14 Dentro del periodo que se indique en la circular informativa de la Empresa, el personal interesado en participar en la convocatoria, se personará en las oficinas de la Empresa,

sitas en la calle Padre Jesús Mendoza nº 2, Edificio “Pozo de la Virgen”, portal B, local derecha, Candelaria, al objeto de rellenar el impreso de solicitud y admisión a la realización de las pruebas, al mismo tiempo que aportará fotocopia del carné de conducir C y exhibirán el original del mismo, así como de toda la documentación que se menciona en el presente artículo

En el caso de no acreditarse los requisitos anteriores, cuyo cumplimiento debe mantenerse en todo momento, tanto para acceder de forma definitiva a la categoría de conductor/a como para acceder de forma temporal al desempeño de la misma, los candidatos/as serán automáticamente eliminados/as de la lista de reserva. O sea, que si en el momento en que un candidato/a vaya a acceder a la categoría de conductor/a, ya sea de forma definitiva o temporal, no cumpliera alguno de los requisitos anteriores, dicho/a candidatos/a será eliminado/a definitivamente de la lista de reserva.

Además de lo anterior, tanto en la fase de selección como en el momento de acceder a la categoría de conductor/a, ya sea de forma temporal o definitiva, será de aplicación y obligado cumplimiento cualquier modificación que la Dirección General de Tráfico realice en la normativa que regula los permisos de conducción y/o cualquier otra normativa que lo afecte.

#### QUINTA

Las pruebas consistirán: en un examen escrito, y en conducir y manejar un camión de la Empresa de MMA superior a 15 Tm., realizando maniobras en pista (interior Instalaciones, autopista TF-1 y diversas zonas del municipio de Candelaria), y un recorrido mixto Ciudad-Carretera, con una duración aproximada de treinta minutos.

El temario del examen escrito será el siguiente:

1. Código de circulación.
2. Cuidados y mantenimiento de los vehículos.
3. Prevención de riesgos laborales, relacionado con la conducción de vehículos.
4. Situaciones que se pueden presentar durante la realización de los servicios de limpieza viaria mecanizada y recogida de residuos.

Para que los aspirantes tengan las mismas oportunidades, todos realizaran el examen práctico en el mismo tipo de vehículo y con idéntico itinerario o recorrido.

#### SEXTA

- A.** La fecha, hora y lugar de la prueba o examen escrito se señalará oportunamente en los tablones de anuncio de la Empresa con al menos tres días laborables de antelación a la fecha que se señale. A tal efecto, los/las aspirantes deberán estar en el punto que se indique, como hora límite 15 minutos antes de la hora señalada.
- B.** El Límite de tiempo para la realización de la prueba escrita, será de 90 minutos, es decir esta prueba finalizará, sin prórroga alguna de tiempo, pasados 90 minutos de la hora en que comience dicha prueba.

- C.** Los/Las aspirantes deberán llevar papel y 2 (dos) bolígrafos. No se permitirá realizar el examen con lapicero.
- D.** No se permitirá a los/las aspirantes, la introducción al examen, de ningún libro, norma o cualquier otra publicación, sobre el Código de la Circulación y demás normativa de aplicación. Con este fin, los/las aspirantes se abstendrán de introducir en el lugar del examen, carteras, maletines u otros porta-documentos.
- E.** No se permitirá a los/las aspirantes, la introducción al examen, de ningún dispositivo electrónico, como por ejemplo: Tablets, PDA's, Reproductores, Auriculares, Micrófonos, etc.
- F.** Durante la realización del examen o prueba escrita, los Teléfonos Móviles y Smartphone deben estar apagados.
- G.** Durante la realización del examen o prueba escrita, no se permitirá a los/las aspirantes, hablar o establecer conversaciones con el resto de los examinandos/as.
- H.** Aquellos/as aspirantes, que durante la realización de la prueba escrita, pasen u ofrezcan información cerca de las cuestiones o preguntas del examen, a otro/a u otros/as aspirantes, bien sea a través de conversación o mediante notas escritas, serán expulsados/as del examen y, por tanto, de la presente convocatoria, a todos los efectos.
- I.** El lugar, fecha y horario de las pruebas prácticas serán comunicados a los aspirantes admitidos el día de realización de la prueba o examen escrito, antes del comienzo de este cada aspirante será informado/a del día que le corresponde realizar la prueba práctica, la cual se realizará atendiendo al orden de presentación de las distintas solicitudes.
- J.** Si, en función del número de aspirantes admitidos/as a la realización de las pruebas, fuera necesaria la ampliación de los días de realización de la prueba práctica, será comunicado a los/las aspirantes, antes del comienzo del examen escrito.
- K.** Aquellos/as aspirantes que aun habiendo reunido todos los requisitos exigidos, y habiendo sido admitidos a la convocatoria, no se presentaran a las horas citadas, bien al examen escrito o a la prueba práctica, salvo causa de fuerza mayor que deberá ser demostrada documentalmente, serán excluidos/as de la presente convocatoria.

#### SÉPTIMA

1. En la realización de las pruebas prácticas, junto con el/la aspirante y en el mismo camión, irá un representante de la Empresa y uno del Comité de Empresa, ambos en posesión del carné de conducir clase C.
2. En las calificaciones estarán presentes dos representantes de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa. Además, para la calificación de la prueba práctica, también estarán los representantes de ambas partes que hayan acompañado a los/las aspirantes en la realización de esta.
3. La calificación final de todas las pruebas, y demás valoraciones, las llevará a cabo la Empresa, en presencia de los dos representantes del Comité de Empresa.

4. Los dos representantes del Comité de Empresa, deberán ser los mismos, durante todo el proceso de los exámenes.

#### OCTAVA

El sistema de calificación que se seguirá en esta ocasión, será el siguiente:

1. PRUEBA PRÁCTICA de 0 a 70 puntos.
  - A. Maniobras en pista de 0 a 30 ptos.
  - B. Circulación ciudad-crta. de 0 a 40 ptos.
2. EXPERIENCIA COMO CONDUCTOR de 0 a 15 puntos.
3. ANTIGÜEDAD de 0 a 7 puntos.
4. HISTORIAL EN LA EMPRESA de 0 a 5 puntos.
5. ESTAR EN POSESIÓN DEL PERMISO E de 0 a 3 puntos.

La puntuación máxima que se podrá obtener en el conjunto total del examen escrito, pruebas prácticas y valoraciones, será de 100 puntos.

#### NOVENA

En la realización del conjunto de maniobras, recorrido y operaciones que componen el examen de la prueba práctica, cuya calificación total a obtener figura en el apartado 2 de la Condición OCTAVA de la presente Circular Informativa, aquel/la aspirante que no alcance un mínimo de 36 (treinta y seis) puntos en esta prueba en concreto, se considerará que no está convenientemente preparado/a para conducir camiones y vehículos de esta Empresa, y quedará, por tanto, excluido/a de la presente convocatoria, todo ello al margen de la puntuación que haya obtenido en el examen teórico o prueba escrita y resto de calificaciones.

En el caso de que el/la aspirante, en la realización del conjunto de maniobras que conformen la prueba práctica en pista, cuya calificación total a obtener figura en el apartado 1.A de la Condición OCTAVA de la presente Circular Informativa, no alcanzara un mínimo de 16 (dieciséis) puntos, se considerará que no está suficientemente preparado/a para salir a carretera y/o ciudad conduciendo un camión, y, por tanto, no realizará el examen de carretera, ni podrá acceder a formar parte de la lista de reserva a la categoría de conductor en la presente convocatoria.

#### DÉCIMA



En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir del último día de realización de las pruebas, será publicada la correspondiente circular informativa en todos los parques de trabajo de la Empresa, detallando los/as trabajadores/as que han aprobado las pruebas de acceso a la lista de reserva de la categoría de conductor/a, los/las cuales deberán quedar a disposición de la Empresa, para asumir y desempeñar la citada categoría en el momento que esta determine.

En la misma circular, también se informará del orden en que han quedado aprobados/as los/las aspirantes, en atención al total de la puntuación obtenida. No se dará información general de la puntuación total obtenida por los aspirantes.

#### Artículo 12.- FINIQUITO

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

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as 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 un representante de los trabajadores/as, o bien que el trabajador/a no ha hecho uso de esa posibilidad.

Si la Empresa impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

### CAPITULO III- ORGANIZACIÓN, CONDICIONES Y PRESTACIÓN DE TRABAJO

#### Artículo 13.- ORGANIZACIÓN, CONDICIONES Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los/as trabajadores/as en los Artículos 40, 41 y 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales condiciones en que se realizan las prestaciones de los servicios de limpieza tanto de exteriores como de interiores, la movilidad del personal está determinada por las facultades de la dirección y organización de la Empresa que ha de proceder a la distribución racional de la misma, respetando siempre las categorías de todo el personal.

Por tal motivo, se establece que los cambios de puestos de trabajo por la movilidad nunca se funden en una medida arbitraria y sancionadora por parte de la Empresa y que obedezcan a razones del servicio y de la propia organización de este.

Los/as trabajadores/as del centro de trabajo de la villa de Candelaria no se podrán trasladar a otro municipio, salvo que sea con carácter voluntario o para atender circunstancias de servicio especiales o situaciones de emergencia ante riesgos, catástrofes, efectos provocados por fenómenos meteorológicos adversos (FMA), y cualquier otra necesidad de similar naturaleza extraordinaria.

#### Artículo 14.- CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa deberá comunicar inexcusablemente al Comité de Empresa cualquier variación en las condiciones de trabajo de carácter sustancial que afecten al personal incluido en este Convenio Colectivo.

La Empresa se sentara previamente a dialogar con la representación legal de los trabajadores/as para intentar buscar solución a las peticiones de la Empresa y de no llegarse a ningún acuerdo, las partes están libres de tomar las decisiones que estimen oportunas o mediante cualquier sistema que la totalidad de las partes o representaciones afectadas acuerden someterse.

#### Artículo 15.- PRESTACIÓN DE TRABAJO

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador/a prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes y el presente convenio colectivo.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Igualmente está obligado/a a mantener los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa.

Si el trabajador/a observa el entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado/a a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la Empresa, sin la expresa autorización de esta, que asimismo será necesaria para que el trabajador/a utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores/as todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de seguridad, higiene y si ello fuera posible, también de comodidad. Por su parte los trabajadores/as utilizarán los medios de protección que la empresa les facilitara.

### CAPITULO IV- CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### Artículo 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales.

La clasificación del personal, que se indica en los Artículos siguientes, son meramente enunciativos y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Grupo A: Técnicos.

Grupo B: Mandos Intermedios.

Grupo C: Administrativos.

Grupo D: Operarios.

#### Artículo 17.- DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente:

Estas categorías serán equivalente entre si dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías.

*A.1.- Titulado/a de grado medio:* Es el/la que en posesión del título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado/a en cada momento.

*A.2.- Técnico/a Ayudante:* Es el/la que en posesión o no de un título de grado medio: desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

B) Grupo de Mandos Intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías.

*B.1.- Encargado/a:* Es el Trabajador/a que con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico medio, manda sobre uno o más encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, y dotes de mando suficientes. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la salud y seguridad en el trabajo.

*B.2.- Capataz:* Es el Trabajador/a que, a las órdenes de un encargado/a de personal de operarios/as, ordena los trabajos Encomendados y dirige y vigila los mismos para que se cumplan. Tendrá conocimiento de los oficios y actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

C) Grupo de Administrativos/as: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

*C.1.- Oficial de primera administrativo/a:* Es el que actúa a las órdenes de un/a jefe administrativo/a, si lo hubiese, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin otros empleados/as a su cargo, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

*C.2.- Auxiliar administrativo/a:* Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de Operarios/as: Es el grupo de personal que está distribuido en las siguientes categorías.

*D.1.- Conductor/a:* Es el trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir clase C, se contrata para conducir cualquier vehículo o equipo de la Empresa, y tiene que velar para que antes de salir del parque este la documentación en su sitio correspondiente y vigente la misma. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen, y confeccionará un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo asignado.

*D.2.- Peón/a especialista:* Es el operario/a dedicado a las funciones concretas de Limpieza, Riego Baldeo, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y cualquier otro servicio de los definidos en el Artículo 1 del presente Convenio Colectivo, en las que para desempeñar su trabajo, puedan, deban o sea necesario la utilización de maquinaria, equipos y vehículos de trabajo para cuya conducción se exija el carné de conducir clase B y no supere los 3.500 Kg., de Masa Máxima Autorizada (MMA). No será competencia de esta categoría la conducción de vehículos de recogida de residuos sólidos o de maquinaria que supere los 3.500 Kg., de Masa Máxima Autorizada (MMA), aunque como excepción a esta norma, se establece que las máquinas barreadoras y baldeadoras de aceras, como las que actualmente tiene en servicio la Empresa o cualquier máquina de similares características y destino o aplicación que se puedan incorporar en el futuro, podrán ser conducidas y manejadas por trabajadores/as con categoría de peón Especialista.

*D.3.- Limpiador/a especialista:* Es el operario/a dedicado a las funciones concretas de fregado, despolvo, barrido, limpieza en los mobiliarios de locales, recintos y, así como puertas, ventanas y cristales desde el interior de los mismos y desde el suelo, en las que para desempeñar su trabajo, puedan, deban o sea necesario la utilización de maquinaria, equipos y vehículos de trabajo para cuya conducción se exija el carnet de conducir clase B y no supere los 3.500 kg., de Masa Máxima Autorizada (MMA). No será competencia de esta categoría la conducción de

vehículos de recogida de residuos sólidos o maquinaria que supere los 3.500 Kg., de Masa Máxima Autorizada (MMA). Podrá utilizar y/o conducir vehículos de tipo eléctrico o aquellos que se permitan utilizar dentro del marco normativo y legislativo que se establezca en lo referente a la conducción de este tipo de vehículos.

*D.4.- Peón/a:* Es el Trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo y cuando ello sea necesario para realizar desplazamientos y/o para ejecutar su trabajo, conducirán vehículos de la empresa.

*D.5.- Cristalero/a:* Es aquel operario especializado en realizar las tareas de limpieza de cristales en centros o dependencias, y que además efectúa las tareas de fregado, desempolvado, barrido, limpieza en los mobiliarios de locales, recintos y, así como puertas, ventanas, sin que se requiera para realizar de tales tareas más que la atención debida, el empleo de herramientas, útiles de trabajo, y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene con la aportación de un esfuerzo físico.

*D.6.- Limpiador/a:* Es el/a operario/a que efectúa las tareas de fregado, desempolvado, barrido, limpieza en los mobiliarios de locales, recintos y, así como puertas, ventanas y cristales desde el interior de los mismos y desde el suelo, sin que se requiera para realizar de tales tareas más que la atención debida, el empleo de herramientas, útiles de trabajo, y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene con la aportación de un esfuerzo físico.

*D.7.- Encargado/a, Maestro/a o Jefe de Taller:* Es el trabajador/a que con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios a forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir, y las herramientas que se deben utilizar.

*D.8.- Oficial primera de taller:* Es el trabajador/a que con mando sobre otros operarios/as o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

*D.9.- Oficial segunda de taller:* Operario/a que, teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

#### Artículo 18.- PLANTILLA

Es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de los servicios y a las estructuras óptimas de efectividad de la Empresa, 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, sin perder de vista la salud de los trabajadores/as al servicio de la Empresa.

La composición del equipo de trabajo para vehículos recolectores de RS (residuos sólidos), de la modalidad "carga trasera" de más de 12 m<sup>3</sup> de capacidad, será de un conductor/a y dos peones/as, siempre que el servicio a realizar se trate de un servicio ordinario de recogida de residuos, en una ruta ordinaria y definida con anterioridad, contemplada dentro de un plan de trabajo preestablecido.

En caso de vehículos recolectores de RS (residuos sólidos), de la modalidad "carga trasera" de 12 m<sup>3</sup> de capacidad e inferiores, la composición del equipo de trabajo será de un conductor/a y un peón/a.

La composición del equipo de trabajo para vehículos recolectores de RS (residuos sólidos), de la modalidad "carga trasera" de más de 12 m<sup>3</sup> de capacidad, podrá ser de un conductor/a y un peón/a, siempre que el servicio a realizar sea un servicio extraordinario o de repaso de recogida

de residuos a ejecutar en domingo, día festivo, en horario especial diferente del habitual del servicio ordinario de recogida de RS, y también cuando sea un servicio de apoyo de otros servicios ordinarios de recogida de RS en lunes, sábados o cualquier otro día en el que se pueda producir un exceso de residuos a recoger. En todos los casos señalados anteriormente en el presente apartado, la composición del equipo del camión recolector de carga trasera de más de 12 m3 de capacidad, podrá estar constituida por un conductor/a y un peón/a.

En los supuestos de realización de servicios previstos en el presente párrafo, cuando estos se ejecuten o realicen en rutas complejas que, en su mayoría, estén constituidas por calles o caminos con pendientes pronunciadas, la empresa deberá extremar las medidas de protección de la salud de los trabajadores peones que realizan el trabajo en estas rutas, cambiando donde sea posible el sentido de circulación del camión, de tal forma que en puntos de presentación de residuos se pueda recoger la basura cuando el camión baje con el fin de evitar sobreesfuerzos por parte de los trabajadores/as y donde no sea posible esta alternativa, se empleen cubos normalizados de hasta 360 litros para el depósito de los residuos, o bien, cuando no sea posible la disposición de las medidas alternativas anteriores, la empresa destinará para ese servicio en concreto, o sea, para el servicio extraordinario o de repaso de recogida de residuos a ejecutar en domingo, día festivo, y solo en el tramo horario preciso, o lo que es lo mismo, solo durante el tiempo que dure la ejecución de la recogida en esos puntos complejos, 2 peones al camión recolector que ejecute estas tareas, y como se ha indicado, solo durante el tiempo imprescindible de duración de las mismas.

En los vehículos de recogida de enseres conceptuados y considerados por su tamaño y disposición como camiones, y en el caso de camiones de recogida de enseres, el equipo de trabajo estará compuesto por un conductor/a y un peón/a, incrementándose con un peón si el vehículo no dispone de elementos mecánicos de elevación de carga (grúa, plataforma elevadora, posibilidad de bajar la carrocería al suelo si se trata de un equipo de gancho o multicontainer, etc.).

En los vehículos de recogida de enseres conceptuados y considerados por su tamaño y disposición como furgones, y en el caso de furgones y furgonetas de recogida de enseres, el equipo de trabajo estará compuesto por un peón. No obstante, cuando el residuo voluminoso o enser a recoger sea de gran peso y/o elevado volumen de tal forma que su recogida y manipulación exija de la concurrencia de dos peones, el peón destinado en este servicio, solicitará del mando correspondiente la ayuda de otro trabajador para realizar la recogida del residuo voluminoso o enser de que se trate.

Los vehículos de recogida selectiva de residuos de carga superior, en los que el sistema de enganche de los contenedores columna o iglúes sea el tradicional de enganche mediante argolla, la composición del equipo de trabajo será de un conductor/a y un peón/a. Si los vehículos de recogida selectiva de residuos de carga superior, son de sistema automático de enganche de contenedores columna o iglúes, o sea, de los que no precisan de la acción directa de un operario/a para asegurar el enganche y este se realiza automáticamente mediante las acciones del conductor/a desde la cabina o desde el mando a distancia, la composición del equipo de trabajo será de un conductor/a.

Para el caso de los vehículos recolectores de RS (residuos urbanos) y recogida selectiva de la modalidad "carga lateral", de cualquier capacidad, volumen y tonelaje, la composición del equipo de trabajo será de un conductor/a.

#### Artículo 19.- ESCALAFÓN DE PERSONAL, PUBLICACIÓN DEL MISMO Y RECLAMACIONES

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 laborales y profesionales establecidas.

La Empresa clasificará su personal de acuerdo con la función que realice en cada uno de los grupos y categorías profesionales definidos y descritos en el Artículo 18 del presente convenio. Confeccionará dentro de los 60 días naturales siguientes, a partir de la aprobación del convenio,

el oportuno escalafón que expondrá en sitio visible de su centro de trabajo, a fin de que los empleados/as que no estén conformes con algunos de los datos en el contenidos, puedan reclamar siguiendo el procedimiento que se establece en los párrafos siguientes del presente artículo.

Cada año, en el mes de enero, la empresa publicará y fijará en el tablón de anuncios el conjunto de personal que integra el escalafón referido al 31 de diciembre del año anterior, con expresión del nombre y apellidos, antigüedad y categoría laboral.

Dentro de los quince días siguientes a su publicación el personal podrá hacer ante la empresa observaciones y reclamaciones sobre el escalafón.

La empresa resolverá dichas reclamaciones en el plazo un mes a partir de la fecha de recepción de las mismas; si la reclamación fuese desestimada o transcurriese el plazo sin haberse resuelto, el trabajador/a podrá reclamar ante la autoridad laboral o judicial competente. La copia del Escalafón será enviada por los cauces que determine la Empresa al Comité de Empresa.

#### CAPITULO V- JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, JORNADAS ESPECIALES, FESTIVOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PREAVISO POR CESE

##### Artículo 20.- JORNADA

La duración máxima de la jornada laboral semanal de trabajo, para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, será la que se detalla a continuación

Por otra parte, paralelamente también se define la jornada semanal laboral, de forma diferenciada y detallada para aquellos trabajadores/as que trabajan un sábado de cada dos y los que trabajan un sábado de cada tres, dependiendo de si se trata de la semana en la que el trabajador/a debe trabajar en sábado y la semana en la que el/a trabajador/a tiene derecho a descansar en sábado, como para aquellos trabajadores/as que habitualmente hacen jornada de lunes a viernes.

JORNADA LABORAL SEMANAL PERSONAL QUE TRABAJA UN SÁBADO DE CADA DOS			
(AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022)			
SEMANA QUE TRABAJA EN SÁBADO	SEMANA QUE DESCANSA EN SÁBADO	TOTAL JORNADA EN CÓMPUTO DE 2 SEMANAS	JORNADA MEDIA SEMANAL
37H. 30' SEMANA	32H. 30' SEMANA	70 H. EN 2 SEMANAS	35 H.

En la jornada de los sábados sólo trabajará el 50% de la plantilla estableciendo turnos rotativos de tal forma que cada trabajador/a libre al menos dos sábados al mes, y que los servicios indispensables queden cubiertos en cada sábado.

JORNADA LABORAL SEMANAL PERSONAL QUE TRABAJA UN SÁBADO DE CADA TRES			
(AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022)			
SEMANA QUE TRABAJA EN SÁBADO	SEMANA QUE DESCANSA EN SÁBADO	TOTAL JORNADA EN CÓMPUTO DE 3 SEMANAS	JORNADA MEDIA SEMANAL
39H. SEMANA	33H. SEMANA	105 H. EN 3 SEMANAS	35 H.

JORNADA LABORAL SEMANAL PERSONAL QUE TRABAJA DE LUNES A VIERNES
(AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022)
35 H.

Sin perjuicio de la jornada detallada en los apartados anteriores, la empresa podrá realizar contratos bajo la modalidad de tiempo parcial para que, entre otros, se presten servicios de forma ordinaria los sábados, domingos y festivos.

#### Artículo 21.- HORARIOS DE TRABAJO

El horario semanal de la jornada de trabajo de todo el Personal afectado por el presente convenio colectivo será el que se señala a continuación para cada servicio y diferenciando en dos las épocas del año, verano e invierno, en los cuadros que se incorporan en las siguientes páginas. No obstante lo anterior, los horarios señalados a continuación podrán modificarse por necesidades del servicio.

Cuadros de Horario para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022:

Cuadro Horario personal que trabaja un sábado de cada dos:

SERVICIO/TAREA	HORARIOS	
	LUNES A VIERNES	SÁBADOS
Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y/o asimilables a estos y transporte de los mismos, Recogida Selectiva de Residuos y transporte de los mismos, Recogida de Enseres y cualquier otro residuo así como transporte de los mismos, Suministro, Colocación, Mantenimiento y Lavado de contenedores y Servicios mecanizados de limpieza viaria.	06:00 h. a 12:30 h.	06:00 h. a 11:00 h.
Limpieza Viaria, Limpieza de Jardines y zonas ajardinadas públicas y Otros Servicios Afines	06:00 h. a 12:30 h.	06:00 h. a 11:00 h.

Personal Taller (turno 1).	06:00 h. a 12:30 h.	6:00 h. a 11:00 h.
Personal de Taller (turno 2).	6:30 h. a 13:00 h.	6:00 h a 11:00 h.
Limpieza Viaria, Limpieza de Jardines y zonas ajardinadas públicas y Otros Servicios Afines	13:30 h. a 20:00 h.	14:00 h. a 19:00 h.

El personal de taller, combinará y alternará los turnos de trabajo, de forma que una semana haga el turno 1 y la siguiente el turno 2 y así sucesivamente, excepto durante los periodos de vacaciones de los mecánicos, en cuyo caso se mantendrá el horario del turno 1.

Cuando haya alguna vacante en el turno de mañana por jubilación o cese en la empresa del trabajador que realice ese turno, será cubierta dicha plaza por el personal destinado en horario de tarde que habiendo solicitado el turno de mañana tenga mayor antigüedad.

Cuadro Horario personal de limpieza de interiores que trabaja un sábado de cada tres:

SERVICIO/TAREA	HORARIOS		
	LUNES	MARTES A VIERNES	SÁBADOS
Limpieza de Edificios, Locales, Dependencias Municipales, Centros Docentes y Colegios Públicos e Instalaciones Deportivas. JORNADA DE MAÑANA.	06:00 h. a 13:00 h.	06:00 h. a 12:30 h.	06:00 h. a 12:00 h.

Cuadro Horario personal que no trabaja los sábados:

SERVICIO/TAREA	HORARIOS	
	LUNES A VIERNES	SÁBADOS
Administración	08:00 h. a 15:00 h.	--
Limpieza de Edificios, Locales, Dependencias Municipales, Centros Docentes y Colegios Públicos e Instalaciones Deportivas. JORNADA DE TARDE.	13:00 h. a 20:00 h.	--



La designación o destino al turno de tarde, de los/as trabajadores/as adscritos a los servicios de recogida de residuos urbanos, limpieza viaria y otros servicios afines, que procedentes de la plantilla del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Candelaria, fueron subrogados por la Empresa Urbaser, S.A. el 1 de marzo de 2001, y que a tal efecto figuran en la relación nominal del Pliego de Condiciones, tendrá el carácter de voluntario.

Cuadro Horario para todo el periodo del Convenio Colectivo 2018-2022 en domingos y festivos:

SERVICIO/TAREA	HORARIOS	
	MAÑANA	TARDE
Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y/o asimilables a estos y transporte de los mismos, Recogida Selectiva de Residuos y transporte de los mismos, Recogida de Enseres y cualquier otro residuo así como transporte de los mismos, Suministro, Colocación, Mantenimiento y Lavado de contenedores y Servicios mecanizados de limpieza viaria.	De 06:00 h. a 12:00 h.	De 14:00 h. a 20:00 h..
Limpieza Viaria, Limpieza de Jardines y zonas ajardinadas públicas y Otros Servicios Afines	De 06:00 h. a 12:00 h	De 14:00 h. a 20:00 h...
Limpieza de Edificios, Locales, Dependencias Municipales, Centros Docentes y Colegios Públicos e Instalaciones Deportivas. JORNADA DE MAÑANA.	De 06:00 h. a 12:00 h	-----

No obstante, los horarios señalados en el cuadro anterior para los domingos y días festivos, en el caso de coincidencia de estos días dentro de los periodos de celebración de Carnavales, Fiestas de Santa Ana, Fiestas de Carmen, y Fiestas en Honor de Nuestra Señora de La Candelaria en agosto, podrán variarse y cambiarse para adaptarlos a los ritmos de celebración de las fiestas y/o actos festivos, de tal forma que las jornadas de trabajo en estos días podrán comenzar antes o después de las horas señaladas, con la única limitación de que las jornadas nunca serán de más de 6 horas de duración. Estos cambios en el horario de comienzo de la jornada de trabajo serán comunicados al comité de empresa, con la debida antelación.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho a disfrutar en la jornada diaria continuada, de media hora de descanso para el refrigerio. Dicho tiempo será computable como de trabajo efectivo. El personal que realice horario de mañana, disfrutará de la antedicha media hora a partir de las 10:00 horas de la mañana, y el personal que realice horario de tarde a partir de las 17:00 horas.

El personal del servicio de recogida de residuos sólidos podrá disfrutar la media hora de descanso diario, dentro de los horarios establecidos para el servicio.

Dada la actual situación y estado de la maquinaria, equipos y camiones del servicio, fundamentalmente en razón de su antigüedad, ambas partes, empresa y representación social, acuerdan establecer una jornada de trabajo en horario de tarde, para los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y/o asimilables a estos y transporte de los mismos, Recogida Selectiva de Residuos y transporte de los mismos, Recogida de Enseres y cualquier otro residuo así como transporte de los mismos, Suministro, Colocación, Mantenimiento y Lavado de contenedores, por el periodo transitorio necesario mientras dure esta situación que solo se resolverá con la incorporación a los servicios de vehículos, equipos y camiones nuevos, sea por la circunstancia que sea, bien por el inicio de un nuevo contrato con maquinaria nueva, bien

porque se disponga la sustitución de los actuales equipos y vehículos por unidades nuevas por parte del Ayuntamiento de La Villa de Candelaria, bien porque lo acuerde así la Empresa.

Esta jornada será ejecutada, en el caso de conductores/as por trabajadores/as de nuevo ascenso a esta categoría mediante el proceso establecido en el artículo 11 del presente convenio de título "Provisión de Vacantes", y en el caso de peones/as, por trabajadores/as de nueva contratación.

La jornada se llevará a cabo en los siguientes horarios:

- De lunes a viernes de 12:30 a 19:00 horas.
- Sábados de 12:00 a 17:00 horas.

#### Artículo 22.- JORNADAS ESPECIALES

##### 1.- Jornadas especiales de carácter obligatorio realizadas en carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas de Nuestra Sra. de La Candelaria:

Los trabajadores/as de la Empresa, que por necesidades del servicio realicen jornada especial de trabajo con carácter obligatorio, durante las celebraciones de Carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas de Ntra. Sra. de Candelaria, percibirán por cada jornada especial de trabajo realizada de forma completa la cantidad que se determina a continuación, a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo y durante el ámbito temporal del mismo. Es decir, los importes que se detallan a continuación, serán de aplicación para los supuestos y jornadas detalladas en los cuadros siguientes, a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo y durante toda la vigencia del mismo, o sea, hasta el 31 de diciembre del año 2022.

JORNADA ESPECIAL COMPLETA DE 6 (SEIS) HORAS DE DURACIÓN	IMPORTE EN DÍA LABORAL, O EN SÁBADO Y HORARIO DIURNO
Jornadas especiales de carácter obligatorio completas realizadas en Carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas Ntra. Sra. de la Candelaria.	96,30 €/jornada

Estas jornadas de trabajo tendrán una duración de 6 (seis) horas cada jornada.

Las restantes jornadas especiales que se realicen durante la vigencia del presente convenio colectivo, tendrán el carácter de voluntarias y se abonarán conforme se establece para cada una en el presente artículo.

Si la realización del trabajo fuera en media jornada, el importe a percibir sería la mitad del establecido en cada momento.

##### 2.- Jornadas realizadas en sábados libres:

JORNADA ESPECIAL COMPLETA DE 5 (CINCO) HORAS DE DURACIÓN	IMPORTE EN SÁBADO LIBRE
Jornadas completas realizadas en sábados libres.	67,00 €/jornada

Estas jornadas de trabajo tendrán una duración de 5 (cinco) horas cada jornada.

Si la realización del trabajo fuera en media jornada, el importe a percibir sería la mitad del establecido en cada momento

3.- Jornadas especiales realizadas entre semana:

JORNADA ESPECIAL COMPLETA DE 6 (SEIS) HORAS DE DURACIÓN	IMPORTE JORNADA ESPECIAL COMPLETA
Jornadas completas realizadas entre semana.	61,00 €/jornada

Estas jornadas de trabajo tendrán una duración de 6 (seis) horas cada jornada.

Si la realización del trabajo fuera en media jornada, el importe a percibir sería la mitad del establecido en cada momento.

4.- Jornadas realizadas en domingos y días festivos durante todo el año:

JORNADA ESPECIAL COMPLETA DE 6 (SEIS) DE DURACIÓN	IMPORTE EN DOMINGO O EN DÍA FESTIVO
Jornadas completas realizadas en Domingos y en Días Festivos durante todo el año, excepto los domingos y días festivos que estén dentro de los periodos señalados en el punto 1 de este artículo.	96,30€ jornada

Estas jornadas de trabajo tendrán una duración de 6 (seis) horas cada jornada.

Si la realización del trabajo fuera en media jornada, el importe a percibir sería la mitad del establecido en cada momento.

En las cuantías señaladas en los puntos precedentes, apartados 1, 2, 3 y 4 del presente Artículo, está incluido todo devengo y compensación inherente a la prestación laboral en descansos, domingos y días festivos.

5.- Festivos consecutivos y previos o posteriores a domingo.

Por tratarse los trabajos objeto de la Actividad de la Empresa, de un Servicio Público, se establece expresamente:

A. En el supuesto de coincidir dos días festivos consecutivos, se trabajará uno de los dos Festivos.

B. En el supuesto de coincidir un día festivo previo o posterior a domingo, se trabajará el Festivo previo o posterior al domingo.

Cuando se den los supuestos establecidos en los apartados A y B precedentes, la Empresa comunicará con la suficiente antelación, mínimo cinco días, al personal que tendrá que trabajar en esos días, el cual, tiene la obligación de asistir a trabajar dado que se trata de un servicio público.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial para prestar su trabajo los sábados, domingos y festivos, al considerarse esos días como jornada ordinaria, no percibirán las cuantías señaladas en el presente Artículo, al ser estas abonadas únicamente a los trabajadores/as cuya jornada ordinaria es de lunes a sábado o de lunes a viernes.

Artículo 23.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán con arreglo a los distintos horarios establecidos en el Artículo 23, de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el domingo; o el sábado y el domingo. Excepto aquellos trabajadores/as contratados expresamente para la realización de trabajos ordinarios en sábados, domingos y días festivos bajo la fórmula de contratos de trabajo a tiempo parcial, que evidentemente, no disfrutarán del descanso semanal en sábado y domingo, puesto que solo realizan su trabajo precisamente en sábado, domingo y día festivo.

Artículo 24.- PERMISO RETRIBUIDO

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a que se les conceda permiso sin pérdida de derechos ni retribuciones en los siguientes casos:

- Por matrimonio de trabajador/a, 18 días naturales.
- Por matrimonio de un hijo/a o hermano/a, 1 día natural.
- Por nacimiento o fallecimiento de un hijo/a, 5 días naturales.
- Por fallecimiento de esposa o conviviente, 5 días naturales.
- Por fallecimiento de padre, madre o hermano/a, 5 días naturales.
- Por fallecimiento de abuelos o nietos, 2 días naturales.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales.
- Por asistencia a cursos profesionales a propuesta de la empresa, los días que dure el cursillo.
- Para exámenes finales y parciales liberatorios en Centros Oficiales, por el tiempo necesario y preciso.
- Por cambio de domicilio, 2 días naturales.
- Las licencias relacionadas en los apartados (b al h), serán ampliadas en dos días más si el hecho causante se produjera fuera de la isla, en la que resida el trabajador/a.
- Cuando el Trabajador/a tenga la necesidad de ejecutar directamente cualquier tipo de gestión personal ante Organismos Públicos o Privados, tendrá el tiempo indispensable para la realización de las mismas dentro de la Jornada Laboral, siempre y cuando estas no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo.

Para la realización de estas gestiones en las horas de trabajo, el trabajador/a tiene que solicitarlo con dos días de antelación. Asimismo, el trabajador/a tendrá que justificar documentalmente, la gestión realizada y que ésta fue efectuada durante las horas de su jornada habitual de trabajo.

En todo los casos y supuestos de Licencias Retribuidas previstas en el presente artículo el trabajador/a tendrá siempre la obligación de acreditar a la Empresa la veracidad del acaecimiento del hecho, y en caso de no realizarlo la Empresa no tendrá la obligación de retribuirle los días que se haya ausentado, sin perjuicio de las medidas que pudiera adoptar la Empresa.

Los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar, se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

- La festividad de la Patrona del Personal afectado por este Convenio Colectivo, Santa Rita de Casia, que se festeja el 22 de mayo de cada año, será considerado como un día no recuperable para el personal afectado. Si dicha festividad cayera en sábado se celebrará el día anterior (viernes) y si fuese en domingo se celebrará el día posterior (lunes). En cualquier caso, siempre se intentará hacer coincidir el día de celebración de la Festividad de Santa Rita de Casia con el día que lo celebre el personal del Ayuntamiento de La Villa de Candelaria. La citada festividad sustituye al festivo del Sector, 3 de noviembre, San Martín de Porres. La empresa aportará anualmente para la comida que realiza el personal adscrito a este servicio, con motivo de la celebración de la Festividad de Santa Rita de Casia, las siguientes cantidades en cada año, según se detalla a continuación:

- Año 2018: 500,00 €/año (quinientos euros al año).
- Año 2019: 1.050,00 €/año (mil cincuenta euros al año).
- Años 2020, 2021 y 2022: 1.150,00 €/año (mil ciento cincuenta euros al año) cada uno de los tres años.

#### Artículo 25.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a disfrutar de una licencia no retribuida, que tendrá una duración mínima de 7 días y máxima de 2 meses, por cada año natural.

El ejercicio de este derecho, no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la Empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere, por tanto solo podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida un 3% (tres por ciento) de los trabajadores/as de la plantilla total.

#### Artículo 26.- DESCANSO POR MATERNIDAD

La duración del descanso por maternidad en los supuestos de parto, será de 118 días naturales de duración ininterrumpidos, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de descanso se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del/a trabajador/a, 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. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores 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 acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una 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 media hora con la misma finalidad. Que podrá ser utilizado al comienzo o final de su jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 27.- DESCANSO POR PATERNIDAD

Con efectos desde la entrada en vigor de los PGE 2018 (05/07/2018), en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el apdo. 1.d), art. 45, ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas.

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de

la resolución judicial por la que se constituya la adopción, durante los cuales cobrará la prestación de paternidad, pagada por la Seguridad Social, consistente en el 100% de la base reguladora

#### Artículo 28.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1. El trabajador/a podrá, si así lo desea, realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

2. Si la duración de tales trabajos excediera de 06 (seis) meses en un año, o 08 (ocho) meses en dos años, consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior. Excepto cuando se trate de trabajadores/as aspirantes a la categoría de conductor/a, que habiendo superado satisfactoriamente las pruebas establecidas y celebradas al efecto y estando en espera de obtener de forma definitiva la citada categoría, realizan trabajos de conductor/a de forma temporal para sustituir a conductores/as fijos de la plantilla, bien sea durante los periodos de vacaciones, bien para casos de sustituciones de I.T., ya que en esos casos y situaciones, los trabajadores/as que ejerzan temporalmente de conductor/a, no consolidaran el salario correspondiente a la categoría superior, en este supuesto la de conductor/a, a pesar de superar los plazos de tiempo establecidos en el presente párrafo, en el ejercicio de la categoría de conductor/a.

3. Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la Empresa y por un período no superior a 15 (quince) días dentro de un año natural, el trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

Este período podrá ser superior cuando los motivos obedezcan a causas de fuerza mayor, en cuyo caso se prolongaría por el tiempo de duración de las mismas. Sin perjuicio de la rotación de tales tareas entre el resto de los miembros de la plantilla de la misma categoría.

Según el Artículo 144, del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, tendrán la consideración de casos de fuerza mayor los siguientes:

- a. Los incendios causados por la electricidad atmosférica.
- b. Los fenómenos naturales de efectos catastróficos, como maremotos, terremotos, erupciones volcánicas, movimientos del terreno, temporales marítimos, inundaciones u otros semejantes.
- c. Los destrozos ocasionados violentamente en tiempo de guerra, robos tumultuosos o alteraciones graves del orden público.

Además, tienen la misma consideración de casos de fuerza mayor, los daños causados por: huracanes, vientos huracanados, temporales, tormentas tropicales, colas de tormentas tropicales y fenómenos meteorológicos adversos en general (FMA).

#### Artículo 29.- VACACIONES

Se establece un período de vacaciones anuales de 30 (treinta) días naturales, incrementándose en un día natural más por cada 6 (seis) años de antigüedad en la Empresa. Las mismas se abonarán en la cuantía de todos los conceptos fijos.

La situación de incapacidad temporal durante las vacaciones, se regirá acorde al Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo expuesto, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

1) Antes del día 15 de febrero de cada año la Empresa presentará el plan anual de vacaciones para ser acordado con el Comité de Empresa. Posteriormente será expuesto en el tablón de anuncios de cada parque de trabajo para que la plantilla tenga conocimiento del mismo, y pueda en su caso, hacer la reclamación oportuna antes del día 1 de marzo.

2) El disfrute de las vacaciones se realizará en seis periodos dentro de cada año, concretamente durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de cada año, aunque debido al hecho de que algunos trabajadores/as, en razón de su antigüedad en la empresa, disfrutan de más de 30 días naturales de vacaciones, no se pueden delimitar el disfrute de vacaciones en seis meses, sino que se determina que el mismo se verificará en seis periodos de vacaciones que comenzarán entre los últimos días de abril y primeros de mayo, y finalizarán en los últimos días de octubre, primeros de noviembre, de cada año natural. El personal perteneciente a los servicios de limpieza de edificios y locales, destinado o adscrito a la limpieza en los colegios públicos, disfrutará sus vacaciones en los meses de junio, julio y agosto.

3) Las vacaciones se iniciarán siempre en días laborales y si su inicio coincidiera con el día de descanso semanal, sería a continuación de este.

4) El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador/a deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre de cada año, teniendo derecho, si ingresara dentro del año, a la parte proporcional correspondiente a los meses realmente trabajados.

5) Con una antelación mínima de 15 días, la Empresa entregará a cada trabajador/a que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, la notificación correspondiente, haciendo constar la fecha de comienzo así como la de reincorporación al trabajo. Los trabajadores/as estarán obligados a exigir este justificante y a dar su conformidad al mismo.

6) En el supuesto de que por necesidades del servicio se interrumpieran las vacaciones, el interesado tendrá derecho al abono en la nómina del mes siguiente a la interrupción, de la cantidad de 32,85 € por día trabajado dentro del período vacacional previsto. Esta cantidad se actualizará automáticamente conforme al IPC anual canario de cada año. Los días de vacaciones interrumpidos los disfrutará el trabajador/a a continuación de la finalización del período vacacional. La aplicación de este apartado será por mutuo acuerdo entre la Empresa y el interesado.

#### Artículo 30.- DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Todos los trabajadores/as afectados o vinculados al presente convenio colectivo, tienen derecho a 6 (seis) días de asuntos propios al año, o en su caso a la parte proporcional al tiempo trabajado en el año. Los días serán retribuidos y sin necesidad de justificación.

Estos días de permiso que, en ningún caso se acumularán a las vacaciones, ni de forma previa, ni de forma posterior a estas, estarán subordinados en su concesión a las necesidades de los servicios, y se deberán solicitar en las oficinas de la Empresa con una antelación mínima de 5 (cinco) días a la fecha de disfrute. Una vez solicitados los días de asuntos propios, la Empresa deberá responder al trabajador/a en el plazo de 3 (tres) días laborales, entendiéndose que en caso de ausencia de respuesta por parte de la empresa, se considera aceptada la solicitud.

Salvo causas justificadas, los periodos de: Carnavales, Semana Santa, Fiestas de Nuestra Señora de La Candelaria, y las fiestas navideñas entre el 15 y el 31 de diciembre de cada año, quedan exentos para el disfrute de estos permisos o días de asuntos propios, excepto el personal destinado en el servicio de limpieza de edificios, locales y dependencias municipales, concretamente en la limpieza de colegios y centros escolares, que si podrán disfrutar de estos días de asuntos propios en las fechas navideñas.

#### Artículo 31.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores/as que lleven al menos un año de servicio en la empresa.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El tiempo que se permanezca en esta situación no será computable a ningún efecto.

Al terminarse la situación de excedencia, el trabajador o trabajadora excedente tendrá derecho al reingreso inmediato, ocupando una plaza de igual categoría a la que hubiera desempeñado antes de haber comenzado ésta.

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

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora excedente voluntario/a no preavise con dos meses de antelación al fin de su excedencia de su deseo de reincorporarse al trabajo, el sustituto interino pasará a la condición de trabajador/a fijo/a de plantilla con la categoría ostentada y puesto de trabajo desempeñado, siempre que haya acreditado la capacidad, méritos necesarios y objetividad para el puesto y perdiendo por tanto el excedente su derecho al reingreso.

El ejercicio de este derecho a excedencia, habrá de ponerse en conocimiento de la Empresa, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio del período de excedencia.

La excedencia forzosa será de aplicación en aquellos trabajadores y trabajadoras que resulten elegidos para cargo público o cargos de confianza, ya sea de la Administración Estatal, Autonómica, Institucional o Local, y de las Centrales Sindicales.

El excedente forzoso deberá solicitar el reingreso al servicio activo en la Empresa, en el plazo de un mes a contar desde la fecha del cese en el cargo público. Trascurrido este plazo sin que el trabajador/a haya efectuado el reingreso en la Empresa, este perderá todo derecho a su reincorporación en la misma.

#### Artículo 32.- PREAVISO DE CESE

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de 60 días para los directivos/as y técnicos/as, 30 días para administrativos/as y encargados/as y 15 días para los demás trabajadores/as.

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

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

Si la Empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

### CAPITULO VI-RETRIBUCIONES

#### Artículo 33.- PAGO DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones mensuales se abonarán dentro de los cinco primeros días laborales del mes siguiente.

Las gratificaciones extraordinarias establecidas en el Art. 42 del presente convenio colectivo, se abonarán los días señalados para su pago en el citado Artículo.

#### Artículo 34.- INCREMENTOS SALARIALES EN CADA AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Las subidas salariales, en todos los conceptos salariales y extrasalariales para la vigencia del convenio, ámbito temporal 2018-2022, serán las que se exponen a continuación, a excepción de las cantidades que se especifiquen en su artículo correspondiente invariable o se especifique una variante diferente.



- Año 2018: 1%
- Año 2019: 1%
- Año 2020: 1,25%
- Año 2021: 1,25%
- Año 2022: 1,25%

Las tablas salariales vigentes para el ámbito temporal del presente convenio colectivo, es decir, para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, son las que se incorporan al presente Convenio Colectivo como Anexos 1, 2, 3, 4 y 5 del mismo. Agrupadas de la siguiente forma: Anexo núm 1. Tabla salarial para el año 2018; Anexo núm 2. Tabla salarial para el año 2019; Anexo núm 3. Tabla salarial para el año 2020; Anexo núm 4. Tabla salarial para el año 2021 y Anexo núm 5. Tabla salarial para el año 2022.

#### Artículo 35.- SALARIO BASE

Se considera como tal la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo, expresada para cada categoría profesional en la columna correspondiente de las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

#### Artículo 36.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo, disfrutaran de un complemento personal de antigüedad, que se calculará y retribuirá en función de los años de permanencia en la empresa.

La remuneración por antigüedad del personal afectado por el presente convenio colectivo, cuyos tramos temporales y porcentajes se establecen a continuación en el presente Artículo, será de aplicación sobre el salario base existente en cada momento para cada categoría laboral.

Todos los trabajadores/as comprendidos en este Convenio Colectivo tendrán un complemento Personal de Antigüedad consistente en 03 (tres) bienios del 5% y posteriores trienios del 7%, estableciéndose un límite del 60% de antigüedad, que se producirá a los 27 (veintisiete) años o más de servicio en la empresa, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

El porcentaje que en función de los años de permanencia en la Empresa corresponde por el Complemento de antigüedad regulado en el presente Artículo, es el que se determina a continuación en la siguiente escala.

Escala de aplicación de antigüedad:

2 años	4 años	6 años	9 años	12 años
5 %	10 %	15 %	22 %	29 %
15 años	18 años	21 años	24 años	27 años
36 %	43 %	50 %	57 %	60 %

A todos los efectos, la antigüedad se computará al mes siguiente del cumplimiento de la misma.

#### Artículo 37.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Todo el personal que trabaje entre las 22,00 horas y las 6,00 horas percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía será la que resulte de aplicar un 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario base, a excepción de aquellos trabajadores/as que especialmente hubiesen sido contratados para cubrir un turno de trabajo comprendido entre las citadas horas, que no tendrán derecho a la percepción de este complemento de nocturnidad.

Artículo 38.- COMPLEMENTO DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, percibirá un complemento o plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad consistente en el 25% (veinticinco por ciento) del importe del salario base establecido en cada momento.

Artículo 39.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un Plus de Transporte de carácter salarial con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de los desplazamientos a los centros de trabajo. Su importe mensual para cada categoría laboral, es el que figura en la Tabla Salarial adjunta en el anexo núm. 1. En cómputo global anual, este Plus no superará el 20% (veinte por ciento) del IPREM anual vigente en cada momento y, se devengará en doce pagas,

Artículo 40.- PLUS CONVENIO 1

Este complemento lo percibirán todos los trabajadores/as afectados por este convenio según categorías y cantidades establecidas en los anexos de las tablas salariales.

Artículo 41.- PLUS CONVENIO 2

Este complemento lo percibirán todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio según categorías y cantidades establecidas en los anexos de las tablas salariales.

Artículo 42.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias para el año 2018 y 2019 que se abonarán cada una de ellas entre los días 15 y 20 de los meses de marzo, junio y diciembre. Su importe será el que resulte de la suma de los importes mensuales de salario base, plus convenio dos y antigüedad de cada trabajador.

El devengo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, será semestral:

- Del 1 de enero al 30 de junio la paga de junio.
- Del 1 de julio al 31 de diciembre la paga de diciembre.

El devengo de la paga extraordinaria de marzo será anual:

- Del 1 abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

El personal que se incorpore o cese en el transcurso del año, percibirá estas gratificaciones prorrateadas por el tiempo trabajado.

- Para el año 2020, se mantienen las tres pagas extra (marzo, junio y diciembre) de 2019 y los periodos de pago establecidos para las mismas, y se añade una nueva paga, cuyo importe asciende al 50% de una paga extra de las existentes, o sea, el 50% de lo que es una paga extra consistente en salario base, antigüedad y plus convenio 2. Dicha paga será una cuarta paga (septiembre), la cual se abonará entre el 1 y el 5 de septiembre.

El importe para las pagas extra de marzo, junio y diciembre será el que resulte de la suma de los importes mensuales de salario base, antigüedad y plus convenio dos de cada trabajador. El importe de la paga de septiembre será el 50% de una paga extra de las existentes, o sea, el 50% de lo que es una paga extra consistente en salario base, antigüedad y plus convenio 2.

El devengo de la nueva paga extraordinaria de septiembre será anual del 1 de enero al 31 de diciembre. En los sucesivos años, el devengo será de enero a diciembre de cada año.

El personal que se incorpore o cese en el transcurso del año, percibirá estas gratificaciones prorrateadas por el tiempo trabajado.

Para el año 2021 se mantienen las tres pagas extra (marzo, junio y diciembre) de 2020 y los periodos de pago establecidos para las mismas y la cuarta paga que se estableció para 2020, incrementará su importe hasta alcanzar el 100% de una paga extra. Dicha paga será una cuarta paga (septiembre), la cual se abonará entre el 1 y el 5 de septiembre. El importe para las pagas extra de marzo, junio, septiembre y diciembre será el que resulte de la suma de los importes mensuales de salario base, antigüedad y plus convenio 2 de cada trabajador. El devengo de la paga extraordinaria de septiembre será anual del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020.

El personal que se incorpore o cese en el transcurso del año, percibirá estas gratificaciones prorrateadas por el tiempo trabajado.

Para el año 2022 se mantienen las CUATRO pagas extra de 2021 (marzo, junio, septiembre y diciembre) y los periodos de pago establecidos para las mismas y se añade la creación de una nueva paga, cuyo importe ascenderá al 50% del importe mensual que se percibe mensualmente para cada categoría de las señaladas en el convenio, excluyendo el plus de antigüedad, Dicha paga será una quinta paga (noviembre), la cual se abonará entre los días 1 y 10 de noviembre.

El importe para las pagas extra de marzo, junio, septiembre y diciembre será el que resulte de la suma de los importes mensuales de salario base, antigüedad y plus convenio dos de cada trabajador. El importe de la paga de noviembre será el 50% del total mensual que se percibe mensualmente para cada categoría excluyendo el plus de antigüedad.

El devengo de las pagas extraordinarias de junio, y diciembre, será semestral:

- Del 1 de enero al 30 de junio la paga de junio.
- Del 1 de julio al 31 de diciembre la paga de diciembre.

El devengo de la paga extraordinaria de marzo será anual:

- Del 1 abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

El devengo de la paga extraordinaria de septiembre, de creación en el año 2020, será anual del 1 de enero al 31 de diciembre del citado año. En sucesivos años el devengo también será de enero a diciembre de cada año.

El devengo de la paga extraordinaria de noviembre será anual del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

El personal que se incorpore o cese en el transcurso del año, percibirá éstas gratificaciones prorrateadas por el tiempo trabajado.

#### Artículo 43.- BOLSA DE VACACIONES

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán una sola vez al año y en el momento de iniciar el período de vacaciones, una gratificación en concepto de Bolsa de Vacaciones, cuya cuantía asciende a las siguientes cantidades para cada año, según se detalla a continuación:

- Año 2018: 950,00 euros/año (novecientos cincuenta euros año)
- Año 2019: 1.250,00 €/año (mil doscientos cincuenta euros al año).
- Año 2020: 1.250,00 €/año (mil doscientos cincuenta euros al año).
- Año 2021: 1.250,00 €/año (mil doscientos cincuenta euros al año).
- Año 2022: 1.250,00 €/año (mil doscientos cincuenta euros al año).

El importe anual de bolsa de vacaciones, se entenderá siempre referido a años naturales completos, por lo que el trabajador/a tendrá derecho a la percepción total de la bolsa si ha permanecido durante todo el año en la empresa. Teniendo derecho, si ingresara dentro del año, a la parte proporcional correspondiente a los meses realmente trabajados en la misma.

El abono de la bolsa de vacaciones se realizará junto con la nómina del mes anterior al del comienzo del disfrute de las vacaciones.

#### Artículo 44.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ningún trabajador/a 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, el número de horas extraordinarias por trabajador/a no podrá ser superior a 80 al año, ni 20 al mes. La negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser sancionada por parte de la Empresa.

El importe de cada hora extra realizada será de 7,00 €/hora extra. Este importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, por lo que no sufrirá incremento alguno.

#### Artículo 45.- INCAPACIDAD TEMPORAL

1. En caso de Accidente Laboral, el personal percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad al accidente venía percibiendo.

2. En caso de Hospitalización y desde la fecha en que esta tenga lugar, el Trabajador o Trabajadora percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad venía percibiendo.

3. Si la incapacidad proviniese de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, el Trabajador o Trabajadora percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad a la referida situación venía percibiendo desde:

- El 01 (primer) día de baja médica por I.T., si es la primera y segunda baja por enfermedad en el año natural.
- El 15 (decimoquinto) día de baja médica por I.T., si es la tercera o sucesivas bajas por enfermedad en el año natural.

A partir del 1 de Enero de 2019 se establece lo siguiente en relación a la Incapacidad Temporal (IT):

Si la incapacidad proviniese de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, el Trabajador/a percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad a la referida situación venía percibiendo desde:

- El 01 (PRIMER) DÍA de baja por I.T., si es la primera baja por enfermedad en el año natural.
- El 07 (SÉPTIMO) DÍA de baja por I.T., si es la segunda baja por enfermedad en el año natural.
- El 15 (DECIMOQUINTO) DÍA de baja por I.T., si es la tercera baja por enfermedad en el año natural.
- El 25 (VIGESIMO QUINTO) DÍA de baja por I.T., si es la cuarta y sucesivas bajas por enfermedad en el año natural.

4. Del cómputo de las retribuciones se exceptuarán, las horas extraordinarias estructurales.

5. Durante el período de I.T., el Trabajador o Trabajadora estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica. Los citados partes médicos deberán ser entregados obligatoriamente en las oficinas de La Empresa.

6. La Empresa, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por el Trabajador o Trabajadora, mediante reconocimiento a cargo de personal médico o facultativo, bien sea perteneciente al Servicio Médico de Empresa, consulta de Enfermería de Empresa, Gabinetes sanitarios externos, y/o Médicos Especialistas también externos.

7. La negativa del Trabajador o Trabajadora a dichos reconocimientos médicos, determinará la suspensión de los complementos económicos a cargo de la Empresa previstos en este Artículo

## CAPITULO VII-MEJORAS SOCIALES Y SALUD LABORAL

### Artículo 46.- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS

Los trabajadores/as tendrán derecho a la evaluación periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Dicha vigilancia se realizará conforme a lo establecido en la normativa en vigor y a los protocolos de vigilancia sanitaria específica recomendados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Los trabajadores/ras, el día de realización del reconocimiento médico, día que les será asignado por la empresa para la verificación de este, dispondrán de la jornada de trabajo que emplearán para tal fin. Los trabajadores/as deberán desplazarse por su cuenta y a su costa, hasta la ubicación o localización del centro médico que la empresa disponga o indique para la realización del reconocimiento médico.

### Artículo 47.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### 1.- Deberes de la empresa.

A) La Empresa, deberá garantizar la Seguridad y la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

B) La Empresa, además de dar cumplimiento a la normativa vigente, planificará un plan de prevención, contando para ello con el concurso de los Trabajadores y Trabajadoras.

C) La evaluación de sus actividades, se aprobará en el seno del Comité de Seguridad y Salud, órgano que será paritario en su composición.

#### 2.- Derechos de los trabajadores y trabajadoras.

A) Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se establecerá un plan de formación de Salud Laboral para toda la plantilla. Dicho plan de formación incluirá la formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva para los Trabajadores y Trabajadoras en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste, 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 y Trabajadoras serán informados por la Empresa a través del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondiente a su puesto de trabajo.

C) Los Trabajadores y Trabajadoras 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 o Trabajadora, referidas principalmente a riesgos graves o inminentes.

D) Los Trabajadores y Trabajadoras 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 o Trabajadora. Y sólo podrá utilizarse, manteniendo la confidencialidad de los datos personales.

#### 3.- Deberes de los trabajadores y trabajadoras.

- Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgo laboral.
- Cooperar en la prevención de riesgos laborales en la Empresa y en el mantenimiento de la máxima higiene en el trabajo, a cuyos fines, deberán cumplir fielmente los preceptos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas órdenes e instrucciones les sean dadas por parte de sus superiores.

- Informar de inmediato sobre cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para la salud. Dando cuenta inmediatamente a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro, equipo de trabajo o puesto de trabajo.
- Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la Empresa, siempre que proceda su utilización, y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- Acudir a las actividades formativas en materia preventiva.
- Asistir y participar en las enseñanzas sobre seguridad e higiene en el trabajo, así como sobre las medidas de emergencia y primeros auxilios que se desarrollen en los centros de trabajo.
- Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestas a sus compañeros de trabajo.
- No introducir bebidas alcohólicas u otras sustancias toxicológicas o no autorizadas en los centros de trabajo de la Empresa.
- No presentarse ni permanecer en los centros de trabajo de la Empresa en estado de embriaguez, toxicomanía o cualquier otro estado de intoxicación.
- Imprescindible, dar la genérica y buena imagen empresarial, ante el público, ciudadanos y vecinos, con educación, uniformidad, higiene y respeto.
- Cooperar y participar en los planes de evacuación e incendios de la Empresa, socorrismo y siniestros, en la extinción, y otros casos a lo que estén los trabajadores/as suficientemente preparados y organizados en el trabajo; y en las condiciones que cada incidente fuera racionalmente exigible.
- Respetar cualquier otra obligación recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo.

#### 4.- Delegados de prevención.

*A) Naturaleza y garantías.*- Los Delegados/as de Prevención son los específicos representantes en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de personal, delegado de personal o miembros de Comités Empresa. Estos trabajadores/as tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas por los representantes de los trabajadores/as en las letras A, B, C, D y E del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y le será de aplicación lo que sobre el sigilo profesional dispone el Artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Artículo 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores/as, el correspondiente a las reuniones del Comité de Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evaluaciones del ámbito del trabajo o a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

#### *B) Número de elección.*

El número de delegados/as de Prevención será, según lo establecido en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el siguiente:

- Empresas de hasta 30 trabajadores/as: El Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal.
- Empresas de 31 a 49 trabajadores/as: 1 Delegado/a de Prevención elegido por y entre los Delegados/as de Personal.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores/as: 2 Delegados/as de Prevención elegidos por y entre los Delegados/as de Personal.
- En las Empresas donde existan Comités de Empresa, los Delegados/as de Prevención serán elegidos por dichos órganos y la elección será libre.

C) *Competencias y Funciones*. Las Competencias y Funciones de los Delegados de Prevención, referido al ámbito dentro de la Empresa, del Centro de Trabajo de La Villa de Candelaria, serán:

- Las dispuestas en el Artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confieran.
- Los cursos que se realicen a propuesta de la empresa, salud laboral y mutua de accidentes deberán ser impartidos en horario laboral. Salvo que por cualquier imperativo tuviesen que realizarse fuera del horario laboral, en cuyo caso el tiempo empleado en la formación se retribuirá como jornada ordinaria de trabajo.

5.- Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, según se establece en el Artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Las Competencias y Funciones del Comité de Seguridad y Salud, Comité referido al ámbito dentro de la Empresa, del Centro de Trabajo de La Villa de Candelaria, 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, cuando así proceda, de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a las funciones de inspección e implantación de medidas de protección individuales y colectivas en los centros de trabajo

C) Seguir el desarrollo de las Inspecciones e Investigaciones que lleven a cabo los Órganos Administrativos competentes.

D) Proponer la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física de los Trabajadores y Trabajadoras.

E) Conforme a lo establecido en el Artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, los Delegados de Prevención, por decisión mayoritaria, estarán facultados para proceder a paralizar aquellos trabajos en los que exista una situación de riesgo grave e inminente y el empresario o su representante no adopte o permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los Trabajadores y Trabajadoras afectados/as y no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal, notificándose la decisión, de inmediato, a la Empresa y a la Autoridad Laboral.

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 éste pueda repercutir en la salud y seguridad de los Trabajadores y Trabajadoras, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes

G) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, proponiendo a la Empresa las diferentes alternativas existentes.

H) Conocer directamente la situación mediante visita a los puestos de trabajo.

I) Conocer cuántos 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 y Trabajadoras, 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 y Trabajadoras, pertenecientes al mismo, adjudicándole el tiempo necesario para llevarlas a cabo.

L) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes de Prevención.

M) Conocer, informar y firmar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención de la Empresa.

N) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma ordinaria, al menos una vez cada tres meses, y de forma extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo soliciten. Las reuniones se realizarán en horario laboral.

O) Todos los miembros integrantes del Comité de Seguridad y Salud, tienen el estricto deber y obligación de mantener el sigilo profesional de todos los temas y asuntos reservados que se traten o comenten dentro del seno del citado Comité.

#### Artículo 48.- PERMISO DE CONDUCIR

En el caso de que le sea suspendido o retirado el permiso de conducir a un conductor en la realización de cualquier trabajo por cuenta de la Empresa, se procederá de la forma siguiente:

En primer lugar el trabajador/a disfrutará de la totalidad de las vacaciones que le correspondan. Una vez disfrutadas estas, ocupará un puesto de trabajo en horario que habitualmente realice en el que esté a las órdenes de aquella persona o personas que la empresa determine, debiendo realizar todas aquellas funciones propias que le sean encomendadas, percibiendo mientras permanezca en este puesto de trabajo el salario correspondiente a su categoría profesional y por un plazo máximo de un año. Si la retirada del carné fuera superior a este plazo, percibirá a partir del año el máximo correspondiente al puesto de trabajo que estuviera desempeñando.

Una vez en posesión del permiso de conducir, se incorporará al ejercicio de sus funciones laborales con la categoría y puesto de trabajo anterior.

Cuando el conductor sea privado del permiso de conducir por hechos acontecidos fuera de las horas en que realice trabajos por cuenta de la Empresa, ésta le ofrecerá el primer puesto vacante de inferior categoría que se produzca a partir de la fecha en que sea privado de su carné de conducir, pasando a cobrar el salario existente en la nueva categoría que vaya a desempeñar. Una vez en posesión del permiso de conducir, se incorporará al ejercicio de sus funciones laborales con la categoría y puesto de trabajo anterior.

El derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa, se perderá cuando las causas de retirada del permiso de conducir sean por conducir en estado de embriaguez o toxicomanía y en todos los casos en que el trabajador/a, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar la o las pruebas que pudieran solicitarle, siempre dentro de la jornada laboral.

Los beneficios contemplados en el presente Artículo, no serán de aplicación, cuando las causas de retirada del permiso de conducir, sean por imprudencia temeraria constitutiva de delito o falta, por embriaguez o drogadicción.

#### Artículo 49.- CAPACIDAD PRODUCTIVA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA, TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA

El personal que por resolución del Equipo de Valoración de Incapacidades o cualquier Organismo equivalente y competente en la materia, hubiera sido declarado incapaz para la prestación de servicios en su puesto de trabajo habitual, será destinado por la Empresa a trabajos adecuados a sus nuevas condiciones, siempre y cuando la Empresa disponga de los mismos, exista vacante, y estos se adapten a la capacidad disminuida del trabajador/a, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría desempeñada.



El trabajador cuya capacidad le haya producido disminución en su rendimiento antes de su jubilación, la Empresa tratará, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, de destinarlo a trabajos adecuados a sus nuevas condiciones, siempre que se disponga del puesto de trabajo adecuado, que este tenga vacante y que se adapte a la nueva situación física del trabajador. En tal caso, se señalará una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo, manteniéndole la retribución anterior.

También se señalará al trabajador/a o trabajadores/as que por resolución de la Comisión de Evaluación de incapacidades hubiera sido declarado incapaz para la prestación de servicios en su puesto de trabajo a nueva función, siempre y cuando la Empresa disponga de trabajo para dicha función y este se adapte a la capacidad disminuida del trabajador/a.

#### Artículo 50.- ROPA DE TRABAJO

El personal amparado por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, tendrá derecho a la recepción de las prendas de trabajo y equipos de protección individual que más adelante se detallan en atención al destino de los trabajadores y trabajadoras. Las entregas de vestuario y calzado se realizarán en los meses de Marzo y Septiembre de cada año. Los equipos de protección se entregaran en las frecuencias de entrega señaladas oportunamente a continuación y cada vez que se produzca una pérdida o deterioro justificados.

El personal destinado habitualmente a limpieza viaria, podrá solicitar antes del 15 enero de cada año, que en una o en ambas entregas de ropa del mismo año, en lugar de botas se les entreguen zapatos.

##### 1. Entrega de vestuario y calzado de Verano (marzo).

a) Personal adscrito al servicio de limpieza viaria, recogida de residuos, y otros servicios afines:

- Una muda de ropa (camisa y pantalón).
- Un par de botas o zapatos
- Un chaleco Reflectante.
- Para el caso del personal perteneciente al taller, las mudas de ropa serán de color azul mecánico, y el calzado será homologado para este tipo de trabajos con plantilla metálica y puntera reforzada.

b) Personal adscrito al servicio de limpieza de edificios y locales, dependencias municipales, colegios, etc.:

Personal masculino.

- Una muda de ropa (camisa y pantalón).
- Un par de botas o zapatos.
- Un chaleco Reflectante.

Personal femenino.

- Un pantalón y un polo.
- Un par de calzado.
- Un chaleco Reflectante.

##### 2. Entrega de vestuario y calzado de invierno (Septiembre) se hará entrega del siguiente vestuario.

c) Personal adscrito al servicio de limpieza viaria, recogida de residuos, y otros servicios afines:

- Una muda de ropa (camisa y pantalón).
- Un par de botas. (Previa entrega calzado deteriorado).

- Una chaquetilla o polar. (Previa entrega chaquetilla o cazadora de tergal deteriorada).
- Un chaleco Reflectante. (Previa entrega chaleco deteriorado).
- Un traje de agua o impermeable cada dos años. (Previa entrega ropa de agua o impermeable deteriorado).
- Un anorak (prenda de abrigo) cada tres años. (Previa entrega anorak deteriorado).

(Se alternará la entrega del traje de agua, con la entrega del anorak, de tal forma que no coincida la entrega de una y otra prenda en el mismo año).

- Para el caso del personal perteneciente al taller, las mudas de ropa serán de color azul mecánico, y el calzado será homologado para este tipo de trabajos con plantilla metálica y puntera reforzada.

d) Personal adscrito al servicio de limpieza de edificios y locales, dependencias municipales, colegios, etc.:

Personal masculino.

- Una muda de ropa (camisa y pantalón).
- Un par de botas. (Previa entrega calzado deteriorado).
- Una chaquetilla o polar. (Previa entrega chaquetilla o cazadora de tergal deteriorada).
- Un anorak (prenda de abrigo) cada tres años. (Previa entrega anorak deteriorado).
- Un chaleco Reflectante. (Previa entrega chaleco deteriorado).

Personal femenino.

- Un pantalón y un polo.
- Un polar. (Previa entrega rebeca deteriorado).
- Un par de calzado. (Previa entrega calzado deteriorado).
- Un chaleco Reflectante. (Previa entrega chaleco deteriorado).

Al personal destinado en los servicios de baldeo y al personal que realice tareas similares donde esté en contacto con agua, se les entregarán botas de agua (Previa entrega calzado deteriorado).

Además de los equipos de protección individual anteriormente citados, se entregarán todos aquellos que sean precisos en función de los riesgos detectados.

El personal destinado en los servicios de recogida de residuos recibirá un par de guantes de trabajo cada tres semanas. El personal destinado en los servicios de limpieza viaria y otros servicios afines, recibirá un par de guantes de trabajo cada dos meses. El personal destinado en la limpieza de edificios y locales, recibirá un par de guantes de trabajo cada dos semanas.

El uso de las prendas de trabajo y equipos de protección, será obligatorio durante la jornada laboral, estando totalmente prohibido su uso fuera del horario de trabajo.

Caso de variar la calidad y el color de las prendas habituales, la nueva calidad o colores elegidos por la Empresa, serán propuestos al Comité de Empresa antes de efectuar el pedido en firme de las nuevas prendas de vestuario.

Los cambios de Prendas que el Trabajador o Trabajadora hubiera de realizar después de cada entrega y, cuando concurren casos de rotura, deterioro o manchas que no pudieran eliminarse en los uniformes, en todos estos casos, estas se reemplazarán, con la mayor brevedad posible.

#### Artículo 51.- DUCHAS Y TAQUILLAS

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un local para aseo, después de la jornada de trabajo, que esté dotado de duchas con agua corriente y caliente, con armarios o taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas de trabajo. En el caso del personal destinado en la limpieza de edificios y locales, se dispondrá de duchas siempre que el centro

donde presten servicios disponga de las mismas y las ponga a disposición de la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un local para aseo, después de la jornada de trabajo, que esté dotado de duchas con agua corriente y caliente, con armarios o taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas de trabajo. En el caso del personal destinado en la limpieza de edificios y locales, se dispondrá de duchas siempre que el centro donde presten servicios disponga de las mismas y las ponga a disposición de la empresa y de sus trabajadores/as.

#### Artículo 52.- ANTICIPOS PERSONALES

Voluntariamente todo trabajador/a tendrá derecho a la obtención de anticipos quincenales de hasta el 90% de las retribuciones devengadas hasta el día 15 de la mensualidad en que se solicite.

Los trabajadores/as podrán solicitar su anticipo de la siguiente forma:

Del 1 al 11 de cada mes, solicitarán en la oficina de la empresa, el anticipo y la cantidad del mismo. Los días 14 de cada mes, se entregará el anticipo solicitado, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente del trabajador/a.

#### Artículo 53.- POLIZA DE SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD. RESPONSABILIDAD CIVIL.

A.- Seguro de vida e incapacidad:

1.- La Empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una Póliza de Seguro de Vida para todo el personal que tenga el carácter de fijo en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador/a designe específicamente, un capital por una sola vez, consistente en la cantidad de 17.000,00 € (diecisiete mil) si aconteciera el fallecimiento de este antes de producirse su jubilación, y un capital por una sola vez, consistente en la cantidad de 19.000,00 € (diecinueve mil) € en caso de declararse por los Organismos Oficiales competentes una incapacidad que determine la pérdida definitiva del empleo.

Los citados importes de 17.000,00 € y 19.000,00 € de capitales garantizados respectivamente, permanecerán invariables durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La definición del seguro, será la siguiente:

- Seguro colectivo temporal renovable.

Las prestaciones garantizadas en la Póliza serán:

- Muerte por cualquier causa.
- Incapacidad total y permanente.
- Incapacidad absoluta y permanente.
- Gran invalidez.

2.- En el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características especiales y personales de edad y otras circunstancias tales como: enfermedades padecidas o en tramo de padecer, intervenciones quirúrgicas, etc., no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la Póliza en sus dos garantías o tan solo en una de ellas, por la Compañía Aseguradora, la Empresa en estos casos eximirá y por tanto quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores y trabajadoras no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgos que determine como excluidas la compañía aseguradora. De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros, la empresa, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al comité de empresa por escrito. Paralelamente se comunicará a los propios afectados, por el mismo medio.

3.- En lo referente al personal de nueva contratación que con carácter de fijo entre a formar parte de la plantilla, la empresa estará obligada a cursar las propuestas de inclusión en la póliza, al término del período de prueba del trabajador/a, y el mismo/a estará cubierto en el riesgo

garantizado por la póliza, caso de no ser excluido por la compañía aseguradora, tan pronto como esta emita los correspondientes certificados individuales.

Por lo tanto, sí el trabajador/a de nueva incorporación falleciera o fuera declarado/a incapacitado/a para el trabajo durante el período de prueba y el tiempo que tarde la compañía aseguradora en asumir el riesgo, la empresa eximirá en ambos casos y por tanto quedará exenta de toda responsabilidad.

4.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital o capitales garantizados por la póliza con respecto al establecido o establecidos en el Convenio Colectivo anterior, los nuevos capitales de indemnización acordados, no tendrán efectos retroactivos y entrarán en vigor 45 (cuarenta y cinco) días después a la fecha de la firma, por parte de la comisión negociadora, del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

B.- Seguro de Responsabilidad Civil:

Se formalizará un seguro de responsabilidad civil por daños o perjuicios causados a terceros en el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.

#### Artículo 54.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Los trabajadores/as afectados por este convenio tienen derecho a percibir un préstamo de 1.800,00 € a reintegrar en 12 mensualidades, sin intereses, y a tal fin se constituye un fondo 10.000,00 €, vigente para todo el ámbito temporal del presente convenio colectivo.

Se establece un límite de un anticipo por trabajador/a.

A la actual cobertura solo tendrán derecho los trabajadores/as fijos de plantilla que tengan al menos un año de antigüedad en la Empresa.

Hasta finalizado el pago total del anticipo concedido el trabajador/a no podrá solicitar un nuevo anticipo hasta tanto haya transcurrido tres meses desde que se ha producido la devolución total del préstamo.

La petición de los préstamos reintegrables, se realizará directamente en la Oficina de la Empresa, quedando registrada esta en el Libro del Fondo Reintegrable. Dicho Fondo será administrado por la Empresa.

La entrega de los préstamos reintegrables, se llevará a cabo siguiendo estrictamente el orden de solicitudes registrado en el Libro del Fondo Reintegrable.

El Comité de Empresa podrá solicitar información del estado y saldo del Fondo Reintegrable así como consultar y revisar, en las oficinas de la Empresa, el Libro del Fondo Reintegrable.

#### Artículo 55.- AYUDA POR FALLECIMIENTO EN ACTIVO

La viuda/o, conviviente debidamente acreditado, hijos o padres que compartieran el domicilio con el trabajador/a y estuvieran empadronados con él o la misma, percibirán si se produce el fallecimiento de este/a en situación de activo/a en la Empresa, por una sola vez, y en concepto de Ayuda por Fallecimiento, la cantidad de 2.000,00 (dos mil) €.

Este importe permanecerá invariable durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, por lo que no sufrirá incremento alguno.

#### ARTÍCULO 56. JUBILACIÓN

La jubilación se producirá al cumplir el Trabajador o Trabajadora los 65 (SESENTA Y CINCO) AÑOS de edad, siempre que el período de carencia en la cotización a la Seguridad Social que se precisa, lo tenga cubierto. En caso contrario, la jubilación tendrá lugar cuando el Trabajador o Trabajadora alcance dicho período de carencia

**B.- Incentivos a la constancia al producirse la jubilación:**

La empresa, en concepto de incentivo a la constancia, abonará a los trabajadores/as que lleven prestando servicios más de 10 (diez) años de forma ininterrumpida en la empresa, por una sola vez y con ocasión de producirse su jubilación en la misma, al margen de las prestaciones del INSS, el importe correspondiente según los parámetros determinados en la siguiente escala de años en los que se produce la jubilación del trabajador/a:

- Jubilación a los 60 años: 10 mensualidades.
- Jubilación a los 61 años: 8 mensualidades.
- Jubilación a los 62 años: 6 mensualidades.
- Jubilación a los 63 y hasta los 64 años: 6 mensualidades.

**C.- Jubilación parcial anticipada**

Señalar que sin perjuicio de lo firmado con fecha 30 de marzo de 2013 a los efectos previstos en la legislación vigente, en relación con el Acuerdo Colectivo sobre Jubilación Parcial alcanzado entre la empresa y la representación sindical en fecha 30 de marzo de 2013, con fecha de registro de entrada en la Dirección Provincial del Instituto de la Seguridad Social de Santa Cruz de Tenerife el día 12 de abril de 2013, el cual se adjunta al presente convenio colectivo como anexo 7, donde se detalla los trabajadores afectados, los ámbitos temporal y territorial y los códigos de cuenta afectados están incluidos en el texto del propio Acuerdo, en lo relativo a la jubilación parcial, siempre que ésta sea posible, se estará a lo dispuesto en el RD ley 5/2013 de 15 de marzo publicado en el BOE número 65 de 16.03.2013. En este sentido y sin que existe perjuicio para la empresa y siempre que esta sea posible, los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, así como los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas en los términos de la disposición adicional 64ª de la LGSS, que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

**Jubilación parcial con o sin contrato de relevo:**

Edad mínima: la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales, sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).

Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.

Reducción de la jornada trabajo: estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011.

Período mínimo de cotización: 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

Antigüedad en la empresa: no se exige.

Contrato de relevo: no se exige.

**Jubilación parcial con contrato de relevo:**

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos

Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista

Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo

Edad mínima (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):

Si tienen la condición de "mutualistas", 60 años de edad real.

Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Si no tienen la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2, 61 años de edad real.

Reducción de jornada: Estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. En los casos en que resulte de aplicación la disposición final 12.2, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

Período mínimo de cotización: 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.

30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2.

25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.

Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del IET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Cotización durante la jubilación parcial: A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

	Porcentaje de base de cotización
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

#### Contratos de relevo y a tiempo parcial

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.

Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

Peculiaridades del contrato de relevo:

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

Tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2, cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación en cada caso exigida, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en el presente acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en dicho Convenio, artículo 45 referente a los complementos de enfermedad, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral.

El presente artículo esta soportado o sustentado en lo establecido en la legislación vigente en cada momento, por lo que quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampare, o en su caso, será modificado para adaptar a cualquier cambio legislativo que se produzca en cualquier momento



Artículo 57.- ASISTENCIA LETRADA

Si con ocasión de la prestación de servicios profesionales como empleados/as, se derivan imputaciones de responsabilidad a los mismos, la empresa adjudicaría del servicio, a través de su servicio de defensa jurídica o, en su caso, de los servicios jurídicos contratados al efecto o previstos en la correspondiente póliza de responsabilidad extracontractual, prestará representación y defensa ante los órganos jurisdiccionales de cualquier orden y en cualquier instancia.

Artículo 58.- DIETAS

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio tengan que continuar la jornada de trabajo, y siempre con la conformidad expresa del Encargado/a General de la Empresa, y por un periodo mínimo de 3,5 horas, la empresa le sufragará los gastos de la comida. Los tickets de las comidas serán entregados en la oficina y estos se abonarán en la nómina del mes siguiente.

**CAPITULO VIII-DERECHOS SINDICALES**

Artículo 59.- LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA

Los miembros del Comité de Empresa tendrán, además de lo garantizado por el ordenamiento jurídico vigente, los derechos y deberes siguientes:

- 1) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.
- 2) Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.
- 3) Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Comité.
- 4) Representar al Comité en los casos en que lo acuerde el mismo.
- 5) Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, cada una para el ejercicio de sus funciones, entre las se computarán las de asistencia a congresos sindicales y similares, para lo cual deberá solicitarse el correspondiente permiso a la Empresa, acompañado de la credencial expedida por el sindicato de haber sido nombrado para el mismo. La acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, que se regulará de acuerdo con la normativa vigente, será objeto de acuerdo con la empresa previa la oportuna solicitud por parte de los representantes de los trabajadores.
- 6) Las horas que utilicen de reuniones con la Empresa, no se computarán con las destinadas a representación del Comité.
- 7) Todo miembro del Comité tiene derecho a recabar y recibir toda información que crea necesaria.

Artículo 60.- INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Todos los centros de trabajo dependientes de la Empresa dispondrán de tabloneros de anuncios sindicales. Su puesta en práctica se llevará a cabo por la empresa de acuerdo con los miembros del Comité de Empresa.

El Comité informará periódicamente a los trabajadores de la gestión realizada, publicando y distribuyendo, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos del Comité y de cualquier comunicación de interés profesional, laboral o social.

El Comité de Empresa podrá convocar Asamblea de trabajadores de conformidad con lo establecido en el Artículo 77 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61.- LOCALES, TABLÓN DE ANUNCIOS Y ASAMBLEAS DE TRABAJADORES/AS

Se estará a lo dispuesto en los Art. 77, 78, 79,80 y 81 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la convocatoria y duración de las asambleas se regularán por las siguientes normas:

1. Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y comunicada su celebración a la Empresa con una antelación de 72 horas, salvo en casos de urgencia en los que la antelación mínima será de 48 horas.
2. Ambos supuestos se refieren a cuando las asambleas se celebren dentro de la jornada de trabajo.
3. Cuando las asambleas se celebren fuera de la jornada de trabajo y en locales de la Empresa, la comunicación en la misma se realizará con 48 horas de antelación.
4. Las Asambleas se podrán realizar dentro de la Jornada Laboral sin que en ningún caso superen las 6 (seis) horas al año.
5. Todas las asambleas que se realicen dentro de la jornada laboral, se celebraran siempre a la finalización de la jornada laboral afectada, no pudiendo celebrarse nunca en horarios o tramos horarios intermedios de la jornada laboral, ni al comienzo de esta.
6. Las asambleas que se realicen dentro de la jornada laboral, no podrán ser ni convocadas, ni celebradas los lunes, sábados, ni días previos y/o posteriores a festivos.
7. Las asambleas que se realicen dentro de la jornada laboral, no podrán exceder en su duración de un 20% de la jornada total del día en que hayan sido convocadas.
8. En el supuesto de que las asambleas se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas para su celebración.

#### CAPITULO IX-REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 62.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Sólidos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

## CAPITULO X-ANEXOS

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEDICADOS A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y/O ASIMILABLES A ESTOS Y TRANSPORTE DE LOS MISMOS, RECOGIDA SELECTIVA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE DE LOS MISMOS, SUMINISTRO, COLOCACIÓN, LAVADO Y MANTENIMIENTO DE CONTENEDORES, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE JARDINES Y ZONAS AJARDINADAS PÚBLICAS Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS, LOCALES, DEPENDENCIAS MUNICIPALES, CENTROS DOCENTES Y COLEGIOS PÚBLICOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE LA VILLA DE CANDELARIA, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

## ANEXO Núm. 1.-

TABLA SALARIAL  
AÑO 2018

## ANEXO núm 1

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y SU PERSONAL, DEDICADO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RSU, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE CENTROS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES Y OTROS, DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE LA VILLA DE CANDELARIA, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022.

## ANEXO Nº 1 - TABLA SALARIAL AÑO 2018

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2018 SEGÚN ART. 40. CONVENIO COLECTIVO DE URBASER S.A., CENTRO DE TRABAJO VILLA DE CANDELARIA, A PARTIR DEL 01/01/2018.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P.T.P.	P. CONVENIO 1	P. CONVENIO 2	P. TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
LIMPIADORA	630,58	157,65	62,25	100,40	116,72	1.067,60	950,00	730,99	15.954,11
LIMPADORA ESPECIALISTA	630,58	157,65	93,30	109,29	116,72	1.107,54	950,00	739,88	16.460,12
CRISTALERO	630,58	157,65	93,30	67,02	116,72	1.065,27	950,00	697,61	15.826,09
PEÓN	630,58	157,65	93,30	67,02	116,72	1.065,27	950,00	697,61	15.826,09
PEON ESPECIALISTA	630,58	157,65	93,30	109,29	116,72	1.107,54	950,00	739,88	16.460,12
OFICIAL DE 2º	630,58	157,65	135,26	118,03	116,72	1.158,23	950,00	748,61	17.094,63
OFICIAL DE 1º	630,58	157,65	146,11	126,58	116,72	1.177,63	950,00	757,17	17.353,12
CONDUCTOR	630,58	157,65	146,11	126,58	116,72	1.177,63	950,00	757,17	17.353,12
CAPATAZ	630,58	157,65	252,74	228,88	116,72	1.386,56	950,00	859,46	20.167,14
MECANICO	630,58	157,65	146,11	126,58	116,72	1.177,63	950,00	757,17	17.353,12
ENCARGADA GENERAL	690,71	172,68	395,39	287,26	116,72	1.662,76	950,00	977,97	23.837,04
JEFE DE TALLER	630,58	157,65	259,87	228,95	116,72	1.393,76	950,00	859,53	20.253,75
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	690,71		311,48	369,34	116,72	1.488,25	950,00	1.060,05	21.989,08

Jornadas Especiales en Carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas de Ntra. Sra. De Candelaria de Agosto.	95,35	Artículo 22c.c.
Jornadas Especiales Sábados	66,01	Artículo 22 c.c.
Abonables Domingos y Festivos	95,35	Artículo 22 c.c.
Plus Jornada Especial.- Dobletes	54,35	Artículo 22 c.c.

## ANEXO Núm. 2.-

<b>TABLA SALARIAL</b> <b>AÑO 2019</b>
--

## ANEXO núm 2

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y SU PERSONAL, DEDICADO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RSU, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE CENTROS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES Y OTROS, DEL TERMINO MUNICIPAL DE LA VILLA DE CANDELARIA, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022.

<b>ANEXO Nº 2 - TABLA SALARIAL AÑO 2019</b>
---

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019 SEGÚN ART. 40. CONVENIO COLECTIVO DE URBASER S.A., CENTRO DE TRABAJO VILLA DE CANDELARIA, A PARTIR DEL 01/01/2019.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P.T.P.	P. CONVENIO 1	P. CONVENIO 2	P. TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
LIMPIADORA	636,89	159,22	62,87	101,41	117,88	1.078,27	1.250,00	738,30	16.404,15
LIMPADORA ESPECIALISTA	636,89	159,22	94,24	110,39	117,88	1.118,62	1.250,00	747,27	16.915,22
CRISTALERO	636,89	159,22	94,24	67,69	117,88	1.075,92	1.250,00	704,58	16.274,85
PEÓN	636,89	159,22	94,24	67,69	117,88	1.075,92	1.250,00	704,58	16.274,85
PEON ESPECIALISTA	636,89	159,22	94,24	110,39	117,88	1.118,62	1.250,00	747,27	16.915,22
OFICIAL DE 2ª	636,89	159,22	136,61	119,21	117,88	1.169,81	1.250,00	756,10	17.556,07
OFICIAL DE 1ª	636,89	159,22	147,57	127,85	117,88	1.189,41	1.250,00	764,74	17.817,15
CONDUCTOR	636,89	159,22	147,57	127,85	117,88	1.189,41	1.250,00	764,74	17.817,15
CAPATAZ	636,89	159,22	255,27	231,16	117,88	1.400,43	1.250,00	868,05	20.659,31
MECANICO	636,89	159,22	147,57	127,85	117,88	1.189,41	1.250,00	764,74	17.817,15
ENCARGADA GENERAL	697,62	174,40	399,35	290,14	117,88	1.679,39	1.250,00	987,75	24.365,91
JEFE DE TALLER	636,89	159,22	262,47	231,24	117,88	1.407,70	1.250,00	868,12	20.746,79
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	697,33		314,60	373,03	117,88	1.502,84	1.250,00	1.070,36	22.495,22

Jornadas Especiales en Carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas de Ntra. Sra. De Candelaria de Agosto.	96,30	Artículo 22 c.c.
Jornadas Especiales Sábados	67,00	Artículo 22 c.c.
Abonables Domingos y Festivos	96,30	Artículo 22 c.c.
Plus Jornada Especial.- Dobletes	61,00	Artículo 22 c.c.

## ANEXO Núm. 3.-

<b>TABLA SALARIAL</b> <b>AÑO 2020</b>
--

## ANEXO núm 3

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y SU PERSONAL, DEDICADO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RSU, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE CENTROS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES Y OTROS, DEL TERMINO MUNICIPAL DE LA VILLA DE CANDELARIA, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022.**

<b>ANEXO Nº 3 - TABLA SALARIAL AÑO 2020</b>
---

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2020 SEGÚN ART. 40. CONVENIO COLECTIVO DE URBASER S.A., CENTRO DE TRABAJO VILLA DE CANDELARIA, A PARTIR DEL 01/01/2020.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P.T.P.	P. CONVENIO 1	P. CONVENIO 2	P. TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA	4 PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
LIMPIADORA	644,85	161,21	63,65	102,68	119,36	1.091,75	1.250,00	747,53	373,76	16.967,34
LIMPADORA ESPECIALISTA	644,85	161,21	95,41	111,76	119,36	1.132,60	1.250,00	756,62	378,31	17.489,34
CRISTALERO	644,85	161,21	95,41	68,54	119,36	1.089,37	1.250,00	713,39	356,70	16.819,35
PEÓN	644,85	161,21	95,41	68,54	119,36	1.089,37	1.250,00	713,39	356,70	16.819,35
PEON ESPECIALISTA	644,85	161,21	95,41	111,76	119,36	1.132,60	1.250,00	756,62	378,31	17.489,34
OFICIAL DE 2º	644,85	161,21	138,32	120,70	119,36	1.184,44	1.250,00	765,55	382,77	18.142,67
OFICIAL DE 1º	644,85	161,21	149,41	129,45	119,36	1.204,28	1.250,00	774,30	387,15	18.411,39
CONDUCTOR	644,85	161,21	149,41	129,45	119,36	1.204,28	1.250,00	774,30	387,15	18.411,39
CAPATAZ	644,85	161,21	258,46	234,05	119,36	1.417,93	1.250,00	878,90	439,45	21.341,38
MECANICO	644,85	161,21	149,41	129,45	119,36	1.204,28	1.250,00	774,30	387,15	18.411,39
ENCARGADA GENERAL	706,34	176,58	404,34	293,76	119,36	1.700,38	1.250,00	1.000,10	500,05	25.154,91
JEFE DE TALLER	644,85	161,21	265,75	234,13	119,36	1.425,30	1.250,00	878,98	439,49	21.429,98
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	706,05		318,53	377,69	119,36	1.521,63	1.250,00	1.083,74	541,87	23.302,66

A la cuarta Paga Extra se añadirá: al importe fijado en tabla mas el 50% de la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

Jornadas Especiales en Carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas de Ntra. Sra. De Candelaria de Agosto.	96,30	Artículo 22 c. c.
Jornadas Especiales Sábados	67,00	Artículo 22 c. c.
Abonables Domingos y Festivos	96,30	Artículo 22 c. c.
Plus Jornada Especial. Dobletes	61,00	Artículo 22 c. c.

## ANEXO Núm. 4.-

<b>TABLA SALARIAL</b> <b>AÑO 2021</b>
--

## ANEXO núm 4

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y SU PERSONAL, DEDICADO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RSU, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE CENTROS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES Y OTROS, DEL TERMINO MUNICIPAL DE LA VILLA DE CANDELARIA, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022.**

<b>ANEXO Nº 4 - TABLA SALARIAL AÑO 2021</b>
---

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2021 SEGÚN ART. 40. CONVENIO COLECTIVO DE URBASER S.A., CENTRO DE TRABAJO VILLA DE CANDELARIA, A PARTIR DEL 01/01/2021.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P.T.P.	P. CONVENIO 1	P. CONVENIO 2	P. TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA	4 PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
LIMPIADORA	652,91	163,23	64,45	103,96	120,85	1.105,40	1.250,00	756,87	756,87	17.542,24
LIMPADORA ESPECIALISTA	652,91	163,23	96,61	113,16	120,85	1.146,76	1.250,00	766,07	766,07	18.075,37
CRISTALERO	652,91	163,23	96,61	69,40	120,85	1.102,99	1.250,00	722,31	722,31	17.375,13
PEÓN	652,91	163,23	96,61	69,40	120,85	1.102,99	1.250,00	722,31	722,31	17.375,13
PEON ESPECIALISTA	652,91	163,23	96,61	113,16	120,85	1.146,76	1.250,00	766,07	766,07	18.075,37
OFICIAL DE 2ª	652,91	163,23	140,05	122,21	120,85	1.199,24	1.250,00	775,12	775,12	18.741,39
OFICIAL DE 1ª	652,91	163,23	151,28	131,07	120,85	1.219,33	1.250,00	783,98	783,98	19.017,89
CONDUCTOR	652,91	163,23	151,28	131,07	120,85	1.219,33	1.250,00	783,98	783,98	19.017,89
CAPATAZ	652,91	163,23	261,69	236,98	120,85	1.435,66	1.250,00	889,89	889,89	22.037,47
MECANICO	652,91	163,23	151,28	131,07	120,85	1.219,33	1.250,00	783,98	783,98	19.017,89
ENCARGADA GENERAL	715,17	178,79	409,39	297,44	120,85	1.721,64	1.250,00	1.012,60	1.012,60	25.960,03
JEFE DE TALLER	652,91	163,23	269,07	237,05	120,85	1.443,11	1.250,00	889,96	889,96	22.127,22
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	714,88		322,51	382,41	120,85	1.540,65	1.250,00	1.097,29	1.097,29	24.126,96

A la cuarta Paga Extra se añadirá: al importe fijado en tabla mas el 100% de la antigüedad que a cada trabajador le correspondía.

Jornadas Especiales en Carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas de Ntra. Sra. De Candelaria de Agosto.	96,30	Artículo 22c.c.
Jornadas Especiales Sábados	87,00	Artículo 22 c.c.
Abonables Domingos y Festivos	96,30	Artículo 22 c.c.
Plus Jornada Especial.- Dobletes	61,00	Artículo 22 c.c.

## ANEXO Núm. 5.-

<b>TABLA SALARIAL</b> <b>AÑO 2022</b>
--

## ANEXO núm 5

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y SU PERSONAL, DEDICADO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RSU, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE CENTROS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES Y OTROS, DEL TERMINO MUNICIPAL DE LA VILLA DE CANDELARIA, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022.

<b>ANEXO Nº 5 - TABLA SALARIAL AÑO 2022</b>
---

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022 SEGÚN ART. 40. CONVENIO COLECTIVO DE URBASER S.A., CENTRO DE TRABAJO VILLA DE CANDELARIA, A PARTIR DEL 01/01/2022.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P.T.P.	P. CONVENIO 1	P. CONVENIO 2	P. TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA	4 PAGA EXTRA	5 PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
LIMPIADORA	661,07	165,27	65,26	105,26	122,36	1.119,21	1.250,00	766,33	766,33	559,61	18.305,50
LIMPIADORA ESPECIALISTA	661,07	165,27	97,82	114,58	122,36	1.161,09	1.250,00	775,65	775,65	580,55	18.866,23
CRISTALERO	661,07	165,27	97,82	70,26	122,36	1.116,78	1.250,00	731,34	731,34	558,39	18.135,08
PEÓN	661,07	165,27	97,82	70,26	122,36	1.116,78	1.250,00	731,34	731,34	558,39	18.135,08
PEÓN ESPECIALISTA	661,07	165,27	97,82	114,58	122,36	1.161,09	1.250,00	775,65	775,65	580,55	18.866,23
OFICIAL DE 2º	661,07	165,27	141,80	123,74	122,36	1.214,23	1.250,00	784,81	784,81	607,12	19.567,15
OFICIAL DE 1º	661,07	165,27	153,17	132,70	122,36	1.234,57	1.250,00	793,78	793,78	617,29	19.857,28
CONDUCTOR	661,07	165,27	153,17	132,70	122,36	1.234,57	1.250,00	793,78	793,78	617,29	19.857,28
CAPATAZ	661,07	165,27	264,96	239,94	122,36	1.453,60	1.250,00	901,01	901,01	726,80	23.024,11
MECANICO	661,07	165,27	153,17	132,70	122,36	1.234,57	1.250,00	793,78	793,78	617,29	19.857,28
ENCARGADA GENERAL	724,10	181,03	414,51	301,15	122,36	1.743,16	1.250,00	1.025,26	1.025,26	871,58	27.140,48
JEFE DE TALLER	661,07	165,27	272,44	240,02	122,36	1.461,15	1.250,00	901,09	901,09	730,58	23.118,76
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	723,81		326,54	387,19	122,36	1.559,91	1.250,00	1.111,01	1.111,01	779,95	25.192,88

La quinta paga en el año 2022 se añadira el 50% del total mensual MENOS la antigüedad de cada trabajador

Jornadas Especiales en Carnavales, Fiestas de Santa Ana y Fiestas de Ntra. Sra. De Candelaria de Agosto.	96,30	Artículo 22 c.c.
Jornadas Especiales Sábados	67,00	Artículo 22 c.c.
Abonables Domingos y Festivos	96,30	Artículo 22 c.c.
Plus Jornada Especial.- Dobletes	61,00	Artículo 22 c.c.

*ANEXO Núm. 6.-**PLAN DE IGUALDAD*

## II PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 7 de Noviembre de 2016

## REUNIDOS

De una parte, D. Raúl Telenti Labrador, en nombre y representación de la empresa Urbaser, S.A.

De otra parte, Dña. Luz Martínez Ten, en nombre y representación de la Federación de Servicios Públicos del Sindicato de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT),

Y de otra parte, D. Pilar Expósito Cortés, en nombre y representación de la Federación de Construcción y Servicios del Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)

Reconociéndose ambas partes legitimación y capacidad para firmar el presente

Acuerdo,

## DICEN

## 1. Finalidad y conceptos de interés.

El presente Plan de Igualdad, negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tiene por objetivo principal garantizar el principio de igualdad de oportunidades mujer y hombre dentro de un contexto de responsabilidad empresarial que asegure la incorporación a nuestra plantilla de cualquier persona que, en función de sus méritos y capacidades profesionales, se considere apta para ocupar cualquier puesto de trabajo en nuestra organización.

Por otro lado, el presente Plan persigue recoger las líneas de actuación empresarial que aseguren la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

Asimismo, la Compañía declara su firme compromiso de continuar favoreciendo la conciliación entre la vida personal y profesional de toda la plantilla de la empresa, sin que ello suponga un freno en la carrera profesional de la persona que decide disfrutar de ellos.

La Compañía se compromete a no utilizar un lenguaje sólo y exclusivamente masculino, utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, expresiones impersonales, etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y así como nombrar los puestos de trabajo utilizando una denominación neutra.

Finalmente, dentro del presente documento se hace referencia a la aprobación de un protocolo en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a través del cual se pretende evitar cualquier situación que, directa o indirectamente, pueda afectar a la dignidad de la persona o producir un efecto discriminatorio en cualquier esfera y con independencia de su causa.

Indicada la finalidad perseguida por este Plan de Igualdad, tanto la representación de la empresa como la representación de los trabajadores y trabajadoras, consideran que los objetivos señalados en el presente apartado pueden alcanzarse de forma satisfactoria desarrollando aquellas acciones positivas que permitan:

1.1. Conceder a mujeres y hombres los mismos derechos y oportunidades laborales, siendo conscientes de la necesidad de prestar una especial atención a todas aquellas personas que, en un momento concreto de su vida profesional, opten por dedicar mayor tiempo a las responsabilidades familiares legal o convencionalmente protegidas.



1.2. Remover y eliminar los obstáculos que se hubieren detectado en el diagnóstico de situación y que pudieren implicar, directa o indirectamente, un riesgo en materia de discriminación, dificultando, en consecuencia, la consecución del principio de igualdad de oportunidades.

1.3. Garantizar el principio de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de nuestra plantilla, sin renunciar a la calidad de los servicios que ofrecemos.

1.4. Promover una cultura de igualdad y potenciar el compromiso personal de quienes ocupan puestos de dirección para que comuniquen la cultura de igualdad. Con la finalidad de asegurar una correcta interpretación de su contenido, se ha considerado oportuno reflejar, en el presente Plan, la definición legal de determinados conceptos recogidos en la denominada Ley de Igualdad (Ley 3 / 2007, de 22 de marzo):

- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

- Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Las definiciones incorporadas al presente documento son fiel reflejo de las recogidas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, pretendiéndose con su inclusión que el lector pueda comprender, en términos generales, su significado y alcance legal.

#### MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA:

##### — Normativa Internacional:

Cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

##### — Normativa Comunitaria:

La Igualdad es un principio fundamental de la Unión Europea:

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud y calado.

La Directiva 2202/73/CE, se refiere a la ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2004/113/CE, hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

##### — Normativa Nacional:

El artículo 14 CE de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la CE declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El 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, en su artículo 4.2.c), dispone que en la relación de trabajo, los trabajadores tengan derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

La Ley de infracciones y sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, etc., recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

## 2. Ámbito funcional, territorial y temporal de aplicación.

El presente Plan se aplica a la Empresa Urbaser, S.A., afectando a la totalidad de la plantilla. Los miembros del órgano de administración que pueda existir en cada momento deberán, en todo momento, impulsar los principios de igualdad y de no discriminación y acoso.

La Comisión Negociadora, consciente de que la finalidad del Plan es la de conseguir los objetivos que se marcan en el mismo, decide establecer para ello un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Así, y en orden a conseguir la pretendida igualdad de oportunidades, se marcará un plazo de tiempo razonable de cara a implantar las acciones que, en materia de igualdad, se consideren oportunas.

Asimismo, podrá acontecer una renovación, total o parcial, del Plan de Igualdad cuando, con datos concretos, se justifique que la evolución de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades así lo aconseja.

No obstante la vigencia concretada anteriormente, y con independencia de la prórroga de la totalidad del contenido del presente Plan en tanto y cuanto no se negocie uno nuevo que lo sustituya, la Comisión Negociadora/Seguimiento del mismo se compromete a constituir una mesa de trabajo con fin de iniciar el análisis y estudio del contenido y resultado de las materias y acciones que aquí se contienen a fin de evitar en lo posible la dilación en el tiempo respecto a la actualización y renovación del futuro

Plan que venga a sustituir éste.

## 3. Diagnóstico de situación.

El contenido del presente Plan de Igualdad tiene su origen en haber realizado previamente un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad.

En concreto, los aspectos analizados, por sexo, han sido los siguientes:

a) Características generales de la empresa: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Evolución de la plantilla hombre – mujer en los últimos cuatro años.
- Composición del órgano de Administración y del Comité de Dirección.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
- Distribución de la plantilla por nivel jerárquico, así como por antigüedad, departamento y nivel de estudios.

b) Selección y contratación: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Sistemas de reclutamiento utilizados en la empresa, con especial interés en la valoración de los anuncios y en el proceso de selección.
- Forma en que se definen los perfiles requeridos para cada puesto.
- Contrataciones y bajas definitivas en los últimos tres años fiscales.
- Número de candidatos y candidatas contratados por nivel jerárquico.
- Tipo de contrataciones realizadas en los últimos tres años.
- Bajas acontecidas en los tres últimos años y bajas por nivel jerárquico.

c) Aspectos salariales: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Distribución de la plantilla por bandas salariales.
- Distribución de la plantilla por nivel jerárquico / salario.
- Criterios que se utilizan para determinar el salario variable (bonus).
- Puestos de trabajo que tienen salario variable (bonus).
- Beneficios sociales que se conceden y a favor de quién.

d) Formación: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Realización de cursos y acciones de formación en los últimos tres años.
- Solicitudes de cursos y acciones de formación en los últimos tres años.
- Momento en el que se imparten los cursos.
- Tipos de cursos que se imparten en la empresa.
- Publicidad de los cursos y acciones de formación.
- Criterios que se utilizan para decidir qué personas acuden a los cursos de formación.

e) Información sobre jornada y tiempo de trabajo: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo (tres últimos años).
- Bajas temporales y permisos durante los tres últimos años.
- Número de hijos e hijas menores de 18 años.
- Número de empleados / as con responsabilidades familiares a cargo.
- Políticas de la empresa en materia de conciliación entre la vida personal y familiar.
- Determinación del sexo que mayoritariamente utiliza este tipo de medidas.
- Porcentaje de utilización de los permisos y maternidad / paternidad; reducción de jornada; excedencias por cuidado de hijos e hijas menores de tres años en los términos legal o convencionalmente establecidos.

f) Promoción profesional: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Número de personas que han ascendido de nivel en los últimos tres años.
- Promociones por categorías profesionales y puestos (tres últimos años).
- Criterios que se siguen en la empresa para apoyar una promoción.
- Evolución de la plantilla en materia de promoción (tres últimos años).
- Determinación de factores que pueden ralentizar el desarrollo de una carrera profesional.
- Adopción de medidas especiales tendentes a favorecer la promoción femenina.
- Valores que contribuyen a decidir una promoción profesional.

g) Ayudas, bonificaciones y política social: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Conocimiento, por parte de la empresa, de los incentivos, ayudas y bonificaciones actualmente existentes en materia de contratación femenina.
- Posibles denuncias por acoso moral o sexual en los últimos cinco años. Demandas laborales por despido nulo acontecidas en los dos últimos años.
- Existencia de un procedimiento específico de cara a detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Protección de la salud de la mujer embarazada.

Analizados de forma objetiva los resultados de este estudio, se ha constatado, por la empresa que ha realizado el Diagnóstico de Situación, la existencia de un buen estado de salud en materia de igualdad. No obstante lo anterior, se han detectado, en consonancia con las nuevas exigencias legales, áreas de mejora así como la necesidad de adoptar acciones positivas concretas que sitúen a URBASER, S. A en una posición de pleno cumplimiento en materia de igualdad de oportunidades.

#### 4. Acciones positivas.

El presente apartado recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del denominado Diagnóstico de Situación. Asimismo, se incorporan, en el presente apartado, las acciones a implementar, en función del resultado del Diagnóstico de Situación y de las negociaciones desarrolladas con los representantes de los

trabajadores y trabajadoras, de cara a reforzar la posición de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades mujer – hombre.

a) Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal.

#### Selección

Objetivo: Mantener procesos de selección transparentes y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del aspirante, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

En consecuencia, se persigue eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección, ampliando las fuentes de reclutamiento y contactando con entidades locales y Comunidades Autónomas para fomentar la contratación de hombres y mujeres en las áreas donde se encuentren subrepresentados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

- Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección, teniendo especial cuidado para que en las ofertas que se publiquen en las plataformas de empleo, prensa o cualquier otro canal, estén exentas de lenguajes sexistas, así como de imágenes que pudieran denotar cualquier preferencia hacia uno u otro sexo para la cobertura de un determinado puesto objeto de selección.

- Conseguir que el modelo de solicitud de empleo no contenga preguntas de carácter personal o con connotaciones de género, para lo que se llevará a cabo una revisión del modelo de solicitud a fin de verificar si existen puntos o preguntas que pudieran contener matices personales o de género

- Conseguir eliminar o minimizar el sesgo de género en el origen del proceso de selección, impulsando una composición paritaria en los equipos de selección de forma que estén representados ambos sexos en porcentajes similares.

- Garantizar que los procesos de selección se rijan por aspectos de competencia profesional sin intervención de consideraciones de índole subjetiva y personal, siendo la competencia profesional para el puesto el aspecto principal a la hora de valorar las candidaturas para un determinado puesto. Establecer y mantener como política de empresa el no realizar preguntas de carácter personal no relevantes para el puesto de trabajo. Se tendrá en cuenta la presencia paritaria de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

- Desde el punto de vista de lo irrelevante en un proceso de selección de cuestiones personales como pueden ser el estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos e hijas, situación familiar, etcétera, en el respeto al derecho de intimidad y principio de no discriminación, no se realizarán en tales procesos preguntas sobre dichas cuestiones personales y/o familiares.

- Lograr que cualquier tipo de comunicación y transmisión de información confidencial sobre los aspirantes en procesos de selección esté exenta de comentarios sexistas o contra la dignidad del candidato o candidata. Tanto en la información verbal que se pudiera transmitir, como en los informes escritos sobre las distintas candidaturas evaluadas en los procesos de selección, se pondrá especial cuidado para no incluir este tipo de comentarios.

- Conseguir que la posible inactividad laboral por responsabilidades familiares no llegue a ser en ningún caso un impedimento o una carga negativa en los procesos de selección, siendo la competencia profesional el aspecto principal a la hora de valorar las candidaturas para un determinado puesto. Se hará constar expresamente en el documento esquema de entrevista que no se deberá considerar de forma negativa los periodos de inactividad laboral por responsabilidades familiares que pudieran indicar los miembros de la plantilla.

- Transmitir el principio de igualdad de trato y oportunidades a proveedores externos de reclutamiento y selección, haciendo partícipes a las empresas colaboradoras en materia de selección del compromiso de Urbaser en materia de igualdad de trato y oportunidades, para que colaboren de manera activa en su consecución.

- Habilitar como mecanismo para facilitar la consecución de la igualdad de género, el acceso a posiciones de responsabilidad en la empresa por parte de mujeres. Cuando existan vacantes en puestos de responsabilidad, y siempre que haya mujeres candidatas, con igualdad de competencias profesionales que los hombres, la opción preferente será la del sexo femenino.

- Lograr el adecuado conocimiento y sensibilización del personal que participa en las distintas fases de procesos de selección, contratación y promoción para que no se produzcan actitudes

discriminatorias durante los mismos, realizándose acciones formativas sobre la materia a los distintos agentes implicados en la selección.

- Consecución de un mayor equilibrio y equiparación por sexos en los distintos departamentos y grupos profesionales, teniéndose en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres dentro del departamento o grupo profesional de cara conseguir un mayor equilibrio en los grupos, decantándose la contratación, ante igualdad de condiciones, por el sexo menos representado.

- Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

- Conseguir, para aquellos centros de nueva apertura que no estén condicionados por procesos de subrogación de plantillas y/o disposición contractual (pliego de condiciones), legal o convencional, un equilibrio de género desde origen, teniéndose en cuenta la necesidad de equilibrar en cuestión de género la plantilla desde el inicio, llevando a cabo contrataciones, en igualdad de condiciones y competencias, de ambos sexos de manera equilibrada.

- Obtener información recurrente de la situación de la plantilla desagregada por sexos, que permita analizar la situación y la evolución en materia de contratación, elaborándose un informe estadístico de la plantilla por sexos, y en función de los grupos profesionales y las Comunidades Autónomas.

#### Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del presente Plan, y con la finalidad de comprobar nuestras obligaciones en materia de igualdad, se realizará, semestralmente, un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.

- En el transcurso de la vigencia del Plan, se garantizará la igualdad de oportunidades para una presencia equilibrada hombre - mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

- Durante la vigencia el Plan, se difundirá el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los proveedores de la Compañía.

#### Contratación

Objetivo: Remover cualquier tipo de obstáculo que pudiere existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar, asumiendo el objetivo de incrementar el sexo menos representado en aquellos departamentos y categorías profesionales en los que se detecte la necesidad de impulsar el principio de presencia equilibrada.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone el desarrollo de las siguientes acciones:

- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias. Dicha formación deberá incluir a quienes definen el perfil de cada puesto.

- Establecer, en la política de contratación, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello, se tendrá en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, departamento y / o grupo profesional en el que se pretende incorporar, de modo que, ante igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

^ Se reforzarán las relaciones con centros públicos de empleo con el objetivo de favorecer la inserción laboral de mujeres en los puestos en los que ostentan una menor representación. En cualquier caso, la incorporación de un nuevo empleado o empleada dependerá de su aptitud profesional (mérito y capacidad).

- Con el objetivo de reforzar estos compromisos, se utilizarán, respecto a las ofertas de empleo, canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, especialmente respecto a los puestos más cualificados y a la contratación indefinida, manteniéndose el empleo de imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.

- En los centros de nueva apertura, se tendrá en cuenta la necesidad de diversificar la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, personal de ambos sexos de forma equilibrada.

- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. En este sentido:

Se intentarán negociar convenios de colaboración con los Ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros para que a través de centros de la mujer o centros públicos de empleo se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas.

Se analizará la posibilidad de establecer convenios con los organismos públicos a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.

- Disponer de información estadística de la situación de las plantillas en cuanto a sexos y categorías profesionales y por Comunidades Autónomas.

Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del Plan, Urbaser realizará acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

- Durante la vigencia del Plan, Urbaser mantendrá, en la política de contratación, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).

- Durante la vigencia del Plan, Urbaser prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los Ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros para que a través de centros de la mujer o centros públicos de empleo se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas o que ostenten una menor representación en un puesto determinado; se establecerán convenios con los organismos públicos a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género y se impulsarán los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento masculino / femenino.

b) Acciones a adoptar en materia de salario.

Objetivo: Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Mantener un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.

- Identificar y definir de forma clara aquellos factores que, en un momento determinado, pueden motivar la atribución de una determinada ventaja salarial a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un sexo respecto de otro.

- Garantizar que el establecimiento de la retribución variable y de los complementos relacionados con la responsabilidad del puesto se establecen con independencia del género de la persona que ocupe el puesto y de forma clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del Plan, la Dirección mantendrá una política de identificación de aquellos factores que, en un determinado momento pueden constituir una desventaja salarial por razón de sexo.

c) Acciones a adoptar en materia de formación.

Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de nuestra organización.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la ejecución de las siguientes acciones:

- Propiciar que la atención a menores o personas dependientes dentro del seno familiar no suponga un obstáculo en el acceso a cursos de formación organizados por la empresa. Ante situaciones de falta de plazas disponibles, se dará prioridad durante el primer año de reincorporación, a aquellos trabajadores y trabajadoras que se hubiesen reincorporado al servicio activo, procedentes de permiso de maternidad o paternidad, excedencias de guarda legal, cuidado de hijos e hijas y atención a personas mayores dependientes o con discapacidad.

- Conseguir que la toma de decisiones sobre la participación o no en un curso determinado esté directamente ligada a criterios objetivos relacionados con el puesto desempeñado y el grado de responsabilidad. Para ello, se analizará la relación que los contenidos de dicho curso tienen con su puesto de trabajo y con el grado de responsabilidad.

- Formar a todos los trabajadores y trabajadoras, y muy especialmente al personal directivo, a los mandos con responsabilidad y a las personas responsables de selección de personal, mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por mujeres y hombres.

Este compromiso se traduce en:

\* Sensibilizar e incidir en la actitud de la plantilla en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, en especial, por su responsabilidad, la del personal directivo, mandos con responsabilidad y personal a su cargo, y personas encargadas de selección de personal. Se seguirán llevando a cabo de forma periódica cursos y charlas formativas respecto a estos puntos, explicando los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual y la manera de utilizarlos.

\* Garantizar que todo el personal tenga a su disposición formación en materia de igualdad. Desde la Dirección de Formación se promoverá que en el Plan de Formación anual haya integrados cursos relativos a la Ley de Igualdad a disposición de los trabajadores y trabajadoras.

\* Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos. Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del presente Plan, todo el personal de la Compañía tendrá acceso, con independencia de que su contrato esté suspendido o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos, hijas o familiares, en la realización de tales cursos de formación.

- En el transcurso de la vigencia del Plan, Urbaser promoverá la formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos y mandos y responsables de RR.HH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.

- Durante la vigencia del Plan se favorecerá la comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.

- En el tiempo de vigencia del Plan, Urbaser extenderá la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.

d) Acciones a adoptar en materia de jornada y tiempo de trabajo: (Conciliación)

Objetivo: Garantizar que todos los empleados y empleadas de nuestra empresa puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos.

- Realizar tomas de pulso sobre el grado de satisfacción de la plantilla en relación a la conciliación entre su vida personal y profesional.

- Se garantizará que los permisos de lactancia por hijo o hija menor de nueve meses se puedan disfrutar de la manera más beneficiosa a cada caso. De este modo, las personas afectadas podrán disfrutar las distintas alternativas siguientes:

- Una hora de usencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, o sustituir por reducción de jornada de media hora, o acumularlo en jornadas completas. El permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. El permiso se incrementará proporcionalmente en caso



de parto múltiple. También se tendrá derecho en casos de adopción de hijos e hijas menores de nueve meses.

- El ejercicio de este permiso no podrá ser acumulado a otro igual o similar al que el trabajador o la trabajadora tuviese derecho por acuerdo y/o convenio colectivo, acuerdo individual o derecho reconocido por resolución administrativa o judicial, teniendo por lo tanto un carácter supletorio. De este modo, a fin de evitar supuestos de concurrencia, será de aplicación a aquel personal sin convenio/ acuerdo colectivo o individual de empresa o centro de trabajo.

- Garantizar la utilización de las medidas en materia de conciliación. Las personas integrantes de la plantilla tendrán derecho a la utilización de todas y cada una de las medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar sin que ello suponga un menoscabo en su faceta profesional o personal.

- Conseguir que las personas que se acojan a reducción de jornada no pierdan oportunidades profesionales. De este modo, todas aquellas personas que por motivos de conciliación de vida laboral, personal y familiar deban de acogerse a una reducción de jornada, estarán en igualdad de oportunidades de formación y promoción que aquellas que se encuentren en jornada completa.

#### Plazo de ejecución

- Finalizada la vigencia del Plan, la Dirección hará una valoración sobre el grado de satisfacción de la plantilla en relación a la conciliación entre su vida personal y profesional.

#### e) Acciones a adoptar en materia de promoción profesional:

Objetivo: Garantizar que mujeres y hombres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiese dificultar la promoción profesional de la mujer en la empresa e intentando incrementar la presencia femenina en puestos de responsabilidad de forma tal que se alcance una presencia equilibrada hombre – mujer.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

- Incrementar la participación de las mujeres en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad (puestos directivos). Para ello, se facilitará la participación de mujeres en cursos que puedan tener relación con actividades directivas, bien sean de contenido técnico o de habilidades directivas.

- Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.

- Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional. Desde la Dirección de Personal se hará hincapié para que las distintas promociones que pudieran presentarse estén regidas por estos criterios objetivos, garantizando que trabajadores y trabajadoras en excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes acogidos a cualquiera de los permisos o licencias de ellos derivados, puedan participar en promociones y ascensos.

- Garantizar que los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos, hijas o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.

- Priorizar al sexo menos representado en las promociones que se pudieran producir. De cara a las promociones, se hará compatible la aplicación de criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto, con la aplicación del criterio de presencia equilibrada, dando prioridad en caso de similitud en los criterios objetivos, al sexo que se hallase menos representado, para acceder a la vacante.

- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los aspirantes en un marco de igualdad de oportunidades.

- Aumentar la contratación de mujeres desempleadas y/o víctimas de violencia de género, para lo que se intentará negociar convenios y establecer acuerdos con Ayuntamientos y organismos públicos que velen por la incorporación del colectivo femenino más desfavorecido.

Plazo de ejecución

- En el transcurso de la vigencia del Plan, la Dirección garantizará que la promoción de los empleados esté basada en su formación y méritos. En este mismo periodo, se garantiza el tener siempre presente el principio de presencia equilibrada respecto de vacantes en las que uno de los dos sexos esté claramente subrepresentado.

- En el mismo periodo comentado en el párrafo anterior, se garantizará la transparencia y objetividad de todos los procesos de promoción.

- Durante la vigencia del Plan, se mantendrá el compromiso de impartir formación en materia de igualdad de oportunidades dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción.

f) Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social:

Objetivo: Establecer medidas prácticas que permitan, a mujeres y hombres, compatibilizar su vida personal y profesional. Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

- Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional / personal para el trabajador y para la trabajadora.

- Potenciar que los padres disfruten de los derechos relacionados con la maternidad / paternidad.

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad y paternidad no podrán implicar ningún tipo de discriminación.

- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.

- Establecer un procedimiento de denuncia para los supuestos de acoso y / o discriminación.

Plazo de ejecución

- En los seis primeros meses de vigencia del Plan, la Dirección pondrá en marcha un procedimiento de denuncia para los supuestos de acoso y/o discriminación.

g) Acciones a adoptar en materia de Protocolo de Acoso:

Objetivo: Tomar medidas para revisar y actualizar el procedimiento establecido para garantizar, de este modo, su actualización y operatividad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

- Se procederá a un análisis y revisión del procedimiento por si fuera preciso actualizar o modificar alguno de sus puntos.

Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del Plan, la Dirección revisará el procedimiento mediante el cual los trabajadores y trabajadoras pueden denunciar los supuestos de acoso laboral.

5. Comisión de Seguimiento en materia de Igualdad.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la Empresa y dos miembros de cada una de las representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

La Comisión de Seguimiento se reunirá al menos semestralmente de manera ordinaria o a petición de cualquiera de las partes, mediante convocatoria extraordinaria.

Las funciones de dicha Comisión son las siguientes:

- Hacer un seguimiento de la evolución de las acciones incluidas en el apartado IV de este Plan.

*ANEXO Núm. 7.-*

*PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y CODIGO DE ACTUACION*

II PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y CODIGO DE ACTUACION

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El contenido del presente Protocolo persigue:

- (i) adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso,
- (ii) facilitar que los empleados puedan identificar cualquier situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio.

A tal efecto, se concienciará a nuestra plantilla sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, pueden percibirse en el destinatario como actitudes de acoso y, por tanto, como un riesgo laboral de carácter psicosocial.

- (iii) establecer un procedimiento de actuación (protocolo) que permita investigar y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El contenido del presente documento deberá observarse por todo el personal del Grupo Urbaser.

La presente política será de aplicación a todos los empleados del Grupo, tanto en las instalaciones de las compañías que formen parte de aquel, como en los emplazamientos en los que nuestros empleados/as lleven a cabo la prestación de sus servicios.

CAPÍTULO II. Conceptos.

Con la finalidad de evitar cualquier situación de acoso, hemos considerado esencial el incorporar, al presente Código de Actuación, una breve explicación de qué se entiende por acoso moral, sexual, por razón de sexo y trato discriminatorio. De esta forma, estamos contribuyendo a que nuestros Trabajadores/as puedan tomar conciencia de que ciertos comportamiento o actitudes, en ocasiones aparentemente inofensivas, pueden desembocar en una situación de acoso, permitiéndoles, asimismo, identificar dichas situaciones cuando sean ellos los afectados.

Artículo 3. Acoso moral o mobbing.

El acoso moral en el trabajo constituye un comportamiento inapropiado, que se traduce en un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal, físico o de cualquier otra forma, ya sea por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, susceptible de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que el empleado afectado termine abandonando su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, hemos de tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la empresa, o situación aislada desagradable que se produzca entre los Trabajadores/as, puede calificarse como acoso moral o “mobbing”.

En definitiva, el acoso moral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el empleado (no asignarle tareas; asignarle tareas degradantes; aislarle respecto a sus compañeros; comentar su trabajo de forma malintencionada etc...)

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

#### Artículo 4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Desde un punto de vista legal, el acoso sexual se define como cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En definitiva, se entiende por acoso sexual en el trabajo, aquella situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, muy especialmente, cuando el Trabajador/a afectado ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento.

El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una situación sexual determinada, afecta a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama nuestra Constitución. En la práctica, dicho comportamiento puede traducirse en gestos sexuales, mostrar imágenes sexuales o insinuantes, comentarios o bromas inapropiadas de contenido sexual y demás situaciones de semejante naturaleza.

Por su parte, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Estaríamos ante situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria que viola el ordenamiento jurídico.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

**Acoso descendente:** es el acoso realizado por el propio empleador o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.

**Acoso horizontal:** es el acoso realizado por compañeros de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.

**Acoso ascendente:** es el acoso realizada por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

#### Artículo 5. Trato Discriminatorio.

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un Trabajador/a o grupo de Trabajadores/as por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas y conductas similares.

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

#### Artículo 6. Exclusiones.

Quedarán excluidos del concepto de acoso sexual, moral, por razón de sexo o trato discriminatorio en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y/o localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En consecuencia, las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente Protocolo sólo serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en los artículos 3, 4 y 5 produzcan amenaza de daño de carácter moral, psíquico y/o físico al/los Trabajador/es afectados.

### CAPÍTULO III. Comisión de Prevención del Acoso.

Se constituirá una Comisión de Prevención del Acoso, constituida de forma paritaria por dos representantes de la empresa, siendo uno de ellos el Instructor designado por la Compañía, y dos miembros de la representación social.

La Comisión, que funcionará por un sistema de mayoría, tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado por el Instructor. En consecuencia, decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso laboral y propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

Adicionalmente, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la observancia del contenido del Protocolo
- Resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir en cuanto a su aplicación.
- Proponer la revisión de este Protocolo a la Dirección de la empresa.

**CAPÍTULO IV. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.**

Con el fin de prevenir cualquier tipo de acoso en el seno del Grupo Urbaser, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores/as convienen en establecer las normas de actuación que deberán seguirse en caso de que se produzca una situación de acoso contra cualquier trabajador/a de la empresa. La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones que legalmente les pudieran corresponder.

**Artículo 7. Fase de denuncia.**

Si un trabajador/a de la Compañía estima estar padeciendo, por parte de sus compañeros y/o superiores jerárquicos, una situación de acoso sexual, moral, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, y considera que el hecho de comunicar, a quien origina esta situación, su disconformidad con la misma no va a solucionar el conflicto, tiene el deber de dirigirse por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, a través de la figura del Instructor con la finalidad de ponerlo en su conocimiento y para que, en su caso, puedan adoptarse las medidas que fueren necesarias.

Por tanto, todo afectado por cualquiera de las conductas mencionadas en el párrafo anterior, deberá ponerlo en conocimiento del Instructor, con el fin de trasladarlo posteriormente a la Dirección de Recursos Humanos y adoptar, a la mayor brevedad posible, las acciones cautelares y / disciplinarias pertinentes.

Asimismo, los superiores jerárquicos estarán atentos a posibles situaciones de acoso respecto a sus subordinados, informando, por escrito, en su caso, sobre cualquier conducta reprochable a Recursos Humanos.

**Artículo 8. Fase de investigación / Actuación por parte de la Dirección.**

La Dirección se compromete a proporcionar a todos sus empleados un ambiente de trabajo libre de acoso moral y/o sexual, así como de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio.

Por ello, en caso de que el empleado que presuma ser acosado decida denunciar, ante la Dirección de Recursos Humanos, los hechos ofensivos de los que está siendo objeto en el curso de la relación laboral, se adoptarán las medidas cautelares y se abrirán las diligencias de investigación que, en su caso, resultaren convenientes, al objeto de esclarecer y, en su caso, sancionar los hechos narrados por quien manifiesta ser acosado en el trabajo.

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a mantener la más estricta confidencialidad y la debida discreción, en relación al caso de que se trate.

**Fase de investigación por parte de la Compañía:**

1. La Dirección de Recursos Humanos del Grupo Urbaser nombrará un Instructor a quien deberán dirigirse los trabajadores/as, o Representación Legal de Trabajadores/as en su representación, a través del correo electrónico destinado a tal fin (instructor@urbaser.com) para informar de una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo o de cualquiera de los descritos en el presente protocolo.

El Instructor es ante el que se tiene que presentar la denuncia, es el encargado de la instrucción del procedimiento investigador, de recibir las denuncias, impulsar y realizar la investigación, elaborar informes y las conclusiones provisionales, la proposición de medidas cautelares, así como, por velar por el cumplimiento del protocolo de acoso.

El Instructor deberá contar con formación en materia de acoso moral, sexual o por razón de sexo y con una reconocida trayectoria en la organización.

2. El Trabajador/a entregará al Instructor un escrito, con fecha y firma, detallando aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Generalmente, se exige que la denuncia tenga un contenido mínimo consistente en la identificación de las partes denunciada y denunciante y, en su caso, de la víctima, si fuese

diferente a esta última; breve descripción de los hechos y naturaleza del supuesto acoso, con indicación de sus fechas, duración y lugar y la pruebas de aquellos, como posibles testigos o documentos. También se puede añadir cualquier otra información relevante para la investigación, aportando indicios racionales, serios y veraces de lo ocurrido.

En el caso de que la denuncia sea interpuesta de manera indirecta o por terceros, en este caso, la víctima deberá ratificar la denuncia como requisito previo para el inicio de las actuaciones, al menos, en lo que se refiere a las propias del procedimiento formal.

Recibido dicho escrito, el Instructor analizará su contenido y, en un plazo no superior a 10 días laborables, mantendrá una reunión con el empleado/a supuestamente acosado/a al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco claros en su declaración escrita.

Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias con la persona presuntamente acosada a los efectos de que ésta confirme la realidad, exactitud y absoluta veracidad de sus manifestaciones. Se levantará un acta por cada una de las reuniones que se celebren. A estas reuniones el empleado/a presuntamente víctima de acoso podrá asistir acompañado por un representante legal de los trabajadores/as.

Durante esta fase, cuya duración, según el caso, se procurará no exceda de un mes, se recabarán todos los datos que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia por el empleado acosado. A este respecto, la información suministrada a través de testigos y / o escritos será especialmente relevante a la hora de decidir sobre cada caso concreto.

Si fuese posible, el Instructor deberá citar a aquellos trabajadores/as que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, el Instructor, salvo que las circunstancias del caso lo desaconsejen, citará al presunto acosador para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga.

Durante la tramitación del expediente, la Dirección de Recursos Humanos, a propuesta del Instructor, y previa comunicación a la Comisión de Prevención del Acoso podrá adoptar medidas preventivas consistentes en:

- Separar físicamente a denunciante y presunto acosador/a en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro de trabajo y dicha separación fuese aconsejable dada la proximidad de los puestos de trabajo.

- En casos extremos, suspensión de empleo del presunto acosador/a en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente. Dicha situación no conlleva la pérdida de salario. Éste también podrá ser asistido por un representante legal de los trabajadores/as.

Finalmente, el Instructor, concluirá su fase de investigación con la elaboración de un informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia por parte del presunto acosado/a. El citado informe, previa consulta con la Comisión de Prevención del Acoso conforme lo previsto en el Capítulo III del presente documento, será elevado a la Dirección de Recursos Humanos, con el fin de que ésta estime, a su vez, si los comportamientos del presunto acosador/a son constitutivos o no de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

#### CAPÍTULO V. Procedimiento disciplinario.

Las responsabilidades en las que se pudiera haber incurrido podrán ser objeto de la toma de las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Si la investigación constata la inexistencia de acoso, o la imposibilidad de verificarlo (a pesar de los indicios iniciales), previo conocimiento de la Comisión, la investigación se cerrará y el procedimiento concluirá por sobreseimiento.

En caso de denuncia falsa realizada con mala fe, la Empresa podrá sancionar disciplinariamente al denunciante (presunta víctima inicial o tercero) por entender que se produce una comisión de una falta laboral al entender que se vulnera el derecho al honor y a la propia imagen de la persona denunciado. Igualmente, sucedería cuando los participantes en el procedimiento actúen dolosamente y falten a la verdad.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

## CAPÍTULO VI. Cuestiones generales.

### Artículo 9. Deber de sigilo.

Se garantizará, entre otros, como principios básicos durante la instrucción del procedimiento los principios de privacidad y confidencialidad. Es obligado proteger la dignidad de las partes, incluida la del presunto acosador/a, a través de la salvaguarda de su intimidad y privacidad. Así, tanto la comisión instructora del expediente como cualquier otra persona (asesores, testigos, peritos, etcétera si existieran) que tenga conocimiento de los datos contenidos en aquel deben guardar el sigilo y la confidencialidad debidos, evitando la divulgación de los mismos y respetando la normativa de protección de datos personales.

A tal efecto, se prevé que:

1) los participantes en el expediente sean advertidos de su obligado sigilo y discreción y de que la investigación está bajo el secreto de las actuaciones llevadas al efecto salvo que el instructor decida hacer públicas las mismas, total o parcialmente. No obstante lo anterior, siempre habrá cierta información sobre la que deberá mantenerse la confidencialidad, incluso después de concluido el expediente.

2) Podrá identificarse a las partes en el procedimiento a través de números o códigos y omitiendo sus datos personales. Igualmente, la información que sobre el expediente se tenga que dar a ciertos órganos relacionados con la materia se podrá realizar de tal forma que no se permita conocer la identidad de las personas implicadas, aportando solamente los datos del número de denuncias, resultado de las resoluciones emitidas y medidas que pudiesen haberse acordado.

3) La documentación del expediente, incluidas las actas, sea custodiada y protegida debidamente para asegurar su no divulgación indiscriminada.

De igual manera, se protegerá la identidad y privacidad de las personas que colaboren en la investigación.

### Artículo 10. Protección del derecho a la intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que han formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

### Artículo 11.- Divulgación del Protocolo contra el Acoso.

La Dirección se compromete a que todos los Trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, se anunciará y pondrá a disposición del personal en la Intranet y en los tablones de anuncios de la Compañía, divulgándose, de cualquier otra forma, que se estimase oportuno para su mejor difusión y conocimiento.

Igualmente, se remitirá un comunicado a los responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual. En cualquier caso, es responsabilidad de cada empleado, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Se adoptarán medidas de divulgación respecto a los trabajadores/as que estén trabajando en los distintos servicios.

La Dirección de Recursos Humanos promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores/as.

### Artículo 12. Diligencia.

La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

### Artículo 13. Principio de contradicción.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

## CAPÍTULO VII. Información a la Comisión de Seguimiento.

La Empresa se compromete a informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del Igualdad del número de denuncias que reciba sobre acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## CAPÍTULO VIII. Cambios en la aplicación del presente documento.

La Dirección en orden a facilitar la aplicación del presente Protocolo en materia de acoso laboral negociará las posibles modificaciones del procedimiento con la representación legal de los trabajadores en función de los cambios legislativos o jurisprudenciales que pudiesen producirse o cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.

**CONVENIO****4525****101635**

Código 38000525011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de empresas Consignatarias de Buques, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, aprobado

por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre, esta Dirección General de Trabajo,

Acuerda:

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

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

El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE  
BUQUES  
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE  
(2.019)**

Archivo: Documentos. Convenios Colectivos del Puerto.

**CAPÍTULO I  
De los ámbitos**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas Consignatarias de Buques y el personal técnico y administrativo, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, que presten sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones u otros centros de trabajo de aquéllas.

El presente Convenio será de aplicación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

**Art. 2. Ámbito de aplicación temporal, revisión, denuncia y prórroga.**

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando a regir a partir del 1 de enero de 2019, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia siendo su término el 31 de diciembre de 2019.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, si no fuere denunciado expresamente por alguna de las partes firmantes del mismo, con un mes de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.



En caso de prórroga del Convenio por falta de denuncia del mismo, los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en la misma proporción que lo haya hecho el índice de precios al consumo durante los últimos doce meses de su vigencia.

<b>CAPÍTULO II</b> <b>Clasificación del personal según su función</b>
--

**Art. 3. Enunciado general.**

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados, si las

necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen el apoderamiento en general; aquellas circunstancias no variarán la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se les conceda.

**Art. 4. Grupos profesionales.**

**Titulado:** Integrado por quienes para figurar en la plantilla se les exija el título superior o de grado medio expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de su carrera o título y sean retribuidas de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual en la profesión.

**Administrativo:** Comprendido en él cuantos, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables y aduaneros, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

**Art. 5. De las categorías profesionales.**

**A) Titulados:** Titulado superior y titulado de grado medio.

**B) Administrativos:** Jefe de sección, jefe de negociado, oficial, auxiliar y aspirante.

**Art. 6. Definición funcional de las categorías profesionales.**

**A) Titulados:**

Titulado superior, es el que para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza superior universitaria o de escuelas técnicas superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del titulado y se le retribuya en la forma establecida en el artículo 4.

Titulado de grado medio, es aquel que para figurar en la plantilla se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título y se le retribuya en la forma establecida en el artículo 4.

Dentro del titulado de grado medio se distinguen los dos grupos siguientes:

- a) Ingenieros técnicos, arquitectos técnicos y equivalentes.
- b) Ayudante técnico sanitario, graduado social y equivalente.

**B) Administrativos:**

Jefe de sección, es el empleado provisto o no de poder que con los conocimientos exigidos por el reglamento de régimen interior, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, gerencia o administración el mando y responsabilidad de una o varias secciones teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente, y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misma que le tenga confianza.

Jefe de negociado es el empleado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de sección si lo hubiere y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende si éste existiere, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial es el administrativo mayor de veinte años con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar es el administrativo mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, emisión de billetes en ventanilla, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y el mecanógrafo/a.

Aspirante es el que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años trabaja en labores de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

**Art. 7. Modalidades de contratación.**

Las modalidades de contratos de trabajo que se pueden utilizar en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo son los que en cada momento permita la legislación laboral.

Las partes manifiestan sus buenas intenciones por fomentar la contratación indefinida.

El régimen jurídico a aplicar a cada una de las modalidades contractuales será, para cada caso, el regulado con carácter general por las leyes y reglamentos.

CAPÍTULO III  
**Condiciones retributivas**

**Art. 8. Salarios y remuneraciones.**

Las partes convienen en incrementar en un 1,2% las condiciones salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018, durante la vigencia de este convenio colectivo.

El resultado del acuerdo retributivo que se pacta en este Convenio colectivo se plasma en la tabla de salarios que se contiene en ese Convenio colectivo amén de las que se señala a lo largo de su articulado.

Asimismo se conviene que lo acordado en el primer párrafo de este artículo afecta al Plus de Convenio que, jurídicamente, como condición personal adquirida, se venga percibiendo.

**Artículo 8 bis. Plus de desplazamiento.**

Se establece la cantidad de 92,57 euros mensuales, tal como se recoge en la tabla salarial anexa de este convenio colectivo.

**Art. 9. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias compuestas cada una de ellas, por el salario base, complemento salarial de antigüedad y plus de Convenio que correspondiere a cada trabajador individualmente considerado, que serán abonadas en los siguientes términos:

- A) El 15 de junio, la gratificación extra de junio.
- B) El 15 de diciembre, la gratificación extra de Navidad.

La percepción de las diferentes pagas extras serán proporcional al tiempo de servicios prestados en el cómputo anual, a contar desde el 1 de junio y 1 de diciembre, respectivamente.

**Art. 10. Complemento salarial de antigüedad.**

Los trabajadores devengarán, con un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados a la misma empresa, en la cuantía que se expresa en el anexo (**tabla salarial**). Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, incluyendo el período en que el trabajador se encuentre en situaciones de incapacidad laboral transitoria, licencias retribuidas y período de prueba. El importe de

cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de antigüedad en la empresa.

No obstante, y como medida transitoria, con el objeto de superar la coyuntura de crisis económica que se está sufriendo por ambas partes, se establece que el cómputo de los trienios de antigüedad se inicia a partir del cuarto año de antigüedad en la empresa, estableciendo con el carácter temporal y extraordinario, esta medida para los trabajadores contratados a partir del 1º de enero de 2013.

Las partes se comprometen a revisar esta cláusula excepcional cada año, a la vista de la situación económica general y del sector.

#### **Art. 11. Dietas.**

Los trabajadores que por necesidad del desarrollo de su cometido laboral tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas del centro habitual de trabajo, percibirán, además de sus retribuciones salariales, las siguientes cantidades:

A) Cuando efectúen desplazamientos dentro de la isla donde se ubique su centro de trabajo, o cuando por razones del servicio se vean imposibilitados de ir a su domicilio a comer, se abonarán 21,39 euros por comida.

B) Cuando se efectúen desplazamientos fuera de la isla, los gastos por manutención serán reintegrados por la empresa mediante justificación documentada de los mismos o a razón de 47,31 euros por día, incluyendo los días de salida y de regreso.

Además de las indicadas cantidades, correrán a cargo de la empresa los gastos de locomoción y de hospedaje en su caso, que se originen por tales desplazamientos.

#### **Art. 12. Complementos de puesto de trabajo.**

Se establece como complemento salarial por puesto de trabajo, la cantidad de 735,98 euros anuales por realizar todos o cada uno de los conceptos siguientes:

- Apoderados.
- Cajeros y empleados en función de cobros y pagos.
- Trabajadores con conocimiento de idioma extranjero y que desarrollen su prestación laboral empleando tales conocimientos por la naturaleza propia de su puesto de trabajo.

Asimismo, a los trabajadores que desarrollen principal y fundamentalmente las tareas de despachante o visitador de buques, en concepto de plus de peligrosidad, se les abonará la cantidad mensual de 109,84 euros. Esta cantidad ha de considerarse como no absorbible ni compensable.

**Art. 13. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que resulten de la aplicación del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "*ad personam*".

CAPÍTULO IV

**Jornada de trabajo, licencias, excedencias y vacaciones**

**Art. 14. Jornada de trabajo.**

Sin que exista modificación alguna en los horarios que viene disfrutando el personal afectado por el presente Convenio, se establece una jornada laboral máxima de treinta y ocho horas semanales.

Para los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, se establecen con carácter general, una jornada de treinta y cinco horas semanales en jornadas continuadas.

Se adecuará el horario de la misma para posibilitar que el 50% del personal administrativo, de forma alternativa, descansen los sábados.

A nivel de empresa, a petición de los trabajadores y a través de sus representantes, se negociará la jornada diaria que mejor convenga para el colectivo de trabajadores e intereses de la empresa.

Esta jornada es equivalente a 1.642 horas anuales, las cuales se tomarán como referencia para el cálculo de horas extraordinarias.

**Art. 15. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se abonarán, tomando como base el salario de la hora ordinaria, de la siguiente manera:

- Hasta las 22 horas, con un incremento del 75%.
- Desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, con un incremento del 100%.
- En días festivos, hasta las 22 horas, el 150%.
- En días festivos, desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, con un incremento del 200%.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$HO = \frac{(SB + CPA + CPT + PC) \times 12 + PE}{1.642 \text{ horas}}$$

Leyenda:

- SB = Sueldo base.
- CPA = Complemento personal de antigüedad.
- CPT = Complemento de puesto de trabajo.
- PC = Plus de Convenio.
- PE = Pagas extras.
- HO = Hora ordinaria.

#### **Art. 16. Excedencia.**

El derecho de excedencia voluntaria nacerá al cumplirse el año de antigüedad en la empresa. Dichas excedencias lo serán por un período mínimo de un año y máximo de cinco años.

El reingreso será automático si la excedencia fue solicitada por un año, con carácter general, para todos los trabajadores, o bien, si fue solicitada por maternidad de la mujer trabajadora, por dos años.

Las excedencias podrán ser cubiertas con personal en contrato de interinaje, y en caso de ser voluntaria la excedencia, el trabajador en tal situación tendrá opción a su puesto de trabajo si solicita su reingreso como máximo al transcurrir once meses en tal situación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que revistan el carácter de fijo de plantilla, tendrán derecho a excedencia forzosa por los siguientes supuestos:

- A) Nombramiento para el cargo político y/o sindical durante el tiempo de permanencia en dicho cargo.
- B) Enfermedad propia o del cónyuge.

#### **Art. 17. Vacaciones.**

Todo el personal que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa disfrutará de veintiséis días laborables (incluidos los sábados no festivos) de vacaciones retribuidas al año.

Cuando por acuerdo entre la empresa y trabajador éste disfrutara sus vacaciones en dos períodos, éstos serán de catorce días laborables (incluidos los sábados no festivos) de duración cada uno de ellos. El período de vacaciones se disfrutará entre los meses de

junio y septiembre, ambos inclusive, eligiéndose el citado período por turno rotatorio de antigüedad.

La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, será en proporción al tiempo servido, considerándose completa la fracción del mes.

Conforme con lo que se establece en el artículo 6, punto 2, del Convenio 132 de la OIT, de 24 de junio de 1970, las situaciones de incapacidad laboral transitoria durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

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

2.ª Si la incapacidad laboral transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándose reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

#### **Art. 18. Jornadas especiales.**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes jornadas especiales:

**A) Navidad:** Se establecerán dos turnos de trabajo, uno del 24 al 30 de diciembre, y otro del 31 al 6 de enero. En estas fechas las excepciones de la jornada normal se efectuarán de tal modo que la mitad aproximadamente de la plantilla se acoja en cada uno de estos períodos a la jornada de seis horas continuadas y la otra mitad a la jornada normal.

**B) Carnaval:** Durante la semana de Carnaval, excepto el martes considerado festivo, la jornada será de cinco horas continuadas para todo el personal.

**C) Semana Santa:** El día del Jueves Santo, si no fuere festivo, finalizará a las 13 horas.

**D) Fiesta del Carmen:** Se considerará el día 16 de julio, día no laborable, salvo si hay barcos que debieran ser atendidos por el personal necesario. A efectos económicos, este día tendrá la consideración de laborable.

Dichas excepciones de jornada se llevarán a cabo sin merma alguna en el proceso productivo.

En cualquier caso, los trabajadores en sus respectivas empresas podrán negociar el horario más conveniente.

**Art. 19. Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a licencia retribuida por las causas que a continuación se detallan:

- Matrimonio, quince días, en general, y dieciocho días si hay desplazamiento fuera de la isla de residencia.
- Fallecimiento de ascendientes y descendientes en primer grado y de cónyuge, cinco días.
- Enfermedad grave de los ascendientes y descendientes en primer grado y de cónyuge, debidamente justificadas, dos días.
- Nacimiento de hijo, cinco días, con carácter general y ocho días en los supuestos de complicación del parto.
- Matrimonio de hijos y hermanos, un día (fecha de la celebración de la ceremonia).

Estas licencias se entienden por días naturales.

En caso de fallecimiento del cónyuge y siempre que tuviera algún hijo menor de quince años, el trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido de un mes, como máximo, a partir del quinto día del evento causal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a licencias por asuntos propios, sin necesidad de justificar, de cuatro días al año, con el requisito de tener que avisar con una antelación de cuarenta y ocho horas y no siendo, en ningún caso, acumulable a las vacaciones ni a otras licencias retribuidas.

Cuando se necesite la utilización de estos días en los días conocidos como "puentes", el trabajador, dentro del cómputo de los cuatro días anuales convenidos, podrá hacer uso de los mismos, siempre y cuando hubiere acuerdo entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO V

**Prestaciones empresariales de carácter social**

**Art. 20. Complemento en supuesto de incapacidad laboral transitoria.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán el 100% de su salario real en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y de accidente no laboral.



En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común que tengan una calificación de grave o muy grave, tales como la fibromialgia, fibrosis quística, Parkinson y Alzheimer, aquellas que requieran tratamiento oncológico o diálisis, así como las que pueda acordar la comisión paritaria, se percibirá el 100% de la retribución mensual, independientemente de la duración del periodo de IT.

Asimismo, percibirá el 100% de su salario real la mujer trabajadora durante los períodos de ILT por maternidad.

**Art. 21. Premios e incentivos en los supuestos de jubilación.**

**Premios:** Se establece un premio, cuyo importe será equivalente al sueldo anual a los trabajadores que lleven veinte años o más de servicio en la empresa y se jubilen cumpliendo con el requisito legal de la edad o por causa de invalidez a solicitud del trabajador dentro del mes siguiente a la fecha del evento causal. El premio será proporcional a los que lleven menos de veinte años que se jubilen cumpliendo con el requisito legal de la edad.

**Bajas incentivadas:** A los efectos de conciliar los intereses empresariales de adecuación de sus plantillas y el deseo de los trabajadores, en su caso, de adelantar su baja en las mismas, se establece los siguientes baremos de incentivos por bajas

1. Habiendo acuerdo entre las partes en la extinción del contrato
  - A quienes les falten cinco años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 100% de salario real anual
  - A quienes les falten cuatro años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 90% de salario real anual
  
2. Siendo decisión unilateral del trabajador:
  - A quienes les falten tres años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la: 80% de salario real anual
  - A quienes les falte dos años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 70% de salario real anual
  - A quienes les falte un año para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 60% de su salario real anual

**Art. 22. Bolsa de vacaciones.**

Todo el personal tendrá derecho a que se le abone 577,67 euros en concepto de bolsa de vacaciones, cuando se disponga a disfrutar de los días de vacaciones convenidas.

**Art. 23. Seguro de muerte e invalidez laboral permanente.**

Las empresas se obligan a formalizar, a su cargo, una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente del trabajador adscrito a su plantilla, y que asegure una indemnización de 20.000 euros por cada una de ellas.

Las empresas vienen obligadas al pago de la indemnización establecida a favor de los beneficiarios en los casos de no estar al corriente de la prima, o en el caso de falta de contratación del seguro de vida, salvo en el supuesto de que la compañía aseguradora no aceptara la póliza respecto a algún o algunos empleados por causas fundadas relativas al estado de salud de aquél o aquéllos en el momento de la firma del contrato. La indemnización, cuando proceda, ha de hacerse efectiva en un plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha del fallecimiento o de la declaración de invalidez permanente.

Todo trabajador estará cubierto con este seguro inmediatamente después de su incorporación a la empresa.

CAPÍTULO VI <b>Derechos sindicales</b>
---

**Art. 24. De los Comités de empresa y Delegados de personal.**

Las facultades y funciones de los Comités y Delegados de personal son las atribuidas por la legislación vigente.

CAPÍTULO VII <b>Disposiciones finales</b>
--

**Art. 25. Normas supletorias.**

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas aplicables en este sector.

**Art. 26. Comisión Paritaria del Convenio.**

La Comisión paritaria estará compuesta por ocho miembros, que se constituye por cuatro representantes de cada una de las partes que suscribieron este Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y sus funciones específicas serán:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo acordado.

Ambas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores estimen pertinentes, los cuales tendrán derecho de voz pero sin voto.

## ANEXO. TABLA SALARIAL

<b>CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2019</b>				
<b>TABLA SALARIAL (INCREMENTO DEL 1,2%)</b>				
<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>			<b>SALARIO BASE</b>	<b>VALOR TRIENIO</b>
			EUROS	EUROS
<b>TECNICOS TITULADOS</b>				
Técnico Superior			1843,74	49,79
Técnico Medio			1654,10	43,44
<b>ADMINISTRATIVOS</b>				
Jefe de Sección			1843,74	49,79
Jefe de Negociado			1654,10	43,44
Oficial Administrativo			1489,74	37,88
Auxiliar administrativo			1190,06	37,88
Aspirante			837,62	37,88
<b>PLUS DE DESPLAZAMIENTO (mensual)</b>			92,57	
<b>COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO (anual)</b>			735,98	
<b>PLUS DE PELIGROSIDAD (mensual)</b>			111,59	
<b>BOLSA DE VACACIONES (anual)</b>			577,67	
<b>MEDIA DIETA</b>			21,39	
<b>DIETA DIARIA</b>			47,31	

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### CABILDO INSULAR DE TENERIFE

##### Área de Presidencia

#### Servicio Administrativo de Carreteras y Paisaje

#### A N U N C I O

**4526****98385**

En cumplimiento de las previsiones establecidas en el artículo 70.5 del Reglamento General de Carreteras, aprobado por Real Decreto 1812/1994, de 2 de septiembre, se somete a información pública, por un plazo de veinte (20) días, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, el expediente promovido por la sociedad Disa Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U. para el otorgamiento de autorización para instalar una estación de servicios en la Carretera Insular TF-152, de La Laguna a El Sauzal, en el tramo comprendido aproximadamente entre los puntos kilométricos 7+244 y 7+284, margen derecho, en el término municipal de Tacoronte, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda formular

cuantas alegaciones y sugerencias estime pertinentes sobre las relaciones de la estación de servicio con la carretera, sus accesos y, en su caso, la reordenación de estos a que pudiera dar lugar.

A los efectos señalados, la documentación se halla en las dependencias del Servicio Administrativo de Carreteras y Paisaje del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, ubicadas en la tercera planta del Edificio Principal (Plaza de España, número 1, Santa Cruz de Tenerife), en horario de 09:00 a 14:00, de lunes a viernes.

Así mismo, se podrán consultar los proyectos de las obras en el tablón de anuncios de la página web del Cabildo Insular de Tenerife, [www.tenerife.es](http://www.tenerife.es), accediendo a través del siguiente enlace:

<http://www.tenerife.es/documentos/carreteras/AUT-18-837DisaRedServiciosPetroliferos.zip>

Santa Cruz de Tenerife, a 22 de julio de 2019.

El Director Insular de Movilidad y Fomento, Miguel Becerra Domínguez.

#### CABILDO INSULAR DE LA GOMERA

#### A N U N C I O

**4527****102788**

Para poner en conocimiento que con fecha 26 de julio de 2019 en sesión ordinaria del Pleno del Cabildo de La Gomera, se aprobó rectificar el error en la omisión en los anexos de las bases de subvenciones para instalaciones de auto-consumo mediante sistema de energía solar fotovoltaica en edificaciones conectadas y aisladas de la red de distribución eléctrica en la isla de La Gomera y en las dirigidas a la reducción del gasto energético destinadas a pequeñas y medianas empresas cuya actividad principal se realice en la isla de La Gomera, con el sentido siguiente:

“Único.- Rectificar el error en la omisión en los anexos de las bases de subvenciones para instalaciones de auto-consumo mediante sistema de energía solar fotovoltaica en edificaciones conectadas y aisladas de la red de distribución eléctrica en la isla de La Gomera y en las dirigidas a la reducción del gasto energético destinadas a pequeñas y medianas empresas cuya actividad principal se realice en la isla de La Gomera, ya que no se incluyó en la relación de anexos de las respectivas bases el correspondiente a la relación de ingresos y gastos, y como consecuencia de ello se numeró de forma incorrecta el anexo nº IV el relativo al modelo de cartel de publicidad de la subvención concedida, y sucesivos, por lo que debe añadirse el siguiente anexo:

**ANEXO IV  
RELACIÓN DE INGRESOS Y GASTOS DEL PROYECTO**

**GASTOS SUBVENCIONABLES**, comprendidos dentro del periodo de justificación:

CONCEPTO	IMPORTE (SIN IGIC)	IMPORTE (CON IGIC)
<b>TOTAL</b>		

**INGRESOS:**

CONCEPTO	IMPORTE	%
Aportaciones propias.		
Subvención estimada Cabildo La Gomera.		
Subvenciones solicitadas a otros organismos.		
Otras fuentes de financiación.		
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

Asimismo, me comprometo a presentar en el momento de la justificación de la subvención concedida, las facturas originales y los comprobantes justificativos de los pagos realizados por los importes recogidos en el presente anexo.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20

El/La Solicitante/Representante Legal

Fdo. \_\_\_\_\_

Sr. Presidente del Cabildo Insular de La Gomera.

**Y aquellas referencia hechas en las Bases al anexo iv. Como Modelo de cartel de publicidad y anexo v. escrito de aceptación de la subvención, deben estar hechas al anexo v. Modelo de cartel de publicidad y anexo vi. escrito de aceptación de la subvención.”**

En San Sebastián de La Gomera, a 1 de agosto de 2019.

El Presidente, Casimiro Curbelo Curbelo.

**CABILDO INSULAR DE EL HIERRO****A N U N C I O****4528****102495**

Por la Presidencia del Excmo. Cabildo de El Hierro, con fecha 26 de julio de 2019, se dicta Resolución número 1606/19, relativa a la “Designación de los miembros de la Corporación que desempeñan sus cargos en régimen de dedicación exclusiva”, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

“Primero: acordar que los miembros de la Corporación que se relacionan a continuación, desempeñen sus cargos en régimen de dedicación exclusiva:

CONSEJEROS/AS	ÁREAS
Tatiana Brito Gutiérrez	Educación, Juventud, Cultura, Patrimonio y Deportes
Lucía Fuentes Mesa	Turismo, Transporte y Comunicaciones
María Montserrat Gutiérrez Padrón	Medio Ambiente, Residuos y Reciclaje, Seguridad y Emergencias
David Cabrera de León	Vicepresidente 1º
	Medio Rural y Marino, y Recursos Hidráulicos
Micel Álvarez Brito	Infraestructuras, Mantenimiento, Obras y Carreteras
	Ordenación del Territorio
Melisa Armas Pérez	Empleo y Desarrollo Económico”

Segundo: determinar que los miembros de la Corporación que ejercerán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva, que se identifican a continuación, perciban la retribución bruta anual que se asimismo se indica, la cual les será abonada en 12 mensualidades, de conformidad con el acuerdo adoptado por el pleno de la Institución, en la sesión extraordinaria:

NOMBRE	CARGO	RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL
David Cabrera de León	Vicepresidente 1º	51.598,66 €
Tatiana Brito Gutiérrez	Consejera	50.132,02 €
Lucía Fuentes Mesa	Consejera	50.132,02 €
María Montserrat Gutiérrez Padrón	Consejera	50.132,02 €
Micel Álvarez Brito	Consejero	50.132,02 €
Melisa Armas Pérez	Consejera	50.132,02 €

Tercero: dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, a los Sres. Consejeros que des-

empeñen sus funciones en régimen de dedicación exclusiva, asumiendo la Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda.

Cuarto: comuníquese a los interesados, significándoles que la dedicación exclusiva contenida en la presente resolución se entenderá aceptada tácitamente sí, en el término de tres días hábiles contados a partir de su notificación, no se hace manifestación expresa de lo contrario; debiéndose dar cuenta al pleno de la Corporación en la siguiente sesión ordinaria.

Quinto: el reconocimiento de la dedicación exclusiva a un miembro de la Corporación exigirá la dedicación preferente del mismo a las tareas propias de su cargo, sin perjuicio de otras ocupaciones marginales que, en cualquier caso, no podrán causar detrimento a su dedicación a la Corporación. En el caso de que tales ocupaciones sean remuneradas, se requerirá una declaración formal de compatibilidad por parte del Pleno de la entidad local.

Sexto: la percepción de retribuciones será incompatible con la de otras retribuciones con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas y de los entes, organismos o empresas de ellas dependientes, así como para el desarrollo de otras actividades, todo ello en los términos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Séptimo: las retribuciones que resulten de todos los cargos en régimen de dedicación exclusiva se actualizarán y revisarán con ocasión del Presupuesto anual y con arreglo a los mismos importes que se establezcan con carácter general para el Personal Funcionario por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Octavo: los efectos económicos del presente acuerdo se iniciarán a partir del día 1 de agosto de 2019, debiendo manifestar la aceptación de la presente designación con carácter previo, y se mantendrán mientras no sea revocado, cesando automáticamente, en todo caso, cuando se produzca el cese o expire el mandato de la Presidenta”.

Lo que se publica, en Valverde, a 31 de julio de 2019.

El Presidente, Alpidio Armas González.

**ANUNCIO****4529****102516**

Por la Presidencia del Excmo. Cabildo de El Hierro, con fecha 4 de julio de 2019, se dicta Resolución número 1363/19, relativa al “Marco competencial en el Cabildo Insular de El Hierro: designación Consejeros/as Insulares de Área (2019-2023)”, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

“Primero: conferir, a los/las Sres./as. Consejeros/as que a continuación se relacionan, las Delegaciones Especiales relativas a los servicios que se corresponden con el ámbito funcional de las Áreas que asimismo se especifican, aprobadas por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada con fecha 1 de octubre de 2018; abarcando la presente delegación la facultad de dirección interna y gestión del servicio que se identifica con el ámbito funcional del área, y las facultades propias asignadas a cada área, sin que dicha relación tenga carácter exclusivo:

CONSEJEROS/AS	ÁREAS
María Dolores Padrón Zamora	Organización Administrativa, Recursos Humanos, Economía y Hacienda
Alpidio Armas González	Sanidad y Servicios Sociales
Tatiana Brito Gutiérrez	Educación, Juventud, Cultura, Patrimonio y Deportes
Alpidio Armas González	Turismo, Transporte y Comunicaciones
María Montserrat Gutiérrez Padrón	Medio Ambiente, Residuos y Reciclaje, Seguridad y Emergencias
David Cabrera de León	Medio Rural y Marino, y Recursos Hidráulicos
Micel Álvarez Brito	Infraestructuras, Mantenimiento, Obras y Carreteras
Micel Álvarez Brito	Ordenación del Territorio
Melisa Armas Pérez	Empleo y Desarrollo Económico

Segundo: la presente delegación estará bajo la coordinación superior, dirección y control por los Vicepresidentes/as; sin perjuicio de que, bajo la dirección de la Presidencia, se ordenen atribuciones respecto a expedientes y asuntos que se consideren oportunos.

Tercero: las delegaciones indicadas en el apartado primero de la presente resolución comprenderá, respecto a los servicios que se corresponden con el ámbito funcional de las Áreas asignadas, las facultades que se indican a continuación, no siendo extensivas a la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros:

- Dirección inmediata.

- La jefatura del personal de Área, y las propias de la organización administrativa y recursos humanos.

- Ejercer la iniciativa, impulso, coordinación y dirección de todas las materias que comprendan la delegación.

- Someter al Pleno y al Consejo de Gobierno Insular las propuestas y proyectos que deba presentar en la materia que le compete al/la Consejero/a delegado/a.

- Proponer a la Presidencia de las Comisiones Informativas las propuestas y proyectos que deba presentar en la materia que le compete al/la Consejero/a delegado/a.

- En materia de gestión del gasto, se estará a lo regulado en las Bases de Ejecución del Presupuesto, con las adaptaciones necesarias para llevar a cabo las presentes delegaciones.

- El control de los gastos ordinarios derivado del funcionamiento de las Áreas.

- Mantenimiento y Conservación de los inmuebles y el parque móvil asignados al Área.

- Desarrollo de la gestión económica de acuerdo con el Presupuesto aprobado.

- Elevar la propuesta a la Presidencia sobre la resolución de discrepancias en relación con los reparos formulados por el órgano interventor que afecten a las políticas de gasto sobre las materias que comprendan la delegación.

- Supervisión de la elaboración de las resoluciones, con carácter previo a la rúbrica por la Presidencia, de los expedientes que fundamenta su elaboración.

Cuarto: comuníquese a los interesados, significándoles que la delegación se entenderá aceptada tácitamente si, (en el término de tres días hábiles contados desde la notificación de la presente resolución) antes del día 8 de julio de 2019, fecha de entrada en vigor de la presente resolución, el destinatario no hace manifestación expresa ante el órgano delegante de que no acepta la delegación.

Quinto: dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación, y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, surtiendo no obstante efectos a partir del día 8 de julio de 2019”.

Lo que se publica, en Valverde, a 31 de julio de 2019.

El Presidente, Alpidio Armas González.

**A N U N C I O****4530****102523**

Por la Presidencia del Excmo. Cabildo de El Hierro, con fecha 3 de julio de 2019, se dicta Resolución número 1361/19, relativa al “Nombramiento Vicepresidentes del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro”, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

“Primero: nombrar Vicepresidentes del Cabildo Insular de El Hierro a los siguientes Consejeros:

a) Vicepresidente 1º del Cabildo Insular de El Hierro, a D. David Cabrera de León, quien asumirá las funciones de coordinación superior, dirección y control de las siguientes Áreas:

- Medio Rural y Marino, y Recursos Hidráulicos.
- Infraestructuras, Mantenimiento, Obras y Carreteras.
- Ordenación del Territorio.
- Educación, Juventud, Cultura, Patrimonio y Deportes.
- Empleo y Desarrollo Económico.

b) Vicepresidenta 2ª del Cabildo Insular de El Hierro, a Dña. María Dolores Padrón Zamora, quien asumirá las funciones de coordinación superior, dirección y control de las siguientes Áreas:

- Organización Administrativa, Recursos Humanos, Economía y Hacienda.
- Sanidad y Servicios Sociales.
- Turismo, Transporte y Comunicaciones.
- Medio Ambiente, Residuos y Reciclaje, Seguridad y Emergencias.

Segundo: la condición de Vicepresidente se perderá, además de por el cese, por renuncia expresa manifestada por escrito y por pérdida de la condición de miembro del Consejo de Gobierno Insular.

Tercero: corresponderá a los Vicepresidentes sustituir al Presidente, previa y expresa delegación, en el orden que le atribuya su nombramiento, y en la totalidad de sus funciones, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a este para el ejercicio de sus atribuciones.

Igualmente le sustituirá, de modo automático, cuando durante la celebración de una sesión tenga que abstenerse de intervenir, en relación a algún punto concreto de la misma, conforme a lo previsto en el artículo 76 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Cuarto: la Vicepresidencia que asuma la Presidencia no podrá revocar las delegaciones que esta hubiera otorgado.

Quinto: comuníquese a los interesados, significándoles que la designación contenida en la presente resolución se entenderá aceptada tácitamente si, con posterioridad a su notificación y, en todo caso, antes del día 8 de julio de 2019, fecha de entrada en vigor de la presente resolución, no se hace manifestación expresa contraria al presente acuerdo.

Sexto: dese cuenta al Pleno de la Corporación, y publíquese extracto en el tablón de anuncios y página web de la Corporación, así como en el Boletín Oficial de la Provincia; surtiendo efectos la presente Resolución a partir del día 8 de julio de 2019”.

Lo que se publica, en Valverde, a 31 de julio de 2019.

El Presidente, Alpidio Armas González.

**A N U N C I O****4531****102524**

Por la Presidencia del Excmo. Cabildo de El Hierro, con fecha 3 de julio de 2019, se dicta Resolución número 1354/19, relativa a la “Constitución del Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro”, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

“Primero: designar miembros del Consejo de Gobierno Insular de este Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, conjuntamente con esta Presidencia, a:

GRUPO POLÍTICO	MIEMBROS
PSOE El Hierro	María Dolores Padrón Zamora
AE x El Hierro	David Cabrera de León
AHI	Juan Pedro Sánchez Rodríguez
MIXTO	Santiago Miguel González González

Segundo: el Consejo de Gobierno Insular responde políticamente ante el Pleno de su gestión de forma solidaria, sin perjuicio de la responsabilidad directa de cada uno de sus miembros por su gestión.

Tercero: los miembros del Consejo de Gobierno Insular están sujetos al régimen de incompatibilidades establecido en la legislación básica de régimen local y en la legislación de incompatibilidades de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Comunidad Autónoma de Canarias.



Cuarto: convocar Consejo de Gobierno Insular para el lunes día 8 de julio de 2019, a las 10:00 horas, con el siguiente orden del día:

Punto único.- Constitución Consejo de Gobierno Insular.

Quinto: para la válida constitución de las sesiones del Consejo de Gobierno Insular, se requiere la asistencia de la mayoría absoluta de sus componentes; si no existiera quórum, se constituirá en segunda convocatoria, una hora después de la señalada para la primera, siendo suficiente la asistencia de la tercera parte de sus miembros y, en todo caso, un número no inferior a tres.

Sexto: establecer la periodicidad de las Sesiones Ordinarias del Consejo de Gobierno Insular, con carácter semanal, los lunes de cada mes a las 10:00 horas, salvo los primeros lunes de mes, que se convocará a las 17:00 horas; convocándose así mismo cuantas Sesiones Extraordinarias fueran precisas; iniciándose el período en el presente mandato el lunes día 8 de julio de 2019; suspendiéndose la celebración de las Sesiones Ordinarias del Consejo de Gobierno Insular en el mes de agosto.

Séptimo: entre la convocatoria y la celebración de la sesión no podrán transcurrir menos de veinticuatro horas, salvo en el caso de las sesiones extraordinarias y urgentes en las que, antes de entrar a conocer los asuntos incluidos en el orden del día, deberá ser declarada la urgencia por acuerdo favorable de la mayoría de los miembros.

Octavo: el funcionamiento del Consejo de Gobierno Insular se ajustará a las normas contenidas en la presente Resolución, así como a lo regulado en el Reglamento Orgánico del Cabildo de El Hierro, en la Ley 8/2015, de 1 de abril, de cabildos insulares, y en la legislación de régimen local.

Noveno: el Consejo de Gobierno Insular tendrá las atribuciones que se indican a continuación:

- Las contempladas en el artículo 62 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de cabildos insulares.

- Las delegadas por la Presidencia, en virtud de Resolución número 1180/15, de fecha 10 de julio:

“1.- Responsabilidad Patrimonial:

- Resolución de los Procedimientos que, en materia de Responsabilidad Patrimonial se tramiten en el Excmo. Cabildo Insular de El Hierro.

2.- Patrimonio Histórico:

- Incoación de los expedientes de declaración de bienes de interés cultural.

- Informes sectoriales en materia de conservación y administración del patrimonio histórico insular.

3.- Subvenciones:

- Aprobación de las bases específicas reguladoras de las subvenciones y ayudas dentro del Presupuesto de cada ejercicio de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Reguladora de Subvenciones del Cabildo Insular de El Hierro”.

Décimo: el Consejo de Gobierno Insular mantendrá las delegaciones de competencias realizadas en la Presidencia, según acuerdos que se indican a continuación:

Acuerdo de fecha 3 de diciembre de 2015:

- Gestión de personal (artículo 62 e) de la Ley 8/2015).

Acuerdo de fecha 12 de junio de 2017:

- Referente a la materia de caza:

- El otorgamiento de licencias para el ejercicio de la caza.

- El otorgamiento de cualquier otra autorización para la práctica de la actividad cinegética atribuida al Cabildo Insular por la normativa sectorial.

- Referente a la materia de artesanía:

- La gestión del carnet de artesano en el ámbito insular, en la cual se incluye la concesión y denegación del carnet de artesano.

Undécimo: comuníquese a los designados; dese cuenta al Pleno de la Corporación, y publíquese en el tablón de anuncios y página web de la Corporación, y extracto en el Boletín Oficial de la Provincia”.

Lo que se publica en Valverde, a 31 de julio de 2019.

El Presidente, Alpidio Armas González.

## ANUNCIO

4532

102527

Por la Presidencia del Excmo. Cabildo de El Hierro, con fecha 26 de julio de 2019, se dicta Resolución número 1605/19, relativa al “Marco competencial en

el Cabildo Insular de El Hierro (2019-2023) II”, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

“Primero: ampliar la Resolución nº 1363/19, de fecha 4 de julio de 2019, según se especifica a continuación:

- Conferir, delegación especial a favor de la Sra. Consejera doña Lucía Fuentes Mesa, sobre los servicios que se corresponden con el ámbito funcional de la Consejería de Turismo, Transporte y Comunicaciones del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro. La delegación comprenderá respecto a los servicios de la consejería asignada las facultades contempladas en el punto tercero de la parte dispositiva de la Resolución nº 1363/19.

- La presente delegación estará bajo la coordinación superior, dirección y control de la Vicepresidenta 2ª (Resolución nº 1361/19); sin perjuicio de que, bajo la dirección de la Presidencia, se ordenen atribuciones respecto a expedientes y asuntos que se consideren oportunos.

Segundo: modificar el punto primero de la parte dispositiva de la Resolución nº 1363/19, de fecha 4 de julio de 2019, conforme a lo acordado en el apartado primero de la parte dispositiva de la presente resolución, quedando redactado conforme se indica a continuación:

“Primero: conferir, a los/las Sres./as. Consejeros/as que a continuación se relacionan, las delegaciones especiales relativas a los servicios que se corresponden con el ámbito funcional de las Áreas que asimismo se especifican, aprobadas por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada con fecha 1 de octubre de 2018; abarcando la presente delegación la facultad de dirección interna y gestión del servicio que se identifica con el ámbito funcional del área, y las facultades propias asignadas a cada área, sin que dicha relación tenga carácter exclusivo:

CONSEJEROS/AS	ÁREAS
María Dolores Padrón Zamora	Organización Administrativa, Recursos Humanos, Economía y Hacienda
Alpidio Armas González	Sanidad y Servicios Sociales
Tatiana Brito Gutiérrez	Educación, Juventud, Cultura, Patrimonio y Deportes
Lucía Fuentes Mesa	Turismo, Transporte y Comunicaciones
María Montserrat Gutiérrez Padrón	Medio Ambiente, Residuos y Reciclaje, Seguridad y Emergencias
David Cabrera de León	Medio Rural y Marino, y Recursos Hidráulicos

Micel Álvarez Brito	Infraestructuras, Mantenimiento, Obras y Carreteras
Micel Álvarez Brito	Ordenación del Territorio
Melisa Armas Pérez	Empleo y Desarrollo Económico”

Tercero: comuníquese a la interesada, significándole que la delegación se entenderá aceptada tácitamente si, con posterioridad a su notificación y, en todo caso, antes del día 1 de agosto de 2019, fecha de entrada en vigor de la presente resolución, la destinataria no hace manifestación expresa ante el órgano delegante de que no acepta la delegación.

Cuarto: comuníquese a los consejeros a los cuales le ha sido conferida la delegación especial, respecto a las consejerías en las que se organizan los servicios administrativos de la Institución Insular.

Quinto: dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación, y publíquese en el tablón de anuncios y página web de la Corporación, y en el Boletín Oficial de la Provincia, surtiendo efecto la presente resolución a partir del día 1 de agosto de 2019”.

Lo que se publica, en Valverde a 31 de julio de 2019.

El Presidente, Alpidio Armas González.

## SANTA CRUZ DE TENERIFE

### Área de Gobierno de Presidencia, Organización, Tecnología y Participación Ciudadana

#### Dirección General de Organización y Régimen Interno

#### ANUNCIO

4533

102850

Decreto de la Excmo. Sra. Dña. Patricia Hernández Gutiérrez, Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 01 de agosto de 2019, relativo a la Modificación del Nombramiento de miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la publicación íntegra del Decreto de Alcaldía, de fecha 01 de agosto de 2019, del siguiente tenor literal:

“Decreto de la Excm. Sra. Dña. Patricia Hernández Gutiérrez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife//En Santa Cruz de Tenerife, al día de la fecha.

Asunto: modificación del nombramiento de Miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS).

Visto el expediente administrativo CPCSD-98/2019, incoado por la Dirección General de Organización y Régimen Interno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y atendiendo a los siguientes

#### Antecedentes.

Primero.- Mediante Decreto de esta Alcaldía de fecha 30 de julio de 2019 y en atención a las propuestas previamente elevadas por los distintos Grupos Políticos Municipales, se procedió al nombramiento de los miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS), conforme al siguiente detalle:

- Presidenta: Dña. Marta Arocha Correa, en virtud de delegación conferida en materia de Atención Social (Servicios Sociales).

- Consejeros/as:

D. José Manuel Bermúdez Esparza, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

Dña. Rosario González Carballo, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

Dña. Purificación Dávila Carreira, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

D. José Ángel Martín Bethencourt, a propuesta del Grupo Municipal PSOE.

Dña. Ana Delia Darias Sánchez, a propuesta del Grupo Municipal PSOE.

Dña. Yaiza Lorena Gorrín Rodríguez, a propuesta del Grupo Municipal Unidas Podemos.

D. Carlos Tarife Hernández, a propuesta del Grupo Municipal PP.

Dña. Matilde Zambudio Molina, a propuesta del Grupo Mixto.

Segundo.- El día 31 de julio de este año, el Grupo Municipal Socialista presenta un escrito, mediante el que comunica la “renuncia a uno de los dos miembros a que tiene derecho en el Consejo Rector del IMAS,

proponiendo como representante únicamente a D. José Ángel Martín Bethencourt y solicitando, en consecuencia, la modificación del Decreto de esta Alcaldía de 30 de julio de 2019”, basándose para ello en que “a la vista de las características y especificidades propias del Instituto Municipal de Atención Social (IMAS), entiende que el Consejo Rector del mencionado Organismo público requiere contar con, al menos, un Consejero No Electo con competencia reconocida y prestigio en el denominado Tercer Sector ... (...) ... lo que coadyuvará, a buen seguro, en el enriquecimiento de los debates y decisiones que el citado Órgano colegiado de gobierno institucional adopte”.

#### Consideraciones jurídicas.

Primera.- El artículo 6 de los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 222, de 17 de noviembre de 2010), especifica que el Consejo Rector del mismo se integra por un máximo de ocho miembros, excluida la Presidencia, de los cuales cinco deben ostentar la condición de Concejales/as, indicando posteriormente que “los Consejeros que no ostenten la condición de Concejales serán nombrados, en número no superior a tres (3), por el Consejo Rector a propuesta del Presidente de entre personas de reconocida competencia y prestigio en las materias que constituyen el objeto del organismo autónomo”.

En consecuencia, la composición del Consejo Rector del Instituto Municipal de Atención Social (IMAS), tras la modificación propuesta por el Grupo Municipal Socialista, se ajusta estrictamente a las previsiones recogidas en su normativa estatutaria.

Segunda.- De conformidad con las atribuciones previstas en los artículos 10 y 14 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración (ROGA) del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en concordancia con el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, es competente la Alcaldía para dictar este Decreto.

En atención a los antecedentes y consideraciones jurídicas expuestas, por medio del presente

Dispongo:

Primero.- Dejar sin efecto el Decreto de esta Alcaldía de fecha 30 de julio de 2019, relativo a la

designación de los miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS), únicamente en lo que se refiere al nombramiento de Dña. Ana Delia Darías Sánchez, como integrante del citado órgano de gobierno.

Segundo.- En consecuencia, la composición del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS), queda integrada de acuerdo con la siguiente distribución:

- Presidenta: Dña. Marta Arocha Correa, en virtud de delegación conferida en materia de Atención Social (Servicios Sociales).

- Consejero/as:

D. José Manuel Bermúdez Esparza, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

Dña. Rosario González Carballo, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

Dña. Purificación Dávila Carreira, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

D. José Ángel Martín Bethencourt, a propuesta del Grupo Municipal PSOE.

Dña. Yaiza Lorena Gorrín Rodríguez, a propuesta del Grupo Municipal Unidas Podemos.

D. Carlos Tarife Hernández, a propuesta del Grupo Municipal PP.

Dña. Matilde Zambudio Molina, a propuesta del Grupo Mixto.

Tercero.- El presente Decreto será notificado al Instituto Municipal de Atención Social (IMAS) y a Dña. Ana Delia Darías Sánchez, siendo asimismo publicado en la intranet municipal y en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.”

Santa Cruz de Tenerife, a 1 de agosto de 2019.

El Director General de Organización y Régimen Interno, Domingo Domínguez Mesa, firmado electrónicamente.

## ANUNCIO

4534

102529

Decreto de la Excm. Sra. Dña. Patricia Hernández Gutiérrez, Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 30 de julio de 2019, relativo al Nombramiento de miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la publicación íntegra del Decreto de Alcaldía, de fecha 30 de julio de 2019, del siguiente tenor literal:

“Decreto de la Excm. Sra. Dña. Patricia Hernández Gutiérrez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife///En Santa Cruz de Tenerife, al día de la fecha.

Asunto: nombramiento de miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS).

Vistas las propuestas efectuadas por los Grupos Políticos Municipales, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 de los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS) y en el uso de las atribuciones que me vienen conferidas en el artículo 10 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración (ROGA) de este Excmo. Ayuntamiento y artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

Dispongo:

Primero.- Nombrar a los miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS), conforme a la siguiente distribución:

- Presidenta: Dña. Marta Arocha Correa, en virtud de delegación conferida en materia de Atención Social (Servicios Sociales).

- Consejeros:

D. José Manuel Bermúdez Esparza, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

Dña. Rosario González Carballo, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

Dña. Purificación Dávila Carreira, a propuesta del Grupo Municipal CC-PNC.

D. José Ángel Martín Bethencourt, a propuesta del Grupo Municipal PSOE.

Dña. Ana Delia Darías Sánchez, a propuesta del Grupo Municipal PSOE.

Dña. Yaiza Lorena Gorrín Rodríguez, a propuesta del Grupo Municipal Unidas Podemos.

D. Carlos Tarife Hernández, a propuesta del Grupo Municipal PP.

Dña. Matilde Zambudio Molina, a propuesta del Grupo Mixto.

La ausencia de un/a titular en los Consejos Rectores será cubierta por cualesquiera de los miembros del Grupo municipal al que pertenezcan, debiéndose respetar en cada caso la representación proporcional inicialmente determinada; por lo tanto, no procede efectuar una designación nominal de suplentes.

Segundo.- Estos nombramientos surtirán efecto desde el día de la fecha, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, debiéndose notificar a los/as interesados/as y al Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social (IMAS).”

Santa Cruz de Tenerife, a 1 de agosto de 2019.

El Director General de Organización y Régimen Interno, Domingo Domínguez Mesa, firmado electrónicamente.

## ARONA

### Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos

#### ANUNCIO

4535

102194

Primero. El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el veinticinco de julio de dos mil diecinueve, por unanimidad de sus miembros asistentes y presentes, adopta el siguiente acuerdo:

Primero.- Incrementar el valor del punto del complemento específico en aplicación del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, quedando en 23,9889 euros.

VALOR DEL PUNTO SEGÚN MANUAL	INCREMENTO LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 1,50%	INCREMENTO RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO DE 2018 0,25%	INCREMENTO RDL 24/2018	INCREMENTO ADICIONAL SALARIAL RDL 24/2018 0,25%
23 EUROS	23,3450 EUROS	23,4025 EUROS	23,9291 EUROS	23,9889 EUROS

Segundo.- Incorporar al expediente de la Relación de Puestos de Trabajo y proceder a las publicaciones oportunas.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir de la publicación del presente anuncio.

Potestativamente y con carácter previo al recurso contencioso-administrativo, podrá interponerse Recurso de reposición ante el Ayuntamiento Pleno, en el plazo de un mes, contado a partir de la publicación del presente anuncio.

Arona, a 31 de julio de 2019.

La Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos, Raquel García García.

**A N U N C I O****4536****102195**

Primero. El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el veinticinco de julio de dos mil diecinueve, por unanimidad de sus miembros asistentes y presentes, adopta el siguiente acuerdo:

Primero.- Aprobar el incremento de las retribuciones básicas y complementarias del personal funcionario y eventual del Ayuntamiento de Arona, de acuerdo con el Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en un 0,25% desde el uno de julio de dos mil diecinueve.

Segundo.- Incrementar la masa salarial del personal laboral en un 0,25% desde el uno de julio de dos mil diecinueve.

Tercero.- Los citados incrementos quedarán condicionadas a las modificaciones presupuestarias correspondientes.

Cuarto.- Incorporar al expediente del Presupuesto y proceder a las publicaciones oportunas.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir de la publicación del presente anuncio.

Potestativamente y con carácter previo al recurso contencioso-administrativo, podrá interponerse recurso de reposición ante el Ayuntamiento Pleno, en el plazo de un mes, contado a partir de la publicación del presente anuncio.

Arona, a 31 de julio de 2019.

La Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos, Raquel García García.

**Servicio de Recaudación****A N U N C I O****4537****102780**

Sra. Raquel García García, la Concejala de Hacienda de Arona (S.C. de Tenerife).

En cumplimiento del artº. 88 del Reglamento Gral. de Recaudación.

Hace saber: que durante los días comprendidos entre el 31 de julio de 2019 al 27 de septiembre de 2019, estarán al cobro los recibos correspondientes a las siguientes exacciones:

- Suministro de agua, Padrón ordinario, 3º bimestre de 2019.
- Conservación de contadores suministro de agua, Padrón ordinario, 3º bimestre de 2019.
- Alcantarillado, Padrón ordinario, 3º bimestre de 2019.
- Suministro de agua, Padrón anexo F, 3º bimestre de 2019.
- Conservación de contadores suministro de agua, Padrón anexo F, 3º bimestre de 2019.
- Alcantarillado, Padrón anexo F, 3º bimestre de 2019.

Los contribuyentes afectados por los mismos podrán efectuar el pago de sus deudas tributarias en la Oficina de Canaragua Concesiones, S.A. sita en Avda. de La Constitución nº 24, Arona (casco) o en la Avda. Antonio Domínguez, nº 18 de Playa de Las Américas, Apts. Mar-Ola- Park, local nº 4 de lunes a viernes desde las 08 a las 12 horas, durante dicho plazo. Así mismo se advierte a los contribuyentes que pueden hacer uso de la domiciliación bancaria a través de entidades bancarias, Cajas de Ahorro Confederadas y Cooperativas de Crédito cualificadas, según lo dispuesto en el artº. 8 y 90 del Nuevo Reglamento Gral. de Recaudación (aprobado por Real Decreto 1684/1990, de 20 de diciembre).

Formas de Pago: dinero de curso legal o cheque nominativo conformado -certificado por Entidad Bancaria a favor de Canaragua Concesiones, S.A.- Recaudación del Servicio de Abtº de Agua.

Transcurrido el indicado plazo se iniciará el periodo ejecutivo. Con el devengo de los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Lo que se traslada a los efectos oportunos.

La Concejala de Hacienda, Raquel García García.

**LA FRONTERA****A N U N C I O****4538****101616**

Por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de julio de 2019, se aprobaron las “Bases reguladoras para la concesión de ayudas en régimen de concurrencia competitiva para la rehabilitación de viviendas unifamiliares”, del siguiente contenido:

**“BASES REGULADORAS DE CONCESIÓN DE AYUDAS EN REGIMEN DE  
CONCURRENCIA COMPETITIVA PARA REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS  
UNIFAMILIARES.**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

El deterioro y las deficientes condiciones de habitabilidad de un amplio número de viviendas ubicadas en el medio rural, ocupadas por familias con escasos recursos económicos, y el consiguiente desarraigo de las citadas zonas de población, constituye uno de los problemas que, en materia de vivienda, se vienen manifestando en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. Nuestro municipio, La Frontera, no es ajeno a esta problemática.

Debido a esta situación, y hasta el año 2011, el Gobierno de Canarias, en el marco de la Ley 11/1989, de 13 de julio, de Vivienda para Canarias, y de los distintos planes de vivienda, desarrolló diversos programas de Rehabilitación de Viviendas en el Medio Rural, con el fin de mejorar las condiciones de habitabilidad de las citadas viviendas y de evitar que desaparezcán, con su abandono, los lazos de tipo afectivo, familiar, social y laboral que existen respecto a las mismas por parte de sus ocupantes.

En el ejercicio de 2018 las ayudas convocadas ayudaron a paliar deficiencias en muchas viviendas, también en este ejercicio, el Gobierno de Canarias, a través del Instituto Canario de Vivienda, convocó hasta cuatro tipos de ayudas para rehabilitación, a los que se presentaron varias solicitudes por vecinos de este municipio, y debido a lo engorroso del procedimiento y documentación solicitada, no se ha llegado a conceder ninguna.

Por todo ello se propone mediante las presentes Bases establecer, el procedimiento para el otorgamiento de subvenciones destinadas a la realización de obras de rehabilitación de viviendas en el municipio, orientadas a sectores de población con escasa capacidad económica.

Para ello se establecerá una partida anual en el presupuesto municipal, además con el objeto de poder incorporar fondos procedentes de otras administraciones, Cabildo a través de un programa insular de rehabilitación de vivienda al estilo de otros Cabildos, o del Gobierno de Canarias, bien a través del suplemento de créditos del Instituto Canario de Vivienda para, o de otras partidas.

**Primera.- Objeto y fines.**

1.- El objeto de estas Bases es regular el otorgamiento de subvenciones, con cargo al presupuesto General del Ayuntamiento de La Frontera, ya sea con fondos propios o con aportación de otras administraciones, para la realización de obras de rehabilitación de viviendas en el municipio, destinadas a la mejora de las condiciones de habitabilidad de las mismas. A tal efecto, podrán otorgarse subvenciones para la realización de las siguientes obras:

a) Las Que proporcionen a las viviendas las condiciones de habitabilidad mínimas, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 117/2006, de 1 de agosto, por el que se regulan en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, las condiciones de habitabilidad de las viviendas y el procedimiento para la concesión de la cédula de habitabilidad.

b) Las que posibilitan en las viviendas el ahorro de consumo energético o permitan la adaptación a la normativa vigente en materia de agua, gas, electricidad, protección contra incendios o planeamiento, o aquellas otras que tengan por finalidad la supresión de barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad.

c) Cubiertas, acabados de fachada y carpintería exterior.

d) Refuerzo o sustitución parcial de los elementos estructurales.

**2.-** A los efectos de las presentes Bases, el ámbito de aplicación de las mismas se extenderá, al término municipal de La Frontera, a todas las viviendas destinadas a fines residenciales y habitadas por personas empadronadas en el municipio.

**Artículo 2.- Cuantía de la subvención.**

El importe de la subvención podrá ser de hasta un 100% del presupuesto necesario para la ejecución de lo obra, sin que dicha subvención pueda superar la cuantía de 4.000 € por beneficiario.

Dicho importe se destinará exclusivamente a sufragar gastos de materiales de construcción, maquinaria, transporte de los mismos, mano de obra y gastos por documentos técnicos, sin que el importe de la subvención pueda exceder del coste de dichos conceptos.

**Artículo 3.- Requisitos para acceder a la subvención.**

**1.-** Para ser beneficiario de las subvenciones a las que se refieren las presentes Bases, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

a) Que la vivienda objeto de las obras de rehabilitación se encuentre en el término municipal de La Frontera.

b) Que la vivienda objeto de rehabilitación constituya la residencia habitual y permanente de la unidad familiar del solicitante.

c) Que el solicitante este empadronado en el municipio de La Frontera, con al menos un año de antelación a la fecha de la convocatoria de estas subvenciones.

d) Que la vivienda y las obras de rehabilitación se ajusten a lo dispuesto en las normas urbanísticas que sean de aplicación.

e) Que el solicitante sea titular de la vivienda en la que se van a realizar las obras de rehabilitación.

f) Que el solicitante se halle al corriente en el cumplimiento de las obligaciones de pago de impuestos y tasas municipales.

g) No ser titular de más de dos inmuebles, acreditando la carencia de toda clase de rentas procedentes de los mismos.

h) No poseer bienes inmuebles por valor catastral superior a 50.000€.

i) Contar con ingresos familiares que no excedan de las cantidades que a continuación se relacionan, en función del número de miembros de la unidad familiar:

Número de miembros de la unidad familiar	Límite de ingresos unidad familiar
1-2	Hasta 1,62 veces el IPREM
3-4	Hasta 2,32 veces el IPREM
5 o más	Hasta 3,09 veces el IPREM

En ningún caso los ingresos de la unidad familiar podrán superar la cantidad de 20.000 euros anuales para poder optar a estas subvenciones.



2.- A los efectos de las presentes bases, se entiende por unidad familiar la compuesta por el solicitante, su cónyuge o la persona que con él conviva en el supuesto de uniones de hecho, y por las personas que estén a su cuidado, constituyendo una unidad económica.

#### **Artículo 4.- Solicitudes, documentación y plazos.**

El procedimiento para la concesión de las ayudas se tramitará mediante convocatoria pública que se iniciará siempre de oficio, en régimen de concurrencia competitiva.

1.- Cada convocatoria, aprobada por el órgano competente, tendrá necesariamente el siguiente contenido:

- Indicación de las bases que rigen dicha convocatoria y del diario oficial en que están publicadas.
- Créditos presupuestarios a los que se imputa la ayuda y cuantía total máxima de las mismas, o en su defecto, cuantía estimada.
- El objeto de las ayudas de acuerdo a lo establecido en esta disposición.
- Destinatarios.
- Condiciones para la concesión de las ayudas reguladas en estas bases en las que se incluirán necesariamente los requisitos enunciados en el artículo 9.
- El plazo para la presentación de solicitudes, que será como mínimo de un mes, condado a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria de las ayudas en los tablones de información municipal, página web, redes sociales y cuales medios faciliten un amplio conocimiento de las ayudas disponibles a los vecinos del municipio.
- El plazo máximo para resolver será de seis meses contados desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.
- Documentación a aportar con la solicitud (art. 4.2)
- Modelos de solicitud de anexos en su caso.
- Plazo y formas de subsanación, en su caso (art. 4.5).
- Indicación de si la resolución pone fin a la vía administrativa y, en caso contrario, órgano ante el que se ha de interponer recurso de alzada.
- Criterios de valoración de las solicitudes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de estas bases.
- Medio de notificación o publicación, de conformidad con lo previsto en los artículos 42, 43, 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2.- Documentación que se acompañará a la solicitud:

a) Documentos acreditativos de la personalidad del solicitante y, en su caso, de la representación de quien actúa en su nombre.

b) Documento de identificación fiscal del solicitante.

c) Documento acreditativo de la titularidad de la vivienda y declaración responsable de que ningún miembro de la unidad familiar es titular de otra vivienda que cumpla condiciones de habitabilidad o, en su caso, informe de la Policía Local y declaración responsable en el que conste que la vivienda objeto de rehabilitación constituye residencia habitual y permanente de la unidad familiar del solicitante.

d) Declaración responsable del solicitante sobre el número de miembros de la unidad familiar, indicando el nombre, apellidos y edad de cada uno de ellos, y de que la vivienda en la que se van a realizar las obras de rehabilitación constituye el domicilio habitual y permanente de los miembros de dicha unidad familiar.

e) Copia de las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los miembros de la unidad familiar obligados a presentarla, correspondiente al periodo impositivo inmediatamente anterior al de la fecha de presentación de la solicitud. En el supuesto de que alguno de los miembros de la unidad familiar no estuviese obligado a presentar declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o de que ninguno de sus miembros estuviese obligado a presentarla, deberá aportarse certificación acreditativa de tal extremo, así como declaración responsable de los ingresos de la unidad familiar.

f) Memoria en la que se describan las obras a ejecutar y el presupuesto total de las mismas desglosado en concepto de mano de obra, materiales y/o de documentación técnica y otros conceptos. El importe en concepto de materiales, maquinaria, transporte de los mismos y documentación técnica no podrá ser superior a 4.000 euros, ígic incluido.

g) Plano de situación de la vivienda para la que se solicita la subvención.

h) Certificación o informe acreditativo de la discapacidad o grado de dependencia de alguno o algunos de los miembros de la unidad familiar, en el caso de que las obras consistan en la eliminación de barreras arquitectónicas para los mismos.

i) Alta de terceros en modelo municipal.

3.- La solicitud de subvención, junto con la documentación a la que se refiere el apartado anterior, se presentará en el Registro General del Ayuntamiento de La Frontera o a través del registro electrónico, en el plazo que se fije anualmente mediante Decreto de la Alcaldía, en el que se hará referencia, asimismo, al importe correspondiente al ejercicio de que

se trate y la partida presupuestaria. Dicho Decreto deberá publicarse en los tablones de información municipal, página web, redes sociales y cuales medios faciliten un amplio conocimiento de esta convocatoria de ayudas a los vecinos del municipio.

4.- Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, los servicios técnicos municipales verificarán el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4.2.

5.- Asimismo, se otorgará, en su caso, un plazo de diez días para la subsanación de las solicitudes y documentación presentadas, con la advertencia al interesado de que la no subsanación en el referido plazo determinará la finalización del procedimiento por desistimiento presunto.

#### **Artículo 5. Criterios de baremación.**

Verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4.2, y emitido informe por el servicio técnico competente del Ayuntamiento sobre la situación socioeconómica de la unidad familiar del solicitante, se procederá a una valoración técnica de las solicitudes para la distribución de las subvenciones, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Condiciones de habitabilidad y salubridad de la vivienda: hasta 10 puntos.
  - a) Necesidades urgentes de mejora en baños y cocinas: 10 puntos
  - b) Mejoras en baños y cocinas: 5 puntos
  - c) Otras mejoras: 3 puntos
2. Capacidad socioeconómica, que vendrá determinada por las circunstancias familiares o sociales y por los ingresos de la unidad familiar en relación con el número de integrantes de la misma: hasta 10 puntos.
  - a) Ingresos inferiores al IPREM : 10 puntos
  - b) Ingresos mayores IPREM, hasta límite del Art. 3 : 5 puntos
3. Eliminación de barrera arquitectónica para personas con discapacidad o grado de dependencia reconocida: hasta 5 puntos.

#### **Artículo 6. Tramitación de las ayudas, emisión de propuesta y resolución.**

1. El departamento encargado de la tramitación de los expedientes, correspondientes al procedimiento de las ayudas objeto de estas bases será el de Servicios Sociales.
2. Los servicios técnicos municipales procederán, tras el estudio y valoración de las solicitudes, a emitir informe sobre el cumplimiento de lo señalado en los apartados

- c) y f) del artículo 4.2. posteriormente, las solicitudes que cumplan con los requisitos mencionados, serán evaluadas por la Trabajadora Social, que emitirá informe-propuesta de resolución, y que será elevada al Alcalde-Presidente, para la resolución definitiva.
3. El otorgamiento de las subvenciones solicitadas estarán condicionada a la existencia de crédito presupuestario, entendiéndose denegadas aquellas solicitudes para las que no exista crédito en cada ejercicio.
  4. Sólo se subvencionará la rehabilitación de viviendas que se hayan iniciado en el ejercicio de la convocatoria.

**Artículo 7. Ejecución y justificación.**

1. Las obras objeto de subvención deben estar ejecutadas antes del 31 de diciembre del año en que se concede la subvención.
2. El plazo de justificación se establece hasta el 31 de marzo del año siguiente al de la concesión de la subvención.

**Artículo 8. Abono de la subvención.**

1. Con carácter general, el abono de la subvención se llevará a cabo una vez que el beneficiario acredite la realización de las obras de rehabilitación expuestas en la solicitud, mediante informe de los servicios técnicos municipales en el que se haga referencia a la finalización de las obras y al coste real de los conceptos subvencionados. El citado informe habrá de solicitarse por el beneficiario de la subvención con una antelación de, al menos, dos meses a la finalización del plazo de justificación previsto en el artículo 7.
- 2.

**Artículo 9. Condiciones.**

1. El beneficiario deberá permanecer empadronado en el municipio al menos durante los dos años posteriores a la fecha de justificación de la subvención, salvo que por causas justificables deba incumplir esta condición.
2. La concesión de las subvenciones objeto de las presentes Bases que da sujeta, además a las condiciones generales previstas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, a las de la Ordenanza General de Subvenciones y a las que se derivan de la aplicación de estas Bases.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**

Las presentes bases sustituyen a las aprobadas en mayo de 2018, (BOP, núm. 71, de 13 de junio de 2018)

**DISPOSICIONES FINALES.**

1. Se faculta a la alcaldía para dictar las suposiciones complementarias que precise el desarrollo de las presentes Bases.
2. Las presentes Bases entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.”

La Frontera, a 30 de julio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Pedro Miguel Angel Acosta Padrón, firmado digitalmente.

**A N U N C I O****4539****101631**

Por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de julio de 2019, se aprobaron las “Bases reguladoras de la concesión de Ayudas Individuales para el abono del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, para desempleados, pensionistas y familias con bajo nivel de rentas”, del siguiente contenido:

**“BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE AYUDAS INDIVIDUALES PARA EL ABONO DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA, PARA DESEMPLEADOS, PENSIONISTAS Y FAMILIAS CON BAJO NIVEL DE RENTA.**

**Base 1ª.- OBJETO.**

Las presentes Bases tienen por objeto establecer las normas que han de regir la concesión de ayudas individuales a desempleados, pensionistas y familias con bajo nivel de renta, para sufragar parcialmente el recibo del Impuesto sobre los Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana emitido por este Ayuntamiento, exclusivamente por uso residencial (vivienda habitual).

**Base 2ª.- CRITERIOS Y CONDICIONES PARA LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS.**

Estas ayudas irán dirigidas a pagar gastos de las obligaciones tributarias municipales de las personas y familias con dificultades económicas, familias con bajo nivel de renta y con la finalidad de evitar factores de exclusión coadyuvantes a la situación económica.

**2.1.- Conceptos financiables.**

Serán financiables los siguientes conceptos:

- Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, hasta un máximo del 75% del importe de la anualidad.

**2.2.- Destinatarios.**

Se beneficiarán de estas ayudas las unidades familiares o de convivencia que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar empadronado en el municipio de La Frontera con al menos 2 años de antigüedad a la publicación de la convocatoria anual.
- b) Ser una unidad familiar con ingresos que no superen los límites establecidos en la Base 7 de las presentes Bases.
- c) Ser sujeto pasivo en el Impuesto de Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, bien en calidad de propietario de la vivienda, como en calidad de inquilino, siempre que en el contrato de arrendamiento se establezca el pago del impuesto del IBI. Cuando la vivienda sea un bien ganancial, y siempre que ambos cumplan con los requisitos exigidos, podrán solicitar la ayuda cualquiera de los cónyuges, al margen del titular del recibo en el Padrón Municipal del Impuesto.
- d) En el caso de ser titular de una segunda vivienda en el municipio, no percibir de ésta ningún tipo de beneficio económico.
- e) Mantener residencia efectiva en el domicilio señalado en la solicitud de ayuda, y que ha de corresponder con el de los recibos girados objeto de la misma.
- f) No contar con recursos económico suficientes. En ningún caso se concederá la prestación solicitada cuando la suma total de los ingresos de la unidad de convivencia, supere los límites establecidos en el Base 7 de las presentes Bases.
- g) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

### **2.3.- Definición de unidad familiar o de convivencia.**

A los efectos de estas ayudas, se define como unidad familiar o de convivencia a la persona o conjunto de personas que viven habitualmente en el mismo domicilio, unidas entre ellas por lazos de parentesco, afinidad o amistad, que conste por informe de los servicios de la Policía Local.

Quedarán excluidos de la presente convocatoria los propietarios o copropietarios de más de dos inmuebles de carácter residencial distinto a la vivienda habitual y aquellos solicitantes con ingresos por rendimiento del capital mobiliario de 500.00 € anuales o más.

### **Base 3ª.- COMPATIBILIDAD.**

**3.1.-** Estas Ayudas son compatibles con las otorgadas por otros organismos para la misma finalidad, así como las bonificaciones establecidas por las ordenanzas municipales; salvaguardando en todo caso, el hecho de que el importe de las mismas en ningún caso supere el coste del objeto de la ayuda.

**3.2.-** A estos efectos, los interesados deberán declarar todas las ayudas solicitadas y/o concedidas para el mismo concepto en el momento de presentar la solicitud. Dicha obligación subsistirá mientras no se haya resuelto el procedimiento.

### **Base 4ª.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.**

El plazo de presentación de solicitudes será con carácter general, de quince (15) días contados a partir del día siguiente a la conclusión del período de pago voluntario del IBI correspondiente, a cada ejercicio, si en la convocatoria anual no se especifica otra..

Las solicitudes deberán dirigirse al Ayuntamiento de La Frontera, en instancia debidamente formalizada según Anexo I, a la que adjuntará la documentación señalada en el Base 5.

La presentación de solicitudes se realizará en el Registro Electrónico General del Ayuntamiento de La Frontera, sin perjuicio de lo establecido en el Base 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando las solicitudes no reúnan los requisitos establecidos en el Base 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o no se acompañe la documentación que de acuerdo con estas Bases resulte exigible, se requerirá al interesado para que en el plazo de 10 días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución.

### **Base 5ª.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR JUNTO A LA SOLICITUD.**

1. La persona solicitante deberá acompañar a la instancia, la siguiente documentación, según proceda, referida al año en curso:

a) Fotocopia compulsada del DNI del solicitante y de todos los miembros de la unidad familiar que lo posean.

b) Justificantes de los ingresos percibidos por todos los miembros de la unidad familiar correspondiente al año en que se realiza la solicitud:

- Pensionistas: documento acreditativo de la pensión o pensiones que percibe.

- Trabajadores por cuenta ajena: certificados de haberes de empresa u hojas de salario correspondientes a los 3 últimos meses.

- Trabajadores autónomos: último pago fraccionado del IRPF o el último boletín de cotización a la Seguridad Social y, en todo caso, declaración de responsabilidad de los ingresos mensuales.

- Desempleados: Certificado del Servicio Canario de Empleo que acredite tal situación e importe de las prestaciones que percibe.

c) Declaración de encontrarse inscrito en el Servicio Público de Empleo con una antelación mínima de 12 meses ininterrumpidos antes de la fecha de la solicitud.

- d) Impuesto sobre la Renta del ejercicio que la Agencia Tributaria disponga en el momento de inicio de plazo de solicitud de todos los miembros de la unidad familiar, o certificado de no tener obligación de presentarla.
- e) Número de cuenta designada para el abono de la ayuda en caso de ser beneficiario de la misma, de conformidad con el modelo oficial de alta a tercero del Ayuntamiento.
- f) Acreditación de estar al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, mediante declaración responsable, así como no tener pendiente de reintegro o justificación, fuera de los plazos establecidos, otras subvenciones concedidas por el Ayuntamiento.
- g) Acreditación del importe del recibo del pago del alquiler.
- h) Fotocopia del contrato de alquiler para los inquilinos obligados al pago.
- i) Nombre y DNI de la persona titular del recibo correspondiente al Impuesto de Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, dirección completa de la vivienda objeto de la solicitud, así como referencia catastral del inmueble.
- j) Certificado catastral acreditativo de la titularidad de bienes de naturaleza residencial de cada uno de los miembros de la unidad familiar.
- k) Cualquier otra documentación complementaria que en su caso, se estime conveniente.
- l) En la instancia el solicitante deberá autorizar expresamente a este Ayuntamiento para recabar de cualquier otra administración, empresa, entidad o particular, la información necesaria para verificar o completar los datos declarados y la documentación aportada.
- m) Asimismo, el Ayuntamiento podrá recabar de los solicitantes la documentación que estime oportuna con el fin de instruir el expediente.

#### **Base 6ª.- PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN.**

Las solicitudes presentadas tendrán carácter anual y operarán para dicho ejercicio fiscal, tramitándose por la unidad administrativa de la Concejalía de Servicios Sociales.

El Ayuntamiento incorporará documento acreditativo del cumplimiento del requisito de residencia previsto en el Base 2.2.a) (Certificado de empadronamiento).

En caso de no disponer de crédito presupuestario suficiente para atender todas las solicitudes recibidas, se establecerá un orden de prioridad atendiendo a la mayor necesidad por razón de los ingresos, así como por la composición familiar.

#### **Base 7ª.- CRITERIOS DE VALORACIÓN.**

a) Las solicitudes se valorarán de acuerdo a la renta disponible de los solicitantes para lo que se tendrá en cuenta el 100% de los **ingresos, de enero a julio del ejercicio**, del sustentador principal y el 50% de los ingresos del resto de los miembros, procedentes tanto del rendimiento del trabajo, como del rendimiento de los capitales, mobiliario e inmobiliario. A estos importes se restará el importe mensual que se destina al concepto de vivienda en arrendamiento o hipoteca, dentro de los límites establecidos en las Bases 2ª.2 y 7ª de las presentes Bases.

b) Tamaño de la unidad familiar. Para realizar un tratamiento equitativo de las familias en función de su tamaño a los ingresos calculados, se aplicará el índice correcto de la siguiente tabla:

Nº DE MIEMBROS	IPREM
1	1,75
2	1,40
3	1,50
4	1,60
5	1,70

c) El importe de referencia será el 75% del importe del recibo acreditativo del pago del Impuesto sobre los Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana.

Los solicitantes con ingresos superiores a los de referencia según su número de miembros no tendrán derecho a las ayudas.

**Base 8ª.- PRESUPUESTO.**

Las ayudas económicas quedarán limitadas en todo caso a la consignación presupuestaria establecida en la partida que se disponga al efecto.

**Base 9ª.- CAUSAS DE DENEGACIÓN.**

- No cumplir los requisitos establecidos en las presentes Bases.
- Solicitudes incompletas, falseadas o la ocultación de datos.
- La constancia de signos externos de suficiencia económica, no acordes con los datos de la documentación aportada.
- Exceder el número de solicitudes el crédito presupuestario asignado.
- No encontrarse en la fecha de presentación de instancia al corriente de sus obligaciones tributarias con la hacienda municipal. Se entenderá por hallarse al corriente del citado cumplimiento la inexistencia de deuda vencida en período voluntario o, en su caso, que la citada deuda se encuentre sujeta a un plan de pagos por aplazamiento o fraccionamiento ante la Recaudación sin que sobre el mismo exista incumplimiento.

**Base 10ª.- RESOLUCIÓN.**

Las solicitudes se resolverán por Decreto de la Alcaldía-Presidencia, previo informe de valoración de las solicitudes por parte del Técnico adscrito a la Concejalía de Servicios Sociales, concediendo o denegando la ayuda solicitada.

Si en el ejercicio presupuestario, se produjese algún cambio en la situación que dio origen a la percepción de las ayudas, los beneficiarios vendrán obligados a comunicarlo al Ayuntamiento, reservándose en todo caso la Administración la potestad de auditar, mediante muestreo aleatorio las concesiones resueltas.

**Base 11ª.- PAGO.**

Resuelto el procedimiento por el órgano competente se procederá al pago de la ayuda concedida. Dicho pago se realizará mediante ingreso en el número de cuenta facilitado por el beneficiario.

**Base 12ª.- JUSTIFICACIÓN DE LA AYUDA.**

La justificación de la ayuda se realizará mediante la presentación del pago del recibo del Impuesto sobre los Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana.

**Base 13ª.- PUBLICIDAD.**

Ordenar la publicación del extracto de estas Bases en el Boletín Oficial de la Provincia, con indicación de que las mismas, completas, estarán a disposición de cualquier persona interesada en el Tablón de Anuncios y Sede Electrónica de esta Corporación Local.

**ANEXO I****SOLICITUD DE AYUDAS INDIVIDUALES PARA EL ABONO DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA PARA DESEMPLEADOS, PENSIONISTAS Y FAMILIAS CON BAJO NIVEL DE RENTA PARA EL EJERCICIO \_\_\_\_\_**

<b>DATOS DEL SOLICITANTE Y DE LA VIVIENDA PARA LA QUE SOLICITA LA AYUDA</b>				
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE		
D.N.I./N.I.E./PASAPORTE	CALLE/AVDA	Nº	ESCL.	PISO
LOCALIDAD	PROVINCIA	C. POSTAL	TELEFONO	
CORREO ELECTRÓNICO:				
<b>DATOS DEL CONYUGE DEL SOLICITANTE</b>				
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE		
D.N.I./N.I.E./PASAPORTE	TELEFONO			
<b>TITULAR DEL RECIBO</b>				
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE		
D.N.I./N.I.E./PASAPORTE	REFERENCIA CATASTRAL DEL INMUEBLE			
<b>CIRCUNSTANCIA DE LA UNIDAD FAMILIAR</b>				
- Nº DE MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR: _____				
- Nº DE MIEMBROS EN DESEMPLEO: _____				
- PROPIETARIO DE LA VIVIENDA <input type="checkbox"/> ARRENDATARIO DE LA VIVIENDA <input type="checkbox"/>				
- INGRESOS ECONÓMICOS DE LA UNIDAD FAMILIAR: _____				
- Nº DE AYUDAS SOLICITADAS PARA LA MISMA FINALIDAD EN OTROS ORGANISMOS: _____				
<b>DECLARO:</b> Que son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud, así como en la documentación que se adjunta y al Ayuntamiento de La Frontera para recabar de cualquier otra administración, empresa, entidad o particular, la información necesaria para verificar o completar los datos declarados y la documentación aportada.				
<b>DOCUMENTACIÓN PRESENTADA JUNTO A LA SOLICITUD:</b>				
<input type="checkbox"/> Fotocopia compulsada del D.N.I. de todos los miembros de la unidad familiar. <input type="checkbox"/> Justificantes de los ingresos percibidos por todos los miembros de la unidad familiar. <input type="checkbox"/> Declaración de encontrarse inscrito en el Servicio Público de Empleo. <input type="checkbox"/> Impuesto sobre la Renta de todos los miembros de la unidad familiar, o certificado de no tener obligación de presentarla. <input type="checkbox"/> Modelo oficial de alta a tercero del Ayuntamiento. <input type="checkbox"/> Declaración responsable (Anexo II). <input type="checkbox"/> Acreditación del importe del recibo del pago del alquiler. <input type="checkbox"/> Fotocopia del contrato de alquiler para los inquilinos obligados al pago. <input type="checkbox"/> Certificado catastral acreditativo de que no es propietario o copropietario de otro inmueble de carácter residencial distinto a la vivienda habitual, de todos los miembros de la unidad familiar. <input type="checkbox"/> Justificante de no percibir ingresos en concepto de la segunda vivienda en el municipio (en su caso) <input type="checkbox"/> Otra.				
En La Frontera, a ___ de _____ de 201_.				
Firma.				



**ANEXO II**

**DECLARACIÓN RESPONSABLE**

D./a. ...., mayor de edad, provisto del DNI núm. ...., con domicilio en C/ ..... en su propio nombre,

**DECLARA RESPONSABLEMENTE:**

Que está al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como no tener pendiente de reintegro o justificación, fuera de los plazos establecidos, otras subvenciones concedidas por el Ayuntamiento.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente, en La Frontera, a .... de ..... de 201\_.

Firma: ....."

**SEGUNDO.-** Convocar, para el ejercicio de 2019, las subvenciones destinadas a la concesión de ayudas individuales para el abono del impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza urbana, para desempleados, pensionistas y familias con bajo nivel de rentas, según las bases mencionadas en el resuelvo primero.

**TERCERO.-** Autorizar el gasto que conlleva la convocatoria que se efectúa en el presente acuerdo, con cargo a la partida 231 48000, del vigente presupuesto de gastos del ejercicio 2019.

**CUARTO.-** El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días, a contar desde el siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

**QUINTO.-** Proceder a la publicación de las presentes bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de anuncios y en la Sede Electrónica municipal, a los efectos oportunos.

La Frontera, a 30 de julio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Pedro Miguel Ángel Acosta Padrón, firmado electrónicamente.

**GRANADILLA DE ABONA****A N U N C I O****4540****102893**

Convocatoria específica relativa a la concesión de subvenciones con destino a la compra de libros de texto y/o material escolar para el alumnado del Municipio de Granadilla de Abona matriculado en Educación Infantil y Primaria, para el curso escolar 2019/2020.

BDNS (Identif.): 468986.

Mediante la presente, para general conocimiento de los interesados, se hace público que con Decreto de fecha 30 de julio de 2019 de avocación de la competencia de la Junta de Gobierno Local delegada por la Alcaldía-Presidencia con fecha 19 de junio de 2019, se acuerda la aprobación y publicación de la Convocatoria Específica relativa a la concesión de subvenciones con destino a la compra de libros de texto y/o material escolar para el alumnado del Municipio de Granadilla de Abona matriculado en Educación Infantil y Primaria, para el curso escolar 2019/2020.

A tal efecto, dicha Convocatoria se encuentra a disposición de los interesados en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), en la Concejalía de Educación del Ilustre Ayuntamiento de Granadilla de Abona, en el Tablón de Anuncios del mismo y en su Sede Electrónica.

Granadilla de Abona, a 30 de julio de 2019.

La Concejala Delegada de Educación, Carmen Yanira González González.

**EL PINAR DE EL HIERRO****A N U N C I O****4541****102327**

D. Juan Miguel Padrón Brito, en su calidad de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de El Pinar de El Hierro, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1.f) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de Los Municipios de Canarias, hace saber:

“Que habiendo sido aprobados con fecha 30 de julio de 2019, por Decreto del Sr. 1º Teniente de Alcalde nº 438, los padrones de contribuyentes de las siguientes tasas:

- Tasa por prestación del servicio de abastecimiento domiciliar de agua potable y acometidas, correspondiente al 3º bimestre de 2019.

- Tasa por el servicio de saneamiento, correspondiente al 3º bimestre de 2019.

Se expone al público por espacio de mes, durante el cual puede formularse por los interesados recursos de reposición.

Se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que desde el día 6 de septiembre de 2019 al 6 de octubre de 2019, ambos inclusive, tendrán lugar la cobranza en periodo voluntario.

La recaudación de dichas tasas será realizada a través del Consorcio de Tributos de Tenerife.

Transcurrido el periodo de ingreso voluntario, se efectuará el cobro en vía de apremio, aplicándose el recargo correspondiente e intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan, y ello de conformidad con lo establecido en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y demás normas de procedente aplicación.

El Alcalde Presidente, Juan Miguel Padrón Brito.- El Secretario-Interventor, Francisco B. Cantero López-Cózar, firmado electrónicamente.

**PUERTO DE LA CRUZ****ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL****4542****102293**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio, acordó la aprobación inicial del Expediente de Modificación de Créditos nº 25/2019 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que las personas interesadas puedan

examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Puerto de la Cruz, a 31 de julio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Marco Antonio González Mesa, documento firmado electrónicamente.

## EL ROSARIO

### A N U N C I O

**4543**

**102491**

Por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el pasado 7 de febrero de 2019, se adoptó el Acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la plantilla de personal municipal, cuya parte resolutive es la siguiente:

“Primero. Aprobar inicialmente la modificación de la plantilla de personal municipal que tiene por objeto la creación y supresión de las siguientes plazas de personal funcionario:

OBJETO	ESCALA	SUBESCALA	DENOMINACIÓN	NÚMERO	GRUPO
Creación	General	Administrativo	Administrativo	2	C1
Supresión	General	Auxiliar	Auxiliar Administrativo	1	C2
Creación	Especial	Técnica Clase Media	Técnico de AEDL	1	A2

Segundo. Someter el presente acuerdo a información pública por plazo de quince días mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, durante ese plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Transcurrido dicho plazo, si no se han presentado alegaciones, se entenderá elevado a definitivo este acuerdo de aprobación inicial.”

Sometido el expediente a exposición pública mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia nº 28/2019, de 6 de marzo, y no habiéndose formulado reclamación alguna, el acuerdo de aprobación inicial se entiende elevado a definitivo.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer recurso contencio-

so-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Lo que se hace público para conocimiento general.

En El Rosario, a 1 de agosto de 2019.

La Concejal Delegada de Hacienda y Recursos Humanos, documento firmado electrónicamente.

## SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

### Área de Hacienda y Servicios Económicos

#### Servicio de Presupuestos

### A N U N C I O

**4544**

**102640**

Expediente de Modificación de Crédito nº 42/2019 del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna.

En el Servicio de Presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna y conforme dispone el artº. 177.2 en relación con el artº. 169, ambos 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 encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones el expediente de Modificación de Crédito nº 42/2019 modalidad Transferencia de Crédito, aprobado inicialmente por la Corporación en sesión Plenaria celebrada el día 31 de julio de 2019.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en los artículos 63.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y por los motivos textualmente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamación ante el Pleno de la Corporación durante el plazo de quince días hábiles desde el día siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Dicha modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el indicado período

no se presentan reclamaciones, de conformidad con el artículo 177.2 en relación con el 169 del Real Decreto Legislativo.

En caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas, que se contará a partir del día siguiente a la finalización de la exposición al público.

Las reclamaciones se considerarán denegadas, en cualquier caso, si no se resolvieran en el acto de aprobación definitiva.

San Cristóbal de La Laguna, a 1 de agosto de 2019.

El Teniente de Alcalde de Hacienda y Servicios Económicos, Alejandro Marrero Cabrera.

#### ANUNCIO

**4545****102643**

Expediente de Modificación de Crédito nº 20/2019 del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna.

En el Servicio de Presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna y conforme dispone el artº. 177.2 en relación con el artº. 169, ambos del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones el expediente de Modificación de Crédito nº 20/2019 modalidad Suplemento de Crédito, aprobada inicialmente por la Corporación en sesión Plenaria celebrada el día 31 de julio de 2019.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en los artículos 63.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 170.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y por los motivos textualmente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamación ante el Pleno de la Corporación durante el plazo de quince días hábiles desde el día siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Dicha modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el indicado período no se presentan reclamaciones, de conformidad con

el artículo 177.2 en relación con el 169 del Real Decreto Legislativo.

En caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas, que se contará a partir del día siguiente a la finalización de la exposición al público.

Las reclamaciones se considerarán denegadas, en cualquier caso, si no se resolvieran en el acto de aprobación definitiva.

San Cristóbal de La Laguna, a 31 de julio de 2019.

El Teniente de Alcalde de Hacienda y Servicios Económicos, Alejandro Marrero Cabrera.

#### ANUNCIO

**4546****102649**

Expediente de Modificación de Crédito nº 41/2019, del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna.

En el Servicio de Presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna y conforme dispone el artº. 177.2 en relación con el artº. 169, ambos 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 encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones el expediente de Modificación de Crédito nº 41/2019 modalidad Crédito Extraordinario, Suplemento de Crédito y modificación del Anexo I de las Bases de Ejecución del Presupuesto Vigente, aprobado inicialmente por la Corporación en sesión Plenaria celebrada el día 31 de julio de 2019.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en los artículos 63.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y por los motivos textualmente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamación ante el Pleno de la Corporación durante el plazo de quince días hábiles desde el día siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Dicha modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el indicado período no se presentan reclamaciones, de conformidad con

el artículo 177.2 en relación con el 169 del Real Decreto Legislativo.

En caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas, que se contará a partir del día siguiente a la finalización de la exposición al público.

Las reclamaciones se considerarán denegadas, en cualquier caso, si no se resolvieran en el acto de aprobación definitiva.

San Cristóbal de La Laguna, a 1 de agosto de 2019.

El Teniente de Alcalde de Hacienda y Servicios Económicos, Alejandro Marrero Cabrera.

## SAN MIGUEL DE ABONA

### A N U N C I O

**4547**

**102296**

El Pleno del Ayuntamiento de San Miguel de Abona, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de julio de 2019, y en relación con la Modificación de la Plantilla de Personal, acordó lo siguiente:

“Primero.- Modificar la Plantilla de Personal con el siguiente contenido:

a) Supresión de plazas.

Supresión de una plaza de Auxiliar Administrativo.

DENOMINACIÓN	PLAZAS	GRUPO
2.2 Auxiliar Administrativo	21	4

b) Creación de plazas.

Crear el siguiente puesto reservado a personal eventual:

- Denominación: Asesor/a de la Alcaldía-Presidencia/Concejales/as delegados.

- Retribuciones: se establece una retribución de 1.560,00 euros brutos/mes, en 14 pagas. Sin derecho al cobro de gratificaciones por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Si bien, deberá tener dedicación exclusiva, estando permanentemente disponible y localizado, salvo causas de fuerza mayor.

- Características: sus funciones son las de asesoramiento especial y colaboración inmediata con los órganos de gobierno, es decir, con la Alcaldía y Concejalías Delegadas, y comprenderá entre sus funciones, agenda, atención telefónica, redacción de documentos protocolarios, recepción de invitados, preparación de reuniones, asesoramiento político en reuniones institucionales, colaboración y asesoramiento respecto de las iniciativas que se desarrollen en materia de obras, servicios generales, organización de festejos populares, actos culturales y de ocio y tiempo libre, y espectáculos públicos. En ningún caso se asumen actuaciones de colaboración profesional que se proyecten en las funciones normales de la Administración pública, bien en las externas de prestación y policía frente a la ciudadanía, bien en las internas de pura organización administrativa, no pudiendo ejercer funciones directivas. Tendrá disponibilidad mañana, tarde y fines de semana según lo requiera los servicios municipales.

Segundo.- Someter el presente acuerdo a información pública por plazo de quince días mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, durante ese plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Transcurrido dicho plazo, si no se han presentado alegaciones, se entenderá elevado a definitivo este acuerdo de aprobación inicial.

Tercero.- Realizar las adecuaciones presupuestarias oportunas para dar efectividad al presente acuerdo.

Cuarto.- Trasladar al Área de Intervención, a los efectos oportunos.”.

Y de conformidad con el artículo 126 del Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones y reclamaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento: <http://aytosanmigueldeabona.sedelectronica.es>.

En el caso de que no se presentaran reclamaciones durante este período, se entenderá elevado a definitivo

el acuerdo de aprobación inicial y la modificación se considerará aprobada.

San Miguel de Abona, a 31 de julio de 2019.

El Segundo Teniente de Alcalde, Antonio Manuel Rodríguez Gómez, documento firmado electrónicamente.

## SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA

### A N U N C I O

**4548**

**102409**

En ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas mediante Decreto de la Alcaldía-Presidencia nº 944/2019 en relación con el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y demás normas de procedente aplicación, y a fin de salvaguardar el interés público, por esta Alcaldía Accidental en fecha de 30 de julio de 2019 se dictó Decreto nº 987 que aprobó desestimó en parte el Recurso de Reposición interpuesto el 11 de junio de 2019 con registro de entrada en esta entidad local número 3.529 (REGAGE19e00002622547, Administración de origen: Ayuntamiento de Santiago del Teide) por D. (...), provisto de DNI 78.700.171-J, contra las bases que rigen la convocatoria del proceso selectivo, mediante oposición, para la provisión con carácter interino del puesto de Tesorería del Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera, reservado a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, de la Subescala de Intervención-Tesorería, sin distinción de categoría, que solicita la eliminación del temario por no guardar relación el contenido del último epígrafe de su tema 49 “El Impuesto sobre el Valor Añadido: incidencia en las Entidades Locales”; motivado en la necesidad de preservar la materia referida en el último epígrafe del tema 49 dentro el temario de la convocatoria que trae causa al presente recurso, considerando básico en el ámbito competencial del puesto convocado, exponer un análisis comparativo entre el tributo de naturaleza indirecta con mayor repercusión en el territorio nacional frente al tributo análogo aplicable en las Islas Canarias.

En consecuencia, resolvió rectificar el último epígrafe del Tema 49 de las precitadas Bases en el siguiente sentido:

• Donde dice: “El Impuesto sobre el Valor Añadido: incidencia en las Entidades Locales”.

• Debe decir: “El Impuesto sobre el Valor Añadido o el Impuesto General Indirecto Canario: incidencia en las Entidades Locales Canarias”.

Lo que se hace público para general conocimiento a los legales procedentes.

En San Sebastián de La Gomera, a 31 de julio de 2019.

La Alcaldesa accidental, Vanesa L. Vizcaíno Vera.

## SANTA CRUZ DE LA PALMA

### Secretaría General

### A N U N C I O

**4549**

**104272**

A los efectos de la notificación de emplazamiento en el procedimiento abreviado nº 0000177/2019, NIG 3803845320190000674, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1, en Santa Cruz de Tenerife, se publica la siguiente Resolución:

“Decreto.

Visto el oficio proveniente del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1, en Santa Cruz de Tenerife, procedimiento abreviado nº 0000177/2019, NIG 3803845320190000674, materia administración tributaria, interesando la remisión del expediente administrativo que motivó la demanda interpuesta por la entidad Instalaciones Eléctricas Ayumar, S.A. contra Resolución de esta Alcaldía, asentada en el Libro de Decreto, por la Secretaria Accidental, con número 2153/2018, el 6 de noviembre de 2018, por la que se declara la inadmisión del recurso extraordinario de revisión interpuesto contra liquidaciones correspondientes al Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana expedientes: 2016-000196-01; 2016-0001960-01; 2016-0001961-01; 2016-0001962-01; 2016-0001973-01; 2016-0001974-01; 2016-0001975-01; 2016-0001976-01; 2016-0001977-01; 2016-0001978-01; 2016-0001979-01; 2016-00019680-01; 2016-0001981-01 y 2016-0001982-01, al no concurrir alguna de las circunstancias previstas en el artículo 244 de la LGT.

Esta Alcaldía, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley 29/1988, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Resuelve:

Primero.- Remitir el expediente administrativo al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1, en Santa Cruz de Tenerife.

Segundo.- Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de La Provincia de Santa Cruz de Tenerife a los efectos de la notificación de emplazamiento de cuantas personas quieran personarse como demandados en el plazo de nueve días, contados a partir del siguiente a esta publicación, conforme establecen los artículos 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Santa Cruz de La Palma, a 6 de agosto de 2019.

El Alcalde-Presidente, documento firmado electrónicamente.

## SANTA ÚRSULA

### A N U N C I O

4550

101220

Mediante Resolución de Alcaldía-Presidentencia de fecha de 25 de julio de 2019, número 574/2019, se acordó lo siguiente:

“Delegar las funciones de esta Alcaldía durante la ausencia del Alcalde-Presidente, al Primer Teniente de Alcalde, D. Santiago Pérez Ramos entre los días 15 de agosto al 1 de septiembre (ambos inclusive)”.

Santa Úrsula, a 26 de julio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Juan Manuel Acosta Méndez (documento firmado electrónicamente).

## VILLA DE ADEJE

### A N U N C I O

4551

102800

Dña. Ermitas María Moreira García, Alcalde accidental del Ilustre Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje (Santa Cruz de Tenerife).

Hace saber:

Que por la Alcaldía-Presidentencia se ha dictado Decreto núm. ALC/407/2019, de 31 de julio, del siguiente tenor:

«(...) Decreto de Delegación de la Presidencia de las Comisiones Informativas.

Visto que, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 38, 123 y siguientes del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, y 41 y siguientes de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, el Pleno del Ayuntamiento en la sesión extraordinaria celebrada el día 2 de julio de 2019, adoptó acuerdo relativo a la determinación, denominación y composición de las Comisiones Informativas.

Visto que el día 25 de julio de 2019 quedaron constituidas todas las Comisiones Informativas, habiendo celebrado su primera sesión en este mandato bajo la presidencia de la Alcaldía.

Visto que esta Alcaldía ha decidido delegar la presidencia de las tres Comisiones Informativas que han quedado constituidas.

Considerando que el artículo 43.1 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, dispone que las Comisiones informativas estarán presididas por un Concejal delegado en alguna de las materias que constituyan su objeto competencial, salvo que asista el Alcalde, que será su Presidente nato.

Visto el Decreto núm. ALC/373/2019, dictado por esta Alcaldía con fecha 2 de julio, por el que se designa a los Concejales de Área y se les delegan competencias.

Considerando que, según el artículo 125 a) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el Alcalde es el Presidente nato de todas las Comisiones Informativas, pudiendo delegar la Presidencia efectiva a propuesta de la propia Comisión, tras la correspondiente elección efectuada en su seno.

Vistos los candidatos propuestos a la Alcaldía por las Comisiones Informativas de las Áreas vinculadas a Gobierno, Hacienda y Especial de Cuentas, de las Áreas vinculadas a las Personas y del Área vinculada al Territorio, mediante la correspondiente elección realizada en su seno.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 125.a) del Reglamento de Organización,

Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, he resuelto:

Primero.- Delegar la presidencia de las comisiones informativas, que a continuación se relacionan, a los siguientes Concejales de Área:

1) Comisión Informativa de las Áreas Vinculada a Gobierno, Hacienda y Especial de Cuentas: D. Epifanio Jesús Díaz Hernández.

2) Comisión Informativa de las Áreas Vinculadas a las Personas: D. Adolfo Sebastián Alonso Ferrera.

3) Comisión Informativa de las Áreas Vinculadas al Territorio: D. Manuel Luís Méndez Martín.

Segundo.- Las atribuciones delegadas deberán ejercerse en los términos y dentro de los límites de la delegación, no siendo susceptibles de ser delegadas por sus titulares en otro órgano o concejal.

Tercero.- Esta Alcaldía se reserva la posibilidad de asistir en cualquier momento a las Comisiones asumiendo la Presidencia de las mismas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.1 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

Cuarto.- Del presente Decreto se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre, notificándose personalmente a los Presidentes Delegados, procediéndose además a su publicación en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento para general conocimiento y a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de su fecha.

Quinto.- La delegación de atribuciones requerirá, para ser eficaz, su aceptación por parte de los órganos delegados, no obstante se entenderá aceptada tácitamente si en el término de tres días hábiles contados desde la notificación del acuerdo los destinatarios de la delegación no hacen manifestación expresa ante esta Alcaldía de que no aceptan la delegación (...).

Lo que se hace público para general conocimiento a tenor de lo dispuesto en los artículos 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de

Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Lo que se les da traslado a los efectos señalados.

En la Histórica Villa de Adeje, a 1 de agosto de 2019.

La Alcaldesa accidental, Ermitas María Moreira García, por sustitución según Decreto de Alcaldía nº ALC/402/2019, de 31 de julio.

### Negociado de Gestión Tributaria

#### A N U N C I O

**4552**

**102653**

Habiéndose aprobado, por la Concejalía del Área de Buen Gobierno y Hacienda, y con carácter provisional, los siguientes padrones fiscales o censos anuales en el que se relacionan los distintos sujetos pasivos, objetos y elementos tributarios que conforman la cuota y deuda tributaria asignada:

- Impuesto sobre actividades económicas correspondiente al ejercicio 2019, aprobados mediante Decreto nº BGN/760/2019 de fecha 31/07/2019.

- Tasa de recogida de basura domiciliaria correspondiente al segundo semestre del ejercicio 2019, aprobados mediante Decreto nº BGN/758/2019 de fecha 31/07/2019.

- Tasa por entrada de vehículos a través de la vía pública y reservas especiales correspondiente al ejercicio 2019, aprobados mediante Decreto nº BGN/757/2019 de fecha 31/07/2019.

Conforme se establece en el artículo 51 de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de Ingresos de Derecho Público, los mismos quedan expuestos al público en general, en el Negociado de Gestión Tributaria, durante el plazo de 15 (quince) días, a contar desde el siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de que las posibles alegaciones que se puedan formular. Una vez transcurrido el plazo de exposición al público en general, si no se hubiesen producido reclamaciones o alegaciones contra los mismos, se entenderán aprobados definitivamente los citados padrones fiscales.

Contra la aprobación de los recibos y consiguientes deudas tributarias de cada uno de los sujetos pasivos



incorporados, podrá formularse recurso de reposición ante el mismo órgano que lo dicto, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización de la exposición pública del mismo, según lo dispuesto artículo 51.6 de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de Ingresos de Derecho Público, en concordancia con el artículo 14.2c) 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.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el presente edicto se publica además para advertir que las liquidaciones aprobadas correspondientes a los padrones indicados se notifican colectivamente.

Conforme se dispone en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los interesados que el periodo de pago voluntario reglamentario del citado padrón fiscal, comenzará el día uno de septiembre y finalizando el veinte de noviembre, ambos inclusive, del ejercicio actual, según lo dispuesto en el calendario fiscal señalado en el artículo 51.7 de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de Ingresos de Derecho Público.

Finalizado el periodo de pago voluntario de cobranza, para aquellos contribuyentes que no hayan efectuado el pago, se les requerirán las deudas pendientes en periodo ejecutivo, junto con los recargos, intereses de demora y gastos que puedan devengarse en el procedimiento recaudatorio según lo dispuesto en la Ley General Tributaria.

Para facilitar el pago de las deudas tributarias, a los contribuyentes afectados les serán enviados a su domicilio fiscal comunicaciones individualizadas conteniendo los datos necesarios para pagarlas en los lugares y formas que a continuación se indican:

\* Lugar de pago: el pago se podrá realizar en las sucursales u oficinas de las entidades financieras siguientes:

1. Caja Rural de Tenerife (Cajasiete): de 8:30 a 11:00 horas.
2. Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA): de 8:30 a 10:00 horas.
3. Banco Santander (BS): de 8:30 a 10:00 horas.

4. Caixa Catalunya: de 8:30 a 10:00 horas.
5. La Caixa: de 8:30 a 10:00 horas.
6. Banco Popular: de 8:30 a 10:00 horas.

\* Modalidad de pago: las modalidades de pagos son las que se indican:

a) En efectivo, cargo en cuenta u otros medios de pago que sean facilitados por las sucursales u oficinas de las entidades financieras indicadas, aportando los ejemplares de la comunicación recibidas en su domicilio, o en su defecto, con copias de las mismas que se les suministrará en la Oficina de la Hacienda Local de Adeje o en el Departamento de Gestión Tributaria, o obtenida a través de la Oficina Virtual en [www.recaudacionadeje.org](http://www.recaudacionadeje.org) con Certificado o DNI Digital.

b) Por domiciliación bancaria, siempre que se haya presentado la orden o comunicación oportuna, en la Oficina de la Hacienda Local de Adeje o en el Departamento de Gestión Tributaria, con al menos dos meses antes del comienzo del período voluntario de recaudación, y se disponga de saldo suficiente.

c) A través de la red de cajeros automáticos a los que pertenecen las entidades financieras de Caja Rural de Tenerife (Cajasiete), BBVA, Banco Santander, La Caixa Catalunya, La Caixa o Banco Popular, siguiendo las instrucciones de los mismos.

d) A través de internet mediante los dominios y medios facilitados por las entidades financieras anteriormente indicadas.

e) Con tarjeta bancaria mediante pago de tributos "OnLine" a través de la pasarela de pago de CaixaBank (Línea Abierta), para lo cual puede acceder desde la página [www.recaudacionadeje.org](http://www.recaudacionadeje.org), pidiéndose utilizar la mayoría de tarjetas de crédito o débito de cualquier entidad bancaria o financiera.

\* Días y horario de pago: el pago se podrá efectuar en los días laborales y los horarios de apertura y atención al público designados por cada una de las sucursales u oficinas de las entidades financieras indicadas, e ininterrumpidamente a través de los cajeros o mediante los dominios de internet de dichas entidades financieras, así como a través de la pasarela de pago de CaixaBank (Line a Abierta). Dichos pagos deberán siempre efectuarse dentro del periodo de pago voluntario señalado.

\* Aviso importante: los contribuyentes que, por cualquier circunstancia, no reciban la comunicación

en su domicilio, están asimismo obligados a pagar sus débitos durante el plazo voluntario de pago anteriormente señalado, en los lugares, forma, días y horarios establecidos. En tal caso, para efectuar el pago, deberán solicitar copia de las comunicaciones individualizadas en las siguientes dependencias municipales:

- Hacienda Local de Adeje, calle Tinerfe el Grande nº 32, de Adeje.

- Departamento de Gestión Tributaria, Calle Grande nº 1, 2º Planta, de Adeje.

También podrá obtenerse dicha comunicación a través de la Oficina Virtual en [www.recaudacionadeje.org](http://www.recaudacionadeje.org) con Certificado o DNI Digital.

\* Información: en el teléfono 922 711 526 o en nuestra página web: [www.recaudacionadeje.org](http://www.recaudacionadeje.org).

En la Histórica Villa de Adeje, a 1 de agosto de 2019.

## VILLA DE ARAFO

### ANUNCIO

4553

101598

Por Resolución de Alcaldía, dictada por el Sr. Alcalde-Presidente, D. Juan Ramón Martín Pérez, con nº 2019-1386, de fecha 25 de julio de 2019, se aprobó la Resolución que se transcribe literalmente:

“Resolución de Alcaldía.

Atendiendo a la ausencia del Sr. Alcalde-Presidente, D. Juan Ramón Martín Pérez, para realizar gestiones fuera del municipio, concretamente, acompañar al grupo de mayores del municipio, a la isla de La Gomera, dentro del Proyecto Movimiento y Salud Arafo, desde el día 26 de julio, hasta su incorporación prevista para el día 29 de julio de 2019, así mismo, atendiendo a la ausencia de la Sra. 1ª Teniente de Alcalde, Dña. Virginia Rodríguez Delgado, por igual motivo, se atribuye al Sr. 2º Teniente de Alcalde, D. Fermín Gigante Carballo, que lo es por orden de nombramiento, según R.A. nº 2019-1178, de fecha 27 junio 2019, la sustitución del Sr. Alcalde-Presidente, será en la totalidad de sus funciones.

El artículo 47 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de

Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como el Art. 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuyen a los Tenientes de Alcalde, por el orden de nombramiento la sustitución del Alcalde del Alcalde en la totalidad de sus funciones.

En uso de las atribuciones que a esta Alcaldía-Presidentencia, la Ley le confiere, por el presente vengo en

#### Resolver

Primero.- Tomar razón de la ausencia y que se haga cargo de la Alcaldía, el Sr. 2º Teniente de Alcalde, D. Fermín Gigante Carballo, por los motivos indicados en la parte expositiva, desde el día 26 de julio, hasta su incorporación prevista para el día 29 de julio de 2019.

Segundo.- Dese cuenta a los interesados para su conocimiento y efectos.

Tercero.- Dese cuenta a la totalidad de las unidades administrativas, a efectos oportunos.

Cuarto. Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que este celebre. Igualmente se publicará en el Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento alojados en la sede electrónica municipal <https://arafo.sedelectronica.es>.

Lo decretó y firmó el Sr. Alcalde-Presidente D. Juan Ramón Martín Pérez, en la Villa de Arafo en la fecha indicada en el encabezado, de lo que, como Secretaria General, en el ejercicio de la función pública contenida en el artº. 3.2, e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. Doy fe.”

Lo que remito para su publicación, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Villa de Arafo, a 29 de julio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Juan Ramón Martín Pérez, documento firmado electrónicamente.

**A N U N C I O****4554****101605**

Por Resolución de Alcaldía nº 2019-1175, de fecha 26 de junio de 2019, se aprobó la Resolución que se transcribe literalmente:

«Expediente nº: 1842/2019. Resolución con número y fecha establecidos al margen. Procedimiento: cargos públicos. Concurrencia de causas de abstención. Interesado: Alcalde-Presidente. D. Juan Ramón Martín Pérez. Interesado: 1ª Teniente de Alcalde, Dña. Virginia Rodríguez Delgado.

Resolución de Alcaldía.

Considerando que pudieran concurrir causas de abstención de esta Alcaldía en los exptes. 948/2018. “Declaración responsable de 1ª ocupación, legalización y adecuación de estación de servicio” y 1867/2019. “Nombramiento de personal funcionario eventual, Dña. María Isabel Martín Pérez” en los términos de lo previsto en el art. 23.2, apartados b) y por extensión, el previsto en la letra e) de la Ley 40/2015, de 01 de octubre, de régimen jurídico del Sector Público, resulta necesaria la sustitución a efectos de firma de los correspondientes actos administrativos con efectos a terceros, por la 1ª Teniente de Alcalde, Dña. Virginia Rodríguez Delgado.

El artículo 47 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como el artº. 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuyen a los Tenientes de Alcalde, por el orden de nombramiento la sustitución del Alcalde del Alcalde en la totalidad de sus funciones.

En uso de las atribuciones que a esta Alcaldía- Presidencia, la Ley le confiere, por el presente vengo en

Resolver

Primero.- Entender que pueden concurrir las causas de abstención en el caso de la Alcaldía recogidas en artº. 23.2,b), en relación con el Expte. 1867/2019 y de forma extensiva en el art. 23.2,e), en relación con el Expte. 948/2018, en ambos casos, de la Ley 40/2015, de 01 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y por tanto, abstenerme de intervenir en estos procedimientos y nombrar Alcaldesa Accidental a la Primera Teniente de Alcalde, Dña. Virginia

Rodríguez Delgado por los motivos indicados en la parte expositiva, para la resolución de los mismos.

Segundo.- Dese cuenta a los interesados para su conocimiento y efectos.

Tercero.- Dese cuenta a la Unidad IX de Secretaría, Recursos Humanos, Grupo 180 y a la Unidad III de Secretaría, Oficina Técnica Municipal, Grupo 120, para su conocimiento y efectos.

Cuarto.- La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

Lo decretó y firmó el Sr. Alcalde-Presidente D. Juan Ramón Martín Pérez, en la Villa de Arafo en la fecha indicada en el encabezado, de lo que, como Secretaria General, en el ejercicio de la función pública contenida en el artº. 3.2, e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. Doy fe.»

Lo que remito para su publicación, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Villa de Arafo, a 30 de julio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Juan Ramón Martín Pérez, documento firmado electrónicamente.

**VILLA DE LOS REALEJOS****A N U N C I O****4555****101623**

Por el Sr. Alcalde accidental, se ha dictado el Decreto Alcaldía Presidencia nº 2019/1504 de fecha 30 de julio 2019:

Decreto de la Alcaldía-Presidencia.

Expediente: 2019/3.- Centro Gestor: Secretaría.

Vista la Resolución de la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, número 2019/1429, de 19 de julio, donde dice:

Con motivo de la ausencia del titular de la Alcaldía-Presidencia, desde el día desde el día 25 de julio a partir de las 13:00 horas hasta el día 31 julio de 2019 en virtud de lo dispuesto en los artº. 44.2 y 47 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, esta Alcaldía resuelve:

Primero.- Delegar expresamente las funciones de Alcalde Accidental en el Primer Teniente de Alcalde D. Adolfo González Pérez-Siverio.

Considerando lo dispuesto en el artículo 109.2. de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, según el cual: “Las Administraciones públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.”

Visto todo lo anterior, y de conformidad con las facultades que la vigente legislación le confiere, esta Alcaldía, resuelve:

Primero.- Rectificar la Resolución de la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, número 2019/1429, de 19 de julio.

Donde dice:

“Con motivo de la ausencia del titular de la Alcaldía-Presidencia, desde el día 25 de julio a partir de las 13:00 horas hasta el día 31 julio de 2019.

Debe decir:

“Con motivo de la ausencia del titular de la Alcaldía-Presidencia, desde el día 25 de julio a partir de las 13:00 horas hasta el día 30 julio de 2019, ambos inclusivos.

Segundo.- Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia, tal como establece el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Villa de Los Realejos, a 30 de julio de 2019.

El Alcalde, Adolfo González Pérez-Siverio.- La Secretaria, Raquel Oliva Quintero, documento firmado electrónicamente.

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

#### CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

**4556****99429**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000504/2019.

NIG: 3803844420190004172.

Materia: despido.

IUP: TS2019021193.

Demandante: María Candelaria Portero Oliva.

Demandado: Asadores La Villa 2012, S.L.U.;  
Francisco Javier Ruiz Bello.

Abogado: Rafael Linares Membrilla.

Procurador: ---.

D./Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000504/2019 en materia de Despido a instancia de D./Dña. María Candelaria Portero Oliva, contra Asadores La Villa 2012, S.L.U. y Francisco Javier Ruiz Bello, por S.Sª. se ha dictado providencia de fecha 31/5/19 y por la Letrada de la Administración de Justicia, Decreto de fecha 31/5/19, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Decreto.

Admitir a trámite la demanda interpuesta por D./Dña. María Candelaria Portero Oliva contra Asadores La Villa 2012, S.L.U. y Francisco Javier Ruiz Bello, sobre Despido 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 Letrado/a de la Administración de Justicia que suscribe, el segundo ante este órgano judicial, para lo cual se señala el próximo 25/03/2020 10:20, que tendrán lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado sita en Calle Leoncio Rodríguez (Edf. El Cabo-4ª planta) de esta ciudad, y una vez prestada conformidad

por el/la Ilmo./a. Sr./Sra. Tratamiento Juez de este órgano judicial, hágase entrega a la demandada de copia de la demanda y documentos acompañados y de la cédula de citación o en su defecto sirviendo la notificación del presente y entrega de su copia de citación en legal forma.

Adviértase al demandante que ha de acreditar la celebración del acto de conciliación o mediación previa o el intento del acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la celebración acto de conciliación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.

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.

Las partes podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de la LRJS, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes en los términos previstos en el artículo 82.3 de la LRJS.

Si el demandado pretendiese comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado técnicamente por Graduado Social colegiado o representado por Procurador, 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 este estar representado por Procurador o designar Abogado o Graduado Social colegiado 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 colegiado.

- Dese traslado al FOGASA a los efectos oportunos.

Representación/asistencia.

Se tiene por anunciada por la parte actora asistencia letrada para asistir al juicio.

Interesadas diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, dese cuenta al/a la Ilmo./a. Sr./a. Magistrado-Juez de este órgano para resolver lo procedente.

Modo de impugnación.- Recurso de reposición en el plazo de tres días ante este/a Letrado/a de la Administración de Justicia, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Así lo acuerda y firma, D./Dña. Verónica Iglesias Suárez, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife. Doy fe.

Providencia.

En Santa Cruz de Tenerife, a 31 de mayo de 2019.

Dada cuenta. Se tienen por solicitadas en la demanda diligencias en preparación de pruebas.

Encontrándose las diligencias interesadas entre las previstas legalmente y siendo en principio útiles y pertinentes a los fines pretendidos por el demandante procede acordar su diligenciamiento, sin perjuicio de lo que pueda acordarse en el acto del juicio oral, conforme establece el artículo 90.1 de la LRJS.

Se requiere a la parte demandada para que aporte los documentos interesados por la parte actora, apercibiéndole que en caso de no hacerlo podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por dicha parte en relación con la prueba propuesta.

Notifíquese la presente Resolución a las partes en legal forma.

Modo de impugnación: contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Así lo acuerda y firma S.S. 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 Asadores La Villa 2012, S.L.U. y Francisco Javier Ruiz Bello, en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 23 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO**  
**4557 99435**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000161/2016.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

Nº proc. origen: 0000096/2016.

NIG:3803844420160000732.

Materia: despido disciplinario.

IUP: TS2016022586.

Ejecutante: Juan Fernando Reyes González.

Ejecutado: Novus Teide, S.L.; FOGASA.

Abogado: Marta Rodríguez Martín.

Procurador: ---.

D./Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000161/2016 en materia de Despido disciplinario a instancia de D./Dña. Juan Fernando Reyes González, contra Novus Teide, S.L., por la Letrada de la Administración de Justicia se ha dictado Decreto con fecha 4 de abril de 2019, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Parte dispositiva.

Decreto:

1.- Reaperturar la presente ejecución, tener al Fondo de Garantía Salarial por subrogado en los derechos y acciones de la parte ejecutante en los presentes autos seguidos a instancia de D. Juan Fernando Reyes Gon-

zález para la satisfacción de su crédito por importe de 4.000 euros según el desglose del antecedente de hecho segundo, y la certificación aportada, frente a la parte ejecutada, Novus Teide, S.L., conservando dicho crédito el carácter privilegiado que por Ley corresponda.

2.- Consultada la cuenta de depósitos y consignaciones de este juzgado y no existiendo cantidad consignada para el presente procedimiento, procede archivar nuevamente de forma provisional la presente ejecución.

3.- Notifíquese la presente ejecución a las partes. Se autoriza al funcionario a extraer la información domiciliaria actualizada de la entidad ejecutada, Novus Teide, S.L.

Modo de impugnación: contra esta resolución cabe interponer recurso de revisión, en el plazo de tres días ante este Juzgado, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Se significa además que todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o de justicia gratuita, Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de ellos, intente interponer recurso de revisión, deberá efectuar un depósito de 25,00 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el Banco Santander, S.A., en la c.c.c. ES55, 0049 3569 9200 0500 1274, y al concepto clave 3794 0000 64 0161 16.

Así lo acuerdo y firmo D./Dña. Verónica Iglesias Suárez, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 1 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 Novus Teide, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el BOP de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 23 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO****4558****99436**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000534/2019.

NIG: 3803844420190004456.

Materia: despido.

IUP: TS2019022634.

Demandante: Clara Guayarmina Pérez García.

Demandado: David Ramos Pérez; FOGASA.

Abogado: Antonio Alexander Herrera García.

Procurador: ---.

D./Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000534/2019 en materia de Despido a instancia de D./Dña. Clara Guayarmina Pérez García, contra David Ramos Pérez y FOGASA, por S.S<sup>a</sup>. se ha dictado providencia con fecha 11/7/19 y por la Letrada de la Administración de Justicia Decreto de fecha 11/7/19, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Decreto.

Admitir a trámite la demanda interpuesta por D./Dña. Clara Guayarmina Pérez García contra D./Dña. David Ramos Pérez y FOGASA, sobre Despido 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 Letrado/a de la Administración de Justicia que suscribe, el segundo ante este órgano judicial, para lo cual se señala el próximo 26/03/2020 11:10, que tendrán lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado sita en Calle Leoncio Rodríguez (Edf. El Cabo-4<sup>a</sup> planta) de esta ciudad, y una vez prestada conformidad por el/la Ilmo./a. Sr./Sra. Magistrado/a Juez de este órgano judicial, hágase entrega a la demandada de copia de la demanda y documentos acompañados y de la cédula de citación o en su defecto sirviendo la notificación del presente y entrega de su copia de citación en legal forma.

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.

Las partes podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de la LRJS, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes en los términos previstos en el artículo 82.3 de la LRJS.

Si el demandado pretendiese comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado técnicamente por Graduado Social colegiado o representado por Procurador, 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 este estar representado por Procurador o designar Abogado o Graduado Social colegiado 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 colegiado.

Representación/asistencia.

Se tiene por anunciada por la parte actora asistencia letrada para asistir al juicio.

Interesadas diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, dese cuenta al/a la Ilmo./a. Sr./a. Magistrado-Juez de este órgano para resolver lo procedente.

Modo de impugnación.- Recurso de reposición en el plazo de tres días ante este/a Letrado/a de la Administración de Justicia, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Así lo acuerda y firma, D./Dña. Verónica Iglesias Suárez, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife. Doy fe.

Providencia.

Dada cuenta. Se tienen por solicitadas en la demanda diligencias en preparación de pruebas.

Encontrándose las diligencias interesadas entre las previstas legalmente y siendo en principio útiles y pertinentes a los fines pretendidos por el demandante procede acordar su diligenciamiento, sin perjuicio de lo que pueda acordarse en el acto del juicio oral, conforme establece el artículo 90.1 de la LRJS, sin perjuicio de su admisión o no en el acto de la vista, bajo apercibimiento de tenerse por ciertos los hechos que le perjudiquen, siempre que hubiere intervenido en ellos personalmente y multa de 180 a 600 euros, conforme al artículo 292.4 de la LEC.

Notifíquese la presente Resolución a las partes en legal forma.

Modo de impugnación: contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Así lo acuerda y firma S.S. 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 David Ramos Pérez, en ignorado paradero, expido la presente para publicación, en Santa Cruz de Tenerife, a 23 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

### CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

4559

99729

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000583/2019.

NIG: 3803844420190004879.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2019024305.

Demandante: Carlos Fabián Rojas.

Demandado: Charlie y JJ Santos, S.L.U.

Abogado: Cristo Airám Llurda Faro.

Procurador: ---.

D./Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000583/2019 en materia de Reclamación de Cantidad a instancia de D./Dña. Carlos Fabián Rojas, contra Charlie y JJ Santos, S.L.U., por S.S.<sup>a</sup> se ha dictado providencia de fecha 15/7/19 y por la Letrada de la Administración de Justicia Decreto con fecha 15/7/19, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Decreto.

Admitir a trámite la demanda interpuesta por D./Dña. Carlos Fabián Rojas contra Charlie y JJ Santos, 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 Letrado/a de la Administración de Justicia que suscribe, el segundo ante este órgano judicial, para lo cual se señala el próximo 28/10/2020 9:30, que tendrán lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado sita en Calle Leoncio Rodríguez (Edif. El Cabo-4ª planta) de esta ciudad, y una vez prestada conformidad por el/la Ilmo./a. Sr./Sra. Magistrado/a Juez de este órgano judicial, hágase entrega a la demandada de copia de la demanda y documentos acompañados y de la cédula de citación o en su defecto sirviendo la notificación del presente y entrega de su copia de citación en legal forma.

Adviértase al demandante que ha de acreditar la celebración del acto de conciliación o mediación previa o el intento del acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la celebración del acto de conciliación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.

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.

Las partes podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de la LRJS, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes en los términos previstos en el artículo 82.3 de la LRJS.

Si el demandado pretendiese comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado técnicamente por Graduado Social colegiado o representado por Procurador, 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 este estar representado por Procurador o designar Abogado o Graduado Social colegiado 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 colegiado.

- Dese traslado al FOGASA a los efectos oportunos.

Representación/asistencia.

Se tiene por anunciada por la parte actora asistencia letrada para asistir al juicio.

Interesadas diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, dese cuenta a/la Ilmo./a. Sr./a. Magistrado-Juez de este órgano para resolver lo procedente.

Modo de impugnación.- Recurso de reposición en el plazo de tres días ante este/a Letrado/a de la Administración de Justicia, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Así lo acuerda y firma, D./Dña. Verónica Iglesias Suárez, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife. Doy fe.

Providencia.

Dada cuenta. Se tienen por solicitadas en la demanda diligencias en preparación de pruebas.

Encontrándose las diligencias interesadas entre las previstas legalmente y siendo en principio útiles y pertinentes a los fines pretendidos por el demandante procede acordar su diligenciamiento, sin perjuicio de lo que pueda acordarse en el acto del juicio oral, conforme establece el artículo 90.1 de la LRJS.

- Se requiere a la parte demandada para que aporte los documentos interesados por la parte actora, apercibiéndole que en caso de no hacerlo podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por dicha parte en relación con la prueba propuesta.

Notifíquese la presente Resolución a las partes en legal forma.

Modo de impugnación: contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Así lo acuerda y firma S.S. 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 Charlie y JJ Santos, S.L.U., en ignorado paradero, expido la presente para publicación, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**4560** **CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO** **99734**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000576/2018.

NIG: 3803844420180004797.

Materia: despido.

IUP: TS2018024777.

Demandante: Felicísima Frances Porcel.

Demandado: G-Vin Inversiones y Gestión, S.L.U.; Ministerio.

Abogado: Sonia Espejo Santos.

Procurador: ---.

D./Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000576/2018 en materia de Despido a instancia de D./Dña. Felicísima Frances Porcel, contra G-Vin Inversiones y Gestión, S.L.U. y Ministerio, por S.Sª. se ha dictado auto con fecha 7/6/19, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Parte dispositiva.

Acuerdo:

Tener por no interpuesto el recurso de suplicación anunciado por D./Dña. Felicísima Frances Porcel contra la sentencia dictada en los presentes autos, poniendo fin al trámite del mismo. Se declara firme la sentencia y archívense las actuaciones, previa nota en su libro de registro.

Modo de impugnación.- Contra esta resolución cabe interponer Recurso de Queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en Las Palmas de Gran Canaria, en el plazo de diez días desde la notificación de la presente resolución, acompañando a dicho recurso copia de la resolución recurrida (artº. 189 de la LRJS y 495 de la LEC).

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 G-Vin Inversiones y Gestión, S.L.U. y representante Guillermo Torres Comenares, en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4  
DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

**CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL**  
**4561** **100377**

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000488/2019.

NIG: 3803844420190004008.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2019020171.

Demandante: María Mercedes Hernández Hernández.

Demandado: Apples BPO Contact Center La Palma, S.A.; FOGASA.

Abogado: Francisco Alejandro Hernández Díaz.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000488/2019 en materia de Reclamación de Cantidad a instancia de María Mercedes Hernández Hernández contra Apples BPO Contact Center La Palma, S.A. y FOGASA, se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 06/11/19 a las 10:20 horas, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. 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 para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, 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 Apples BPO Contact Center La Palma, S.A. en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 18 de julio de 2019.

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 Letrado/a de la Administración de Justicia.

**CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO**  
**4562** **100380**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000111/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

Nº proc. origen: 0000908/2018.

NIG: 3803844420180007305.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019027262.

Ejecutante: Tito Segundo Villalobos Flores.

Ejecutado: Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L.

Abogado: José María Vela Feria.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento de ejecución nº 0000111/2019 en materia de Resolución contrato a instancia de D./Dña. Tito Segundo Villalobos Flores, contra Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L., por S.Sª. se ha dictado Auto con fecha 15 de julio de 2019, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Acuerdo:

Se despacha ejecución a instancia de D./Dña. Tito Segundo Villalobos Flores contra Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L., para el cumplimiento de la sentencia firme de despido dictada en autos, llevándose a efecto por los trámites del incidente de no readmisión recogido en los artículos 278 y siguientes de la LRJS, señalándose comparecencia a celebrar en la Sala de Vistas de este Juzgado el próximo día 16 de septiembre de 2019, a las 09:25 horas de la mañana.

Póngase el procedimiento a disposición del/de la Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia a los efectos del artº. 280 de la LRJS.

Modo de impugnación.- Recurso de reposición en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido, en el que podrá deducir oposición a la ejecución aduciendo pago o cumplimiento, prescripción u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de responsabilidad (artº. 239.4 LRJS).

Se significa además que todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o de justicia gratuita, Estado, Comunidades Autó-

nomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de ellos, intente interponer recurso de reposición, deberá efectuar un depósito de 25,00 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el Banco Santander, que para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, y al concepto clave 3797/0000/64/0111/19.

Así lo acuerda, manda y firma D./Dña. Sergio Calle Pérez, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife.

El/la Magistrado Juez.

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 Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 22 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

### CITACIÓN COMPARECENCIA ARTº. 280 LRJS

**4563**

**100382**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000111/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

Nº proc. origen: 0000908/2018.

NIG: 3803844420180007305.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019027262.

Ejecutante: Tito Segundo Villalobos Flores.

Ejecutado: Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L.

Abogado: José María Vela Feria.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales nº 0000111/2019, seguidos a instancia del ejecutante Tito Segundo Villalobos Flores, contra el ejecutado Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L., por la presente se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión que tendrá lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado el próximo día 16 de septiembre de 2019 a las 09:25 horas de la mañana, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 22 de julio de 2019.

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 Letrado/a de la Administración de Justicia.

### EDICTO

**4564** **100387**

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000809/2018.

NIG: 3803844420180006436.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2018031542.

Demandante: Rebecca Giamporcaro.

Demandado: Studio Hostelería Italiano, S.L.; FOGASA.

Abogado: Salvador Miguel Hernández Brito.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo

Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000809/2018, a instancia de D./Dña. Rebecca Giamporcaro contra Studio Hostelería Italiano, S.L. y FOGASA se ha dictado Sentencia nº 273/19 de fecha 2/7/19 cuya parte dispositiva es la siguiente:

Fallo:

Debo estimar y estimo la demanda presentada por Dña. Rebecca Giamporcaro, representado y asistido por el Letrado D. Salvador Hernández Brito, frente a Studio Hostelería Italiano, S.L., y en consecuencia, condeno a la demandada al pago a favor de la actora de la cantidad total de 2.180,25 euros, más con el diez por ciento de mora patronal.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Studio Hostelería Italiano, S.L., en ignorado paradero, y haciéndole saber que las resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial (salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento) expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

### EDICTO

**4565** **100390**

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000839/2018.

NIG: 3803844420180006706.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2018032792.

Demandante: Sien de Vos.

Demandado: Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L.

Abogado: Luis Alberto Falcón Fernández.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000839/2018, a instancia de D./Dña. Sien de Vos contra Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. se ha dictado Sentencia nº 252/19 de fecha 24/6/19 cuya parte dispositiva es la siguiente:

Fallo:

Debo estimar y estimo parcialmente la demanda presentada por Dña. Sien de Vos asistido y representado por el Letrado D. Luis Alberto Falcón Fernández frente a Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. y en consecuencia, condeno a la demandada al pago a favor de la actora de la cantidad total de 1.959,7 euros, más con el diez por ciento de mora patronal.

Declaro la obligación del FOGASA de estar y pasar por el contenido y fallo de esta sentencia, con respeto a la misma, ello sin perjuicio de la responsabilidad legal subsidiaria que le corresponda.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L., en ignorado paradero, y haciéndole saber que las Resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial (salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento), expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

## EDICTO

4566

100396

Procedimiento: procedimiento impugnación sanciones (artº. 114 y ss. LPL).

Nº procedimiento: 0000009/2019.

NIG: 3803844420190000014.

Materia: sanción a trabajador.

IUP: TS2019000429.

Demandante: Eva Páez Rocha.

Demandado: Annapurna Hotel Ten-Bel Tenerife, S.L.

Abogado: Amanda Rodríguez Armas.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000009/2019, a instancia de D./Dña. Eva Páez Rocha contra Annapurna Hotel Ten-Bel Tenerife, S.L. se ha dictado sentencia núm. 248/19 de fecha 24/6/19 cuya parte dispositiva es la siguiente:

Fallo:

Se estima la demanda presentada por Dña. Eva Páez Rocha, representado y asistido por el Letrado Dña. Amanda Rodríguez Armas y, como demandada, la entidad Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. y, en consecuencia, se revoca la sanción impuesta, consistente en suspensión de empleo y sueldo, con la consiguiente obligación de anular toda anotación que se hubiere realizado en el expediente personal del citado trabajador y abono de los salarios dejados de percibir.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Annapurna Hotel Ten Bel Tenerife, S.L. en ignorado paradero, y haciéndole saber que las Resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría

de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial (salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento), expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

### EDICTO

**4567**

**100399**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000871/2018.

NIG: 3803844420180006977.

Materia: despido.

IUP: TS2018034439.

Demandante: Moisés de los Reyes Pérez Álvarez.

Demandado: Iván Jesús López Medina; Macaronesia Obras y Reformas, S.L.; FOGASA.

Abogado: Marta Rodríguez Martín; Pilar Betsabe Díaz Díaz.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000871/2018, a instancia de D./Dña. Moisés de los Reyes Pérez Álvarez contra D./Dña. Iván Jesús López Medina, Macaronesia Obras y Reformas, S.L. y FOGASA se ha dictado auto de fecha 19/7/19 cuya parte dispositiva es la siguiente:

Parte dispositiva.

Acuerdo:

Denegar el despacho de ejecución solicitado por D./Dña. Moisés de los Reyes Pérez Álvarez frente a D./Dña. Iván Jesús López Medina y Macaronesia Obras y Reformas, S.L. por los hechos y fundamentos

expuestos en esta resolución, sin perjuicio de que la parte pueda reproducir su petición en el momento procesal oportuno.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación.- Contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Se significa además que todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o de justicia gratuita, Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de ellos, intente interponer recurso de reposición, deberá efectuar un depósito de 25,00 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el Banco Santander, IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274, al Concepto/Clave 3797-0000-65-0871-18.

Así lo acuerda, manda y firma D./Dña. Sergio Calle Pérez, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Macaronesia Obras y Reformas, S.L., en ignorado paradero, y haciéndole saber que las Resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial (salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento) expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

### EDICTO

**4568**

**100402**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000017/2019.

NIG: 3803844420190000084.

Materia: despido.

IUP: TS2019000578.

Demandante: Carmen Nieves Ruiz Hernández.

Demandado: TFC Grupo Futuro Desarrollo Educativo, S.L.; FOGASA.

Abogado: Ramón Ignacio Martín Burgueño.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000017/2019, a instancia de D./Dña. Carmen Nieves Ruiz Hernández contra TFC Grupo Futuro Desarrollo Educativo, S.L. y FOGASA se ha dictado auto de fecha 19/7/19 cuya parte dispositiva es la siguiente:

Parte dispositiva.

Acuerdo:

Denegar el despacho de ejecución solicitado por D./Dña. Carmen Nieves Ruiz Hernández frente a TFC Grupo Futuro Desarrollo Educativo, S.L., por los hechos y fundamentos expuestos en esta resolución, sin perjuicio de que la parte pueda reproducir su petición en el momento procesal oportuno.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación.- Contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Se significa además que todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o de justicia gratuita, Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de ellos, intente interponer recurso de reposición, deberá efectuar un depósito de 25,00 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el Banco Santander IBAN ES55-0049-3569-92-0005001274 al concepto/clave: 3797-0000-65-0017-19.

Así lo acuerda, manda y firma D./Dña. Sergio Calle Pérez, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de Santa Cruz de Tenerife.

Y para que sirva de notificación en legal forma a TFC Grupo Futuro Desarrollo Educativo, S.L., en ignorado paradero, y haciéndole saber que las resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial (salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento), expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

## **JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

### **NOTIFICACIÓN SENTENCIA**

**4569**

**100407**

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000427/2018.

NIG: 3803844420180003628.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2018017914.

Demandante: Santiago Andrés Suris Mesa.

Demandado: Seguridad Integral Canaria, S.A.; FOGASA.

Interesado: Adm. Concursal Juan Carlos Santos Barja.

Abogado: Juan Eusebio Rodríguez Delgado.

Procurador: ---.

Dña. M<sup>a</sup> Mercedes Guerrero Rodríguez, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 6 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000427/2018 en materia de reclamación de cantidad a instancia de D./Dña. Santiago Andrés Suris Mesa, contra Seguridad Integral Canaria, S.A. y FOGASA, por S.S.<sup>a</sup> se ha dictado

Sentencia con fecha 16/07/19, cuyo encabezamiento y fallo es el tenor literal siguiente:

Sentencia.- En Santa Cruz de Tenerife, a 16 de julio de 2019.

Vistos por la Ilma. Sra. Dña. María del Carmen Pérez Espinosa, Magistrada-Juez, en sustitución, del Juzgado de lo Social nº 6 de Santa Cruz de Tenerife y su Provincia, en audiencia pública, el juicio con número de Autos 427/18 sobre cantidad, promovido a instancia de D. Santiago Andrés Suris Mesa, representado y asistido por la Letrada Dña. Cristina Edodey Coletto, frente a la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.U., la Administración Concursal y el Fondo de Garantía Salarial, que no comparecen pese a estar citados en legal forma, como consta en acta de juicio y que damos por reproducida.

Fallo: que estimando la demanda formulada por D. Santiago Andrés Suris Mesa frente a las empresas Seguridad Integral Canaria, S.A.U., la Administración Concursal y el Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.U., a que abone al actor la cantidad de 1.251,32 euros brutos, por los conceptos ya detallados, con aplicación del 10% de interés por mora patronal. Con responsabilidad subsidiaria del FOGASA en los términos expuestos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 191.2.g) de la LRJS.

Así por esta, mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Seguridad Integral Canaria, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el BOP, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL**  
**4570** **100410**

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000325/2018.

NIG: 3803844420180002767.

Materia: derecho a antigüedad/trienios.

IUP: TS2018013782.

Demandante: Alfredo Severo Ramírez González.

Demandado: Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A.U. (TITSA); Juan Carlos García Mesa.

Abogado: Ana Esperanza Guardiet de Vera; José Julio Norte Martín; Ramón Pereira Blanco.

Procurador: ---.

D./Dña. M<sup>a</sup> Mercedes Guerrero Rodríguez, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 6 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000325/2018 en materia de derecho a antigüedad/trienios a instancia de D./Dña. Alfredo Severo Ramírez González contra D./Dña. Juan Carlos García Mesa, se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 24/10/2019 a las 11.25 horas, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. 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 para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, 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 Juan Carlos García Mesa, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de julio de 2019.

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 Letrado/a de la Administración de Justicia.



**JUZGADO DE LO SOCIAL N° 7  
DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

**CITACIÓN COMPARECENCIA  
ARTº. 280 LRJS**

**4571****99268**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000089/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general

Nº proc. origen: 0000854/2018.

NIG: 3803844420180007177.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019027032.

Ejecutante: Matías Daniel Guajardo Franco.

Ejecutado: Mazzuca Consultores, S.L.

FOGASA: FOGASA.

Abogado: Amanda Rodríguez Armas.

Procurador: ---.

Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrada de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales número 89/2019, seguidos a instancia del ejecutante D. Matías Daniel Guajardo Franco, contra el ejecutado Mazzuca Consultores, 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 30 de septiembre de 2019 a las 9:10 horas de su mañana, en la Sala de Vistas de este órgano judicial, 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 Mazzuca Consultores, S.L., con CIF número B76727460, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 22 de julio de 2019.

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.

La Letrada de la Administración de Justicia.

**CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL  
4572 99266**

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000411/2019.

NIG: 3803844420190003406.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2019016850.

Demandante: Marbeli Padrón Martín.

Demandado: Organismo Autónomo Local OAL Escuela de Música del Excmo. Ayuntamiento de Puerto de la Cruz.

Abogado: Ignacio Rodríguez Marrero.

Procurador: ---.

Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000411/2019 en materia de reclamación de cantidad a instancia de Dña. Marbeli Padrón Martín contra Organismo Autónomo Local (OAL) Escuela de Música del Excmo. Ayuntamiento de Puerto de la Cruz, se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 26 de octubre de 2020 a las 9:40 horas en la Sala de Audiencia de este Juzgado sita en calle Leoncio Rodríguez nº 3 (Edf. El Cabo- 4ª planta) de Santa Cruz de Tenerife, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concorra al acto, al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, 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 Organismo Autónomo Local (OAL) Escuela de Música del Excmo. Ayuntamiento de Puerto de la Cruz, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 23 de julio de 2019.

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, decreto que ponga fin al procedimiento, o cuando se trate de emplazamiento.

La Letrada de la Administración de Justicia.

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 8 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

#### CÉDULA NOTIFICACIÓN SENTENCIA 4573 100363

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000328/2019.

NIG: 3803844420190002458.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2019012658.

Demandante	Tanausu Rivero Raya
Demandante	Frieda A. Martin Schulz
Demandante	Dayami Mantilla Lopez
Demandante	Antonia Soler Saiz
Demandante	Kirsy Adhara Polanco Antoine
Demandado	ALIMENTACION BOLLERIA Y PANADERIAS S.L.
Demandado	FOGASA

Abogado: Marta Rodríguez Martín; Marta Rodríguez Martín; Marta Rodríguez Martín; Marta Rodríguez Martín; Marta Rodríguez Martín; Marta Rodríguez Martín.

Procurador: ---.

Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 8 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el proce-

dimiento nº 328/2019 en materia de reclamación de cantidad a instancia de Tanausu Rivero Raya, Frieda A. Martín Schulz, Dayami Mantilla López, Antonia Soler Saiz y Kirsy Adhara Polanco Antoine, contra Alimentación Bollería y Panaderías, S.L. y FOGASA, por S.S<sup>a</sup>. se ha dictado Sentencia con fecha 23 de julio de 2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Fallo:

Que debo estimar y estimo íntegramente la demanda presentada por D. Tanausu Rivero Raya, Dña. Frieda A. Martín Schulz, Dña. Dayami Mantilla López, Dña. Antonia Soler Saiz y Dña. Kirsy Adhara Polanco Antoine frente a Alimentación Bollería y Panaderías, S.L. y frente a FOGASA y, en consecuencia, condeno a Alimentación Bollería y Panaderías, S.L. al pago a cada uno de los actores de la cantidad de 127,31 euros en concepto de complemento de calzado por el periodo de noviembre de 2017 a agosto de 2018.

Cada una de estas cantidades devengará un diez por ciento por mora patronal de acuerdo con el artº. 29.3 ET.

Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria de FOGASA, en los términos establecidos legalmente.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que es firme y contra la misma no cabe recurso.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Alimentación Bollería y Panaderías, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santa Cruz de Tenerife, a 23 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

#### CÉDULA NOTIFICACIÓN DECRETO DESISTIMIENTO 4574 100365

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000458/2019.

NIG: 3803844420190003657.

Materia: despido.

IUP: TS2019018453.

Demandante: Sonia Santos Fuentes.

Demandado: Effort Gestión Integral de Servicios, S.L.; Euronet 360 Finance Limited Sucursal en España; FOGASA.

Abogado: Carlos Manuel Cabrera Pérez.

Procurador: ---.

Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrada de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 8 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 458/2019 en materia de despido/cantidad a instancia de Dña. Sonia Santos Fuentes, contra Effort Gestión Integral de Servicios, S.L., Euronet 360 Finance Limited Sucursal en España y FOGASA. se ha dictado Decreto con fecha 10 de julio de 2019, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Parte dispositiva.

Decreto:

Tener por desistido a Dña. Sonia Santos Fuentes de su demanda frente a Effort Gestión Integral de Servicios, S.L., Euronet 360 Finance Limited Sucursal en España y FOGASA.

Procédase al archivo de las actuaciones.

Notifíquese la presente a las partes.

Modo de impugnación: contra esta resolución cabe interponer recurso de revisión, en el plazo de tres días ante este Juzgado, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Effort Gestión Integral de Servicios, S.L., en ignorado paradero, expido la presente en Santa Cruz de Tenerife, a 10 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

## **CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL 4575 100369**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000118/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

Nº proc. origen: 0000920/2018.

NIG: 3803844420180007122.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019026043.

Ejecutante: Lidia Elena Núñez Chiroque.

Ejecutado: Florencio José Martín Labrador; FOGASA.

Abogado: Marta Rodríguez Martín.

Procurador: ---.

D./Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 8 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000118/2019 en materia de resolución contrato a instancia de D./Dña. Lidia Elena Núñez Chiroque contra D./Dña. Florencio José Martín Labrador y FOGASA, se ha acordado citar mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 18 de septiembre de 2019 a las 9,30 horas, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. 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 para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, 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 Florencio José Martín Labrador y FOGASA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 18 de julio de 2019.

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 Letrado/a de la Administración de Justicia.

### EDICTO

**4576**

**100372**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000036/2019.

Proc. origen: procedimiento ordinario.

Nº proc. origen: 0000822/2018.

NIG: 3803844420180006254.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2019008538.

Ejecutante: Manuela Lanzas Juárez.

Ejecutado: Andrés Roberto Rivero Almenara.

Abogado: ---.

Procurador: ---.

D./Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 8 de Santa Cruz de Tenerife I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000036/2019, a instancia de D./Dña. Manuela Lanzas Juárez contra D./Dña. Andrés Roberto Rivero Almenara se ha dictado auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Se acuerda ordenar y se despacha la ejecución a instancia de D./Dña. Manuela Lanzas Juárez contra D./Dña. Andrés Roberto Rivero Almenara, por un principal de 186,03 euros, más el interés moratorio correspondiente del 10% y mas 55,8 euros de intereses y costas provisionales sin perjuicio de posterior liquidación.

Se autoriza solicitar información patrimonial del ejecutado a la Administración Tributaria.

Asimismo se ha dictado decreto de medidas ejecutivas.

Y para que sirva de notificación en legal forma a D./Dña. Andrés Roberto Rivero Almenara, en ignora-do paradero, y haciéndole saber que las resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial, expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 18 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

### CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

**4577**

**100374**

Procedimiento: procedimiento ordinario.

Nº procedimiento: 0000447/2019.

NIG: 3803844420190003594.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2019018047.

Demandante: Inés Otero Otero.

Demandado: Romalimp 69, S.L.; FOGASA.

Abogado: Marta Rodríguez Martín.

Procurador: ---.

D./Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social nº 8 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento nº 0000447/2019 en materia de reclamación de cantidad a instancia de D./Dña. Inés Otero Otero, contra Romalimp 69, S.L. y FOGASA, por S.Sª. se ha dictado sentencia con fecha 24/07/2019, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

Fallo:

Que debo estimar y estimo íntegramente la demanda presentada por Dña. Inés Otero Otero frente a Romalimp 69, S.L. y frente a FOGASA y, en consecuencia, condeno a Romalimp 69, S.L., al pago a

la parte actora de la cantidad de 2.359,28 euros en concepto de diferencias salariales, bolsa de vacaciones y vacaciones devengadas y no disfrutadas, más el interés moratorio correspondiente del 10 por ciento.

Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria de FOGASA en los términos establecidos legalmente.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que la misma es firme y que contra ella no cabe la interposición de recurso.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

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 de la sentencia a Romalimp 69, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su publicación en el BOP, en Santa Cruz de Tenerife, a 25 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE  
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

**EDICTO**

**4578**

**99611**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000338/2019.

NIG: 3501644420190003394.

Materia: despido disciplinario.

IUP: LS2019016349.

Demandante: Ana Vanesa Vázquez Cubero.

Demandado: Atlantic 99 Shops, S.L.; FOGASA.

Abogado: Yurena Calero Soto.

Procurador: ---.

D./Dña. María Ivana Vega del Diego, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 5 de Las Palmas de Gran Canaria I, hago saber:

que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000338/2019, a instancia de D./Dña. Ana Vanesa Vázquez Cubero contra D./Dña. Atlantic 99 Shops, S.L. y FOGASA se ha dictado Sentencia de fecha 8 de julio de 2019 contra la que cabe interponer recurso de suplicación en el plazo de cinco días.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Atlantic 99 Shops, S.L., en ignorado paradero, y haciéndole saber que las resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial, expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 9 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 8 DE  
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

**EDICTO**

**4579**

**99607**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000033/2019.

Proc. origen: procedimiento ordinario.

Nº proc. origen: 0000440/2018.

NIG: 3501644420180004422.

Materia: sin especificar.

IUP: LS2019008269.

Ejecutante: Juan José Díaz González.

Ejecutado: Sateide, S.L.U.

FOGASA: FOGASA.

Abogado: Yeray López Batista.

Procurador: ---.

D./Dña. María Luisa Serarols Gallostra, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 8 de Las Palmas de Gran Canaria I, hago

saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000033/2019, a instancia de D./Dña. Juan José Díaz González contra Sateide, S.L.U. se ha dictado Decreto de fecha 17/07/2019.

Contra dicha Resolución cabe recurso de revisión en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Sateide, S.L.U., en ignorado paradero, y haciéndole saber que las resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial, expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 17 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA  
E INSTRUCCIÓN Nº 2 DE GÜÍMAR**

**E D I C T O**

**4580**

**99226**

Procedimiento: juicio verbal (250.2).

Nº procedimiento: 0000502/2018.

NIG: 3802041120180002438.

Materia: reconocimiento de deuda.

IUP: IR2018012216.

Demandante: María Isabel Fajardo Padrón.

Demandado: Miguel Dámaso Contreras Estévez;  
Grupo Bematea Canarias, S.L.U.

Abogado: Jordi Garoa Ribera.

Procurador: Lucía del Carmen Pérez Rodríguez.

D./Dña. Beatriz Fojo Tellado, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 2 de Güímar y su Partido:

Hace saber: que en este Juzgado se ha dictado sentencia en los autos que luego se dirá, cuyo encabezamiento y fallo tienen el siguiente tenor literal:

Sentencia.

En Güímar, a 5 de julio de 2019.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. Iván Job Pérez Luis, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 2 de Güímar los presentes autos de Juicio Verbal 502/2018 sobre reclamación de daños y perjuicios seguidos ante este Juzgado a instancia de María Isabel Fajardo Padrón, representado por la Procuradora Lucía del Carmen Pérez Rodríguez y bajo la dirección letrada de Jordi García Ribera contra Miguel Contreras Estévez y contra Bematea Canarias, S.L., en rebeldía, sobre reclamación de cantidad.

Fallo:

Se estima parcialmente la demanda interpuesta por María Isabel Fajardo Padrón contra Miguel Contreras Estévez y contra Bematea Canarias, S.L. Se condena a los demandados a abonar la cuantía de 549,19 euros más los intereses legales desde la interposición de la demanda. Cada parte asume las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad.

Esta Sentencia es firme, contra la misma no cabe recurso de apelación.

Notifíquese esta sentencia al demandado personalmente, en la forma prevista en el artº. 161 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, salvo si se hallare en paradero desconocido, en cuyo caso la notificación se hará por medio de edicto, que se publicará en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado en paradero desconocido D./Dña. Miguel Dámaso Contreras Estévez y Grupo Bematea Canarias, S.L.U., expido y libro el presente en Güímar, a 5 de julio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

## V. ANUNCIOS PARTICULARES

### COMUNIDAD DE AGUAS “AGUAS DEL NORTE”

#### EXTRAVÍO

**4581**

**102299**

Se anuncia el extravío de las certificaciones nº 1648 y 1649 a nombre de D. José del Campo Llarena y Dña. Luisa Cullen y Lugo del Campo, referidas a veinticinco con seiscientas milésimas (25,6) y cuatro participaciones (4,000) de fecha quince de agosto de mil novecientos setenta y cinco, advirtiéndose que si en el plazo de diez días no se presentara reclamación se considerará anulada.

Santa Cruz de Tenerife, a 30 de julio de 2019.

El Secretario, Benigno Ramos Gutiérrez.

### COMUNIDAD CANAL INTERMEDIO NORTE-SUR

#### EXTRAVÍO

**4582**

**102480**

Se anuncia el extravío de la certificación número “110” referida a una participación de esta Comunidad. expedida a nombre de Promociones Franzac Costa Adeje, S.L. con número “3274” respectivamente.

Advirtiéndose que de no formularse reclamación alguna en el plazo de diez días, se considerará anulada, procediéndose a expedir nuevo documento de propiedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo quince de los Estatutos por los que se rige esta Comunidad, sita en la calle San Francisco, nº 9-4º A, de esta capital.

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de julio de 2019.

El Secretario, José Luis Delgado Hernández.



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo  
Concertado  
38/5

DEPÓSITO LEGAL: T.F. 1/1958

Año XCIV

Viernes, 9 de agosto de 2019

Número 96