



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

DON MANUEL ORTIZ CORREA, SECRETARIO ACCIDENTAL DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABONA (SANTA CRUZ DE TENERIFE).

CERTIFICA:

Que el AYUNTAMIENTO EN PLENO, en sesión ordinaria celebrada el día veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho, adoptó, los siguientes acuerdos:

“I.- PARTE DECISORIA

1º.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 25 DE SEPTIEMBRE DE 2018.

Por la Presidencia se pregunta si algún miembro de la Corporación tiene que formular observaciones al acta y no formulándose ninguna la misma es aprobada por unanimidad de los miembros presentes.

2.- APROBACIÓN DEL ANEXO I DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIO SANITARIA Y EL AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABONA PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE TURISMO SOCIAL, CORRESPONDIENTE A LA ANUALIDAD 2019.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente de referencia, en el que constan los siguiente

ANTECEDENTES

1.- Dicho Convenio fue aprobado por el Pleno Municipal en sesión celebrada el 28 de septiembre de 2017 y suscrito el día 15 de noviembre de 2017.

2.- Con fecha 27 de septiembre de 2018, por el Área de Servicios Sociales se emite informe con propuesta de resolución acerca de la aprobación del Anexo I de dicho Convenio, para el año 2019, en el sentido siguiente:

PRIMERO.- *Aprobar el Anexo I del Convenio de colaboración suscrito entre el Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria, dependiente del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y el Ilustre Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el desarrollo del Programa de Turismo Social 2018-2021, correspondiente a la anualidad 2019 con el siguiente contenido:*

Anualidad: 2019.

Destino: Asturias.

Número de plazas para vecinos de Granadilla de Abona: 80.

Aportación prevista:

IASS: 34 %.

Ayuntamiento: 33 %.

Beneficiarios: 33 %.

SEGUNDO: *Asumir el compromiso expreso de incluir en el Presupuesto Municipal correspondiente al ejercicio 2019 la cantidad de VEINTE MIL (20.000,00 €) para hacer frente a los gastos que pudieran derivarse del presente acuerdo.*

3.- Con fecha 5 de octubre de 2018, se emite informe de fiscalización de la propuesta descrita en el antecedente anterior en el sentido siguiente:

(...) con carácter previo a la fiscalización, se requiere que se incorpore al expediente documento acreditativo del coste total del Anexo I para el ejercicio 2019.

4.- El Técnico del Área, con fecha 10 de octubre de 2018, ha emitido informe jurídico con carácter favorable y propuesta de resolución en el sentido de aprobar el anexo I del Convenio de Colaboración suscrito entre el Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria, dependiente del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y el Ilustre Ayuntamiento de Granadilla de Abona

5.- Por la Intervención de Fondos, con fecha 23 de octubre de 2018, ha sido intervenido y conformado el informe emitido por el Técnico del Área.

6.- Por la Concejala Delegada del Área, con fecha 6 de noviembre de 2018, se eleva propuesta al Pleno en el sentido que lo hace el informe técnico.

7.- La Comisión Informativa de Área Social, Igualdad, Salud y Vivienda, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

8.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- El objeto del Convenio cuya aprobación se propone es la implementación de un programa de turismo social para favorecer la realización de actividades turísticas por personas mayores con pocos recursos del Municipio mediante la subvención parcial del coste de los mismos. Según lo previsto en el Convenio, el IASS abonaría el 34 %, el Ayuntamiento el 33 % y los beneficiarios el otro 33 %.

Segunda.- En la cláusula quinta del Convenio se recoge que el Ayuntamiento se compromete a aprobar en cada anualidad de su vigencia (2018-2021) el Anexo I del mismo que es el que define el número de plazas a ocupar, dentro de dicho programa, por beneficiarios del Municipio.

Asimismo, la aprobación de dicho Anexo supone el compromiso de aportar al programa la cantidad económica que se fije en el mismo, dependiendo del número de plazas a las que opta.

Tercera.- En relación al documento acreditativo del coste exacto del Anexo I (es decir, de la aportación municipal que deberá realizarse para el viaje de 2019), debe señalarse que dicha cantidad exacta no puede ser facilitada ya que la misma depende del importe por el que se adjudique, por parte del Excmo. Cabildo Insular, el contrato del viaje de turismo social 2019 una vez finalizado el oportuno procedimiento de licitación y, para proceder a esa licitación, el Excmo. Cabildo solicita conocer cuántas serán las plazas de viaje que pretende ocupar cada municipio en dicho ejercicio, razón por la cual el



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

Convenio prevé entre las obligaciones de los Ayuntamientos firmantes la de aprobar cada anualidad el Anexo I con los datos de la siguiente.

Cuarta.- La competencia para resolver sobre la aprobación de este asunto, ya que conlleva un compromiso presupuestario para el ejercicio 2019 es del Pleno Municipal.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, el **Ayuntamiento en Pleno**, por **unanimidad**

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar el Anexo I del Convenio de colaboración suscrito entre el Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria, dependiente del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y el Ilustre Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el desarrollo del Programa de Turismo Social 2018-2021, correspondiente a la anualidad 2019 con el siguiente contenido:

Anualidad: 2019.

Destino: Asturias.

Número de plazas para vecinos de Granadilla de Abona: 80.

Aportación prevista:

IASS: 34 %.

Ayuntamiento: 33 %.

Beneficiarios: 33 %.

SEGUNDO.- Asumir el compromiso expreso de incluir en el Presupuesto Municipal correspondiente al ejercicio 2019 la cantidad de VEINTE MIL (20.000,00 €) para hacer frente a los gastos que pudieran derivarse del presente acuerdo.

TERCERO.- Notifíquese al Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria, dependiente del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

3.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE ASUNTOS SOCIALES Y SALUD RELATIVA A LA ADHESIÓN DE ESTE AYUNTAMIENTO A LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente de referencia, en el que constan los siguiente

ANTECEDENTES

1.- Vista la propuesta presentada por la Concejalía Delegada de Asuntos Sociales, con fecha 14 de noviembre de 2018, para la Adhesión de este Ayuntamiento a la Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud.

2.- La Comisión Informativa de Área Social, Igualdad, Salud y Vivienda, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

3.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, el **Ayuntamiento en Pleno**, por **unanimidad**

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar la adhesión a la ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (SNS), según figura en la Guía para la implementación local de la Estrategia de promoción de la Salud y Prevención en el SNS http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/docs/Guia_implementation_local.pdf).

SEGUNDO.- Se realizará por parte del Sr. Alcalde o en quien delegue, una declaración institucional/presentación pública dirigida a la ciudadanía donde se publicite el compromiso municipal de adhesión a la Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el SNS.

TERCERO.- Se designará a un trabajador de este Ayuntamiento, con categoría de Educadora, como coordinadora para la implementación local de la Estrategia.

CUARTO.- Se avanzará en la constitución de una mesa intersectorial en el municipio como instrumento de colaboración entre sectores para ganar salud en un marco de salud en todas las políticas.

QUINTO.- Se facilitará a la población información de los recursos comunitarios disponibles para mejorar la salud y la calidad de vida de las personas que forman parte de la comunidad.

SEXTO.- Que se realicen los trámites oportunos para la adhesión formal a la ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (SNS), dando traslado de este acuerdo al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

4.- MODIFICACIÓN DE LAS ENCOMIENDAS DEL SERVICIO DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA, MANTENIMIENTO DE ESPACIOS Y EDIFICIOS PÚBLICOS Y DE INSTALACIÓN, APERTURA Y FUNCIONAMIENTO DE ACTIVIDADES CLASIFICADAS, NO CLASIFICADAS Y ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente de referencia, en el que constan los siguiente

ANTECEDENTES

1.- El Consejo de Administración de la Sociedad Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona (SERMUGRAN S.L.U.), con fecha 27 de marzo de 2018, acordó solicitar al Ayuntamiento de Granadilla de Abona la modificación de las encomiendas del Servicio de Atención a la Ciudadanía, Mantenimiento de Espacios y Edificios Públicos y de Instalación, Apertura y funcionamiento de Actividades Clasificadas, No Clasificadas y Espectáculos Públicos y su contenido con las modificaciones solicitadas

2.- En el seno del Ayuntamiento se emiten informes con carácter FAVORABLE por parte de la Secretaría General, la Técnico Municipal; y siendo conforme la fiscalización por parte de la Intervención de Fondos, con la salvedad relativa *al apoyo en materia de instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos*, pues se entiende desde la Intervención General *que no se trata tanto de modificación del coste sino de que se adopte acuerdo por el órgano competente de este Ayuntamiento, esto es, el Pleno.*

3.- El Secretario hace constar, en relación a lo informado por Intervención General, que hay un acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de 11-03-2013 por el que se encomienda a la Sociedad Municipal la actividad técnica necesaria en la aplicación por el Ayuntamiento de las competencias en materia de instalaciones, aperturas y puesta en funcionamiento de actividades no clasificadas, clasificadas y espectáculos en colaboración con los servicios municipales, en los términos de dicho acuerdo.

4.- La Comisión Informativa de Régimen Interno, Personal, Turismo, Servicio de Atención al Ciudadano, Consumo Transportes y Nuevas Tecnologías, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

5.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, el **Ayuntamiento en Pleno**, por **unanimidad**

ACUERDA

PRIMERO. Aprobar la modificación de las encomiendas del Servicio de Atención a la Ciudadanía, Mantenimiento de Espacios Públicos e Instalación, Apertura y Funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y Espectáculos públicos de la Sociedad Servicios Municipales de Granadilla de Abona (SERMUGRAN S.L.U.), en los términos siguientes acordados por el Consejo de Administración de dicha Sociedad:

“(…) 2.1.- Servicios de Atención al Ciudadano, Apoyo al Mantenimiento de los Servicios Informáticos y la Oficina Municipal de Información al Consumidor.

En Sesión Extraordinaria del Ayuntamiento en Pleno celebrada el día 9 de marzo de 2010 se acordó encomendar a la Sociedad Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L. (Sermugran) la gestión de los Servicios de Atención al Ciudadano, Apoyo al Mantenimiento de los Servicios Informáticos y la Oficina Municipal de Información al Consumidor.

Dicha encomienda de gestión se ha ido desarrollando por parte de Sermugran S.L. hasta que se produce la fusión de las sociedades municipales Granadilla del Suelo Sur S.L. (sociedad absorbente) y Sermugran S.L. (Sociedad absorbida), aprobada por las Juntas Generales de ambas sociedades en sesión de fecha 13 de noviembre de 2017 e inscritas, con fecha 26 de diciembre de 2017, las escrituras elevadas a público ante la Notario D^a Lucila Rojo del Corral en el Registro Mercantil de Santa Cruz de Tenerife, al tomo 3453.Libro 0, Folio 104, Hoja TF-32076, Inscripción 14.

Tras la fusión, la sociedad absorbente asume los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida por lo que las encomiendas realizadas a Sermugran S.L. son asumidas por la sociedad Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L., denominación final tras la modificación de la denominación social aprobada por la Junta General de Granadilla del Suelo Sur S.L. Los estatutos de la sociedad resultante tras el proceso de fusión por absorción recogen, en su artículo uno, la condición de medio propio y servicio técnico del Ayuntamiento de Granadilla de Abona por lo que es posible realizarle todo tipo de encomiendas en cualquier ámbito compatible con su objeto social.

Por su parte, la sociedad municipal Granadilla del Suelo Sur S.L. ha venido contando con personal para la promoción y gestión de la vivienda de protección pública así como la política de vivienda del Ayuntamiento de Granadilla de Abona; el apoyo al planeamiento municipal así como el servicio de apoyo a la instalación, apertura y funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos. Solamente el personal vinculado a esta última actividad estaba vinculado por una encomienda de servicios, aprobado por la Junta de Gobierno Local, quedando el resto de personal sin vincular a una encomienda de servicios al no ostentar Granadilla del Suelo Sur S.L. la condición de medio propio y servicio técnico del Ayuntamiento de Granadilla de Abona.

Por último, el Pleno del Ayuntamiento de Granadilla de Abona en sesión ordinaria celebrada el día treinta de noviembre de 2017 adoptó el acuerdo de Revocación de la Encomienda del Servicio de Apoyo al Mantenimiento de los Servicios Informáticos del Ayuntamiento.

En este contexto de fusión de sociedades municipales, revocación de la encomienda del Servicio de Apoyo al Mantenimiento de los Servicios Informáticos del Ayuntamiento y la existencia de un personal, proveniente de Granadilla del Suelo Sur S.L., sin pertenencia a una encomienda concreta, se hace necesario modificar la encomienda del Servicio de Atención a la Ciudadanía para dar cabida a este personal garantizando los criterios de eficiencia y sostenibilidad exigidos en el artículo 85.2 de la LBRL.



OBJETO DE LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA

De lo hasta ahora expuesto, se puede decir que, Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L. es una sociedad municipal de capital público (el 100%); es una sociedad municipal que está vinculada y/o es dependiente del Ayuntamiento de Granadilla de Abona; forma parte de la Administración Institucional; forma parte del Sector Público a efectos de contratación; actúa en el tráfico jurídico con personalidad jurídica independiente pero controlada por el Ayuntamiento de Granadilla de Abona; no ejerce potestades administrativas y estará sujeta a la Ley 40/2015, de 1 de octubre cuando ejerza dichas potestades administrativas. Lo que se traduce en que es -en realidad- una sociedad pública instrumental y viene realizando de hecho, durante varios ejercicios, las actividades que se pretenden modificar en la encomienda del Servicio de Atención a la Ciudadanía.

Esta modificación tiene como objeto integrar al personal proveniente de la empresa Granadilla del Suelo Sur S.L. sin vínculo a una encomienda de gestión y el personal perteneciente a la revocada encomienda de Mantenimiento de los Servicios Informáticos.

Se pretende con ello mejorar el servicio prestado a través de la encomienda, permitiendo racionalizar el uso de personal para funciones como las de traslado de documentación entre instalaciones municipales con menor personal (hasta el momento llevado a cabo por un trabajador en cada una de las sociedades municipales antes de la fusión por absorción) e impulsar la atención ciudadana en materia de vivienda, favoreciendo así una mayor calidad y diversidad del servicio que se viene prestando actualmente en el SAC.

Asimismo, es objeto de esta modificación el dotar al Servicio de Atención a la Ciudadanía de recursos personales relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones ya que se trata de un servicio intensivo en la utilización de redes, software y sistemas para la atención al ciudadano tanto de manera presencial como on line.

MEDIOS HUMANOS VINCULADOS A LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA.

Los medios humanos que se incorporarán a la encomienda del Servicio de Atención a la Ciudadanía (SAC), dando cabida al personal proveniente de Granadilla del Suelo Sur S,L. Y los enmarcados en la encomienda de Mantenimiento de los Servicios Informáticos son los siguientes:

Apellidos	Nombre	Categoría profesional	Observaciones
Estevez Delgado	Sergio	Técnico Informático (B)	
Hernández Casaña	Enrique José	Director Proyectista	
Requena Venero	Carlos Alejandro	Técnico informático (B)	

Medina Pérez	Francisco	Técnico informático (B)	Vacante. En situación de excedencia.
González Delgado	Alexander	Auxiliar Administrativo	
Melián Díaz	Sandra	Asesor Técnico	
Barroso Barrera	Rosendo	Auxiliar Administrativo	

FUNCIONES A DESARROLLAR POR PARTE DE LOS MEDIOS HUMANOS VINCULADOS A LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA.

Las funciones a desarrollar por el personal que se incorpora a la encomienda del Servicio de Atención a la Ciudadanía se dividen entre las relacionadas con el mantenimiento de los sistemas y programas informáticos y los del atención a la ciudadanía. La relación de funciones se incluye en la tabla siguiente:

Servicio: Mantenimiento de los sistemas informáticos
Administrar sistemas operativos de servidor, instalando y configurando el software, en condiciones de calidad para asegurar el funcionamiento del sistema.
Administrar servicios de red (web, mensajería electrónica, transferencia de archivos, entre otros) instalando y configurando el software.
Administrar aplicaciones instalando y configurando el software, para responder a las necesidades de la organización.
Implantar y gestionar bases de datos instalando y administrando el software de gestión, según las características de la explotación.
Optimizar el rendimiento del sistema configurando los dispositivo hardware indentificando posibilidades de mejora según las necesidades de funcionamiento.
Determinar la infraestructura de redes telemáticas, elaborando esquemas y seleccionando equipos y elementos,
Integrar equipos de comunicaciones en infraestructuras de redes telemáticas determinando la configuración para asegurar su conectividad.
Implementar soluciones de alta disponibilidad, analizando las distintas opciones del mercado, para proteger y recuperar el sistema ante situaciones imprevistas.
Supervisar la seguridad física según especificaciones del fabricante y el plan de seguridad para evitar interrupciones en la prestación de servicios del sistema.
Asegurar el sistema y los datos según las necesidades de uso y las condiciones de seguridad establecidas para prevenir fallos y ataques externos.
Administrar usuarios de acuerdo a las especificaciones de explotación para garantizar los accesos y la disponibilidad de los recursos del sistema.
Diagnosticar las disfunciones del sistema y adoptar las medidas correctivas para establecer su funcionalidad.
Gestionar y/o realizar el mantenimiento de los recursos de su área (programando y verificando su cumplimiento), en función de las cargas de trabajo y el plan de mantenimiento.
Implantar progresivamente soluciones que mejoren la modernización administrativa.



Formación de los trabajadores del Servicio de Atención a la Ciudadanía en las nuevas herramientas de gestión informática que se implementen.
Servicio: Atención ciudadana en materia de vivienda y traslado de documentación
Informar sobre ayudas y subvenciones relacionadas con el acceso a la vivienda
Recabar información sobre políticas de vivienda de instituciones supramunicipales y su canalización vía telepática o presencial a la ciudadanía de Granadilla de Abona
Atención al público en las oficinas del Servicio de Atención a la Ciudadanía en relación con todos aquellos temas relacionados con vivienda que sean demandados por la ciudadanía.
Información sobre las condiciones y requisitos para el acceso a la población al Registro Público de Vivienda Protegida de Canarias así como el apoyo en las solicitudes relacionadas con la tramitación de dicha inscripción.
Atención al público acerca de incidencias, reclamaciones, quejas o sugerencias relacionadas con las viviendas protegidas propiedad de Servicios Municipales de Granadilla de Abona
Atención y orientación a la ciudadanía en relación al acceso a vivienda protegida en el municipio de Granadilla de Abona
Mejorar los sistemas de información para favorecer el acceso de la población a una vivienda.
Recepción y traslado de documentación entre las oficinas del SAC y el Ayuntamiento de Granadilla y viceversa.
Reparto de documentación entre las diferentes áreas del Ayuntamiento de Granadilla de Abona
Preparar, repartir y entregar documentación municipal a terceros para dar cumplimiento con requerimientos, comunicaciones o similar del Ayuntamiento de Granadilla de Abona.
Recogida y reparto de correspondencia u otra documentación relacionada con las actividades del Ayuntamiento o la sociedad municipal.
Todas las actividades análogas y relacionadas con la atención ciudadana que pudieran derivar de la legislación vigente en cada momento.

MODIFICACIÓN DEL COSTE ECONÓMICO DE LA ENCOMIENDA.

La variación del coste laboral de la Encomienda del Servicio de Atención a la Ciudadanía por efecto de la incorporación del personal incluido en la tabla del punto 3 será el siguiente:

Apellidos	Nombre	Categoría profesional	Coste total anual
Estevez Delgado	Sergio	Técnico Informático (B)	31.379,83 €
Hernández Casaña	Enrique José	Director Proyectista	44.385 €
Requena Venero	Carlos Alejandro	Técnico informático (B)	33.029,37

Medina Pérez	Francisco	Técnico informático (B)	31.379,83 €
González Delgado	Alexander	Auxiliar Administrativo	23.103,53 €
Melián Díaz	Sandra	Asesor Técnico	29.128,02 €
Barroso Barrera	Rosendo	Auxiliar Administrativo	28.144,24 €
Total			220.549,82 €

La incorporación de dicho personal no supone un coste adicional al que venía sufragando el Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el sostenimiento de los servicios prestados por las sociedades Granadilla del Suelo Sur y Sermugran por separado. La modificación de la encomienda incorpora un coste preexistente en ambas sociedades en una única encomienda de gestión.

El coste laboral se corresponde con el del ejercicio económico 2018 por lo que se debe considerar en la modificación de la Encomienda del Servicio de Atención a la Ciudadanía, el sufragar los costes desde el 1 de enero de 2018.

2.2.-Instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos. Colaboración con los servicios municipales.

En Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Granadilla de Abona celebrada el día 11 de mayo de 2013 se acordó encomendar a la Sociedad Granadilla del Suelo Sur S.L. la actividad técnica necesaria en la aplicación por el Ayuntamiento de las facultades de intervención en el ejercicio de sus competencias en materia de instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos, en colaboración con los servicios municipales.

Dicha encomienda de gestión se ha ido desarrollando por parte de Granadilla del Suelo Sur S.L. hasta que se produce la fusión de las sociedades municipales Granadilla del Suelo Sur S.L. (sociedad absorbente) y Sermugran S.L. (Sociedad absorbida), aprobada por las Juntas Generales de ambas sociedades en sesión de fecha 13 de noviembre de 2017 e inscritas, con fecha 26 de diciembre de 2017, las escrituras elevadas a público ante la Notario D^a Lucila Rojo del Corral en el Registro Mercantil de Santa Cruz de Tenerife, al tomo 3453.Libro 0, Folio 104, Hoja TF-32076, Inscripción 14.

Los estatutos de la sociedad resultante tras el proceso de fusión por absorción recogen, en su artículo uno, la condición de medio propio y servicio técnico del Ayuntamiento de Granadilla de Abona por lo que es posible realizarle todo tipo de encomiendas en cualquier ámbito compatible con su objeto social.

Conjugado todo ello con el art. 85.2 de la LBRL, la gestión de los servicios públicos de competencia local ha de hacerse en la forma más sostenible y eficiente de entre las enumeradas, recogiendo que la gestión del servicio público mediante una sociedad mercantil local, cuyo capital social sea de titularidad pública deberá justificarse mediante la correspondiente memoria que deberá ser elevada al Pleno para su aprobación.



OBJETO DE LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA

De lo hasta ahora expuesto, se puede entender que no se ha llevado a cabo la aprobación por parte del Pleno del Ayuntamiento de Granadilla de Abona en relación a la encomienda de instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos por lo que se hace necesario corregir este trámite.

Esta modificación no conlleva diferencia de coste alguno respecto a la que se venía desarrollando hasta la fecha así como tampoco se produce una variación de las funciones que desarrolla el personal técnico adscrito a la misma.

MEDIOS HUMANOS VINCULADOS A LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA.

Los medios humanos que se adscriben a la encomienda de instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos, es el siguiente:

Apellidos	Nombre	Categoría profesional
Aguiar Díaz	Rosana	Ingeniero Técnico Industrial

FUNCIONES A DESARROLLAR POR PARTE DE LOS MEDIOS HUMANOS VINCULADOS A LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA.

Las funciones a desarrollar por el personal que se incorpora a la encomienda instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos se incluye en la tabla siguiente:

Servicio: Apoyo a la conservación, mantenimiento y mejora de los espacios públicos municipales.
Resolución de consultas, información y asesoramiento técnico.
Actuaciones materiales, técnicas o de servicio que no impliquen ejercicio de autoridad ni dictar actos administrativos en los expedientes que se instruyan en la materia encomendada, reservándose dichas funciones expresamente a los órganos municipales que tengan atribuida la competencia.
Asistencia para la valoración y comprobación de los servicios y suministros recibidos por el Ayuntamiento en materia de facturación a proveedores.
Redacción de proyectos de alumbrado y dirección de obras.

COSTE ECONÓMICO DE LA ENCOMIENDA A MODIFICAR.

El coste laboral de la Encomienda de instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos será el siguiente:

Apellidos	Nombre	Categoría profesional	Coste total anual
Aguiar Díaz	Rosana	Ingeniero Técnico Industrial	40.469,95 €
Total			40.469,95 €

La incorporación de dicho personal no supone un coste adicional al que venía sufragando el Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el sostenimiento de los servicios prestados por las sociedades Granadilla del Suelo Sur y Sermugran por separado.

El coste laboral se corresponde con el del ejercicio económico 2018 por lo que se debe considerar en la modificación de la Encomienda de instalación, apertura y puesta en funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos, el sufragar los costes desde el 1 de enero de 2018.

2.3-Servicio de Conservación, Mantenimiento y Mejora de Espacios y Edificios Público.

En Sesión Extraordinaria del Ayuntamiento en Pleno celebrada el día 27 de mayo de 2010 se acordó encomendar a la Sociedad Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L. (Sermugran) la gestión de un Servicio de Conservación, Mantenimiento y Mejora de Espacios y Edificios Público.

Dicha encomienda de gestión se ha ido desarrollando por parte de Sermugran S.L. hasta que se produce la fusión de las sociedades municipales Granadilla del Suelo Sur S.L. (sociedad absorbente) y Sermugran S.L. (Sociedad absorbida), aprobada por las Juntas Generales de ambas sociedades en sesión de fecha 13 de noviembre de 2017 e inscritas, con fecha 26 de diciembre de 2017, las escrituras elevadas a público ante la Notario D^a Lucila Rojo del Corral en el Registro Mercantil de Santa Cruz de Tenerife, al tomo 3453.Libro 0, Folio 104, Hoja TF-32076, Inscripción 14.

Tras la fusión, la sociedad absorbente asume los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida por lo que las encomiendas realizadas a Sermugran S.L. son asumidas por la sociedad Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L., denominación final tras la modificación de la denominación social aprobada por la Junta General de Granadilla del Suelo Sur S.L. Los estatutos de la sociedad resultante tras el proceso de fusión por absorción recogen, en su artículo uno, la condición de medio propio y servicio técnico del Ayuntamiento de Granadilla de Abona por lo que es posible realizarle todo tipo de encomiendas en cualquier ámbito compatible con su objeto social.

Por su parte, la sociedad municipal Granadilla del Suelo Sur S.L. ha venido contando con personal para la promoción y gestión de la vivienda de protección pública



así como la política de vivienda del Ayuntamiento de Granadilla de Abona; el apoyo al planeamiento municipal así como el servicio de apoyo a la instalación, apertura y funcionamiento de actividades clasificadas, no clasificadas y espectáculos públicos. Solamente el personal vinculado a esta última actividad estaba vinculado por una encomienda de servicios, aprobado por la Junta de Gobierno Local, quedando el resto de personal sin vincular a una encomienda de servicios al no ostentar Granadilla del Suelo Sur S.L la condición de medio propio y servicio técnico del Ayuntamiento de Granadilla de Abona.

En este contexto de fusión de sociedades municipales y la existencia de un personal, proveniente de Granadilla del Suelo Sur S.L., sin pertenencia a una encomienda concreta, se hace necesario modificar la encomienda del Servicio de Conservación, Mantenimiento y Mejora de Espacios y Edificios Públicos para dar cabida a este personal garantizando los criterios de eficiencia y sostenibilidad exigidos en el artículo 85.2 de la LBRL.

OBJETO DE LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA

De lo hasta ahora expuesto, se puede decir que, Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L. es una sociedad municipal de capital público (el 100%); es una sociedad municipal que está vinculada y/o es dependiente del Ayuntamiento de Granadilla de Abona; forma parte de la Administración Institucional; forma parte del Sector Público a efectos de contratación; actúa en el tráfico jurídico con personalidad jurídica independiente pero controlada por el Ayuntamiento de Granadilla de Abona; no ejerce potestades administrativas y estará sujeta a la Ley 40/2015, de 1 de octubre cuando ejerza dichas potestades administrativas. Lo que se traduce en que es -en realidad- una sociedad pública instrumental y viene realizando de hecho, durante varios ejercicios, las actividades que se pretenden modificar en la encomienda de Conservación, Mantenimiento y Mejora de Espacios y Edificios Públicos.

Esta modificación tiene como objeto integrar al personal proveniente de la empresa Granadilla del Suelo Sur S.L. sin vínculo a una encomienda de gestión. Se pretende con ello mejorar el servicio prestado a través de la encomienda, permitiendo racionalizar el uso de personal para funciones como las de mejora del espacio público municipal, la creación de proyectos de mejora de edificios públicos, el apoyo al Ayuntamiento en la redefinición de espacios de uso público.

MEDIOS HUMANOS VINCULADOS A LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA.

Los medios humanos que se incorporarán a la encomienda del Servicio de Conservación, Mantenimiento y Mejora de Espacios y Edificios Públicos, dando cabida al personal proveniente de Granadilla del Suelo Sur S.L., es el siguiente:

Apellidos	Nombre	Categoría profesional
Colina Delgado	José Luis	Delineante

FUNCIONES A DESARROLLAR POR PARTE DE LOS MEDIOS HUMANOS VINCULADOS A LA MODIFICACIÓN DE LA ENCOMIENDA.

Las funciones a desarrollar por el personal que se incorpora a la encomienda del Servicio de Conservación, Mantenimiento y Mejora de Espacios y Edificios Públicos se incluye en la tabla siguiente:

Servicio: Apoyo a la conservación, mantenimiento y mejora de los espacios públicos municipales.
Realizar representaciones, dibujos, planos e instrucciones a través de datos ofrecidos por otros profesionales
Sintetizar información en dibujos técnicos que luego serán utilizados en la mejora y redefinición de espacios y edificios públicos.
Crear diseños que faciliten la interpretación de ideas o conceptos para la mejora y redefinición del espacio público.
Elaboración de documentos, bajo supervisión técnica, para el diseño de interiores de edificios públicos.
Elaborar memorias, pliegos de condiciones, mediciones, presupuestos, estudios de seguridad relacionados con el mantenimiento y conservación de espacios y edificios públicos.
Elaborar programas de control de proyectos y ejecución de labores de mantenimiento del espacio público.
Realizar replanteos y nivelaciones topográficas

MODIFICACIÓN DEL COSTE ECONÓMICO DE LA ENCOMIENDA.

La variación del coste laboral de la Encomienda del Servicio de Atención a la Ciudadanía por efecto de la incorporación del personal incluido en la tabla del punto 3 será el siguiente:

Apellidos	Nombre	Categoría profesional	Coste total anual
Colina Delgado	José Luis	Delineante	41.690,30 €
Total			41.690,30 €

La incorporación de dicho personal no supone un coste adicional al que venía sufragando el Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el sostenimiento de los servicios prestados por las sociedades Granadilla del Suelo Sur y Sermugran por separado. La modificación de la encomienda incorpora un coste preexistente en Granadilla del Suelo Sur S.L. en una única encomienda de gestión.

El coste laboral se corresponde con el del ejercicio económico 2018 por lo que se debe considerar en la modificación de la Encomienda del Servicio de Conservación, Mantenimiento y Mejora de Espacios y Edificios Públicos, el sufragar los costes desde



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

el 1 de enero de 2018”.

SEGUNDO. Abonar a Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L.U. los costes laborales del personal objeto de la modificación de las encomiendas con efecto 1 de enero de 2018, al encontrarse previstos los mismos en el presupuesto de la la sociedad municipal, incorporado al Presupuesto General del Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el año 2018.

5.- APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD MUNICIPAL SERMUGRAN PARA EL PERÍODO 2019-2022, ACORDADO ENTRE LA EMPRESA Y LOS SINDICATOS.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente de referencia, en el que constan los siguiente

ANTECEDENTES

1.- Vista la propuesta formulada por la Concejalía Delegada de Régimen Interno y Personal del Ayuntamiento, en relación al proceso de negociación para la aprobación de un nuevo convenio colectivo para el período 2019-2022, en el seno de la Sociedad Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona, S.L. (SERMUGRAN S.L.).

2.- Visto asimismo que de los antecedentes obrantes en el expediente se acredita lo siguiente:

1. En fecha 12-05-2017 se procedió, entre los representantes de la Empresa y del Comité, a la promoción de un nuevo convenio colectivo, con fundamento en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, en toda su totalidad, a excepción de aquellas materias que por Ley son innegociables, constituyéndose la mesa negociadora.
2. En fecha 05-09-2018 se reúne nuevamente la Mesa negociadora aprobando un documento de Convenio Colectivo, que se remite al Ayuntamiento en fecha 11-10-2018 para su fiscalización y posterior aprobación.
3. En fecha 18-10-2018 la parte empresarial presenta nueva Tabla Salarial en la que se han rectificado los salarios base y los importes correspondientes a los diferentes pluses, con motivo de la subida salarial de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, también se incluyen los salarios de las nuevas categorías profesionales creadas para la asignación salarial, tomando la tabla salarial que actualmente tiene las mismas categorías en el personal laboral del Ayuntamiento, siendo aprobados dichos extremos.
4. La Intervención General, emite informe con fecha 12-11-2018, fiscalizando el expediente de conformidad, con las salvedades expuestas en los apartados primero y segundo de dicho informe, que esencialmente señalan:

- Que no se aprecia que en el mismo se hayan pactado condiciones económicas que vulneren las limitaciones impuestas por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el citado año. Si así

fuere, sería de aplicación el artículo 18. ocho, de la referida Ley que establece: “los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo”.

- Que con respecto al texto del artículo 6 del Convenio relativo a la subrogación hay que recordar el contenido de la Disposición Adicional Vigésimo Sexta de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, que señala que:

Uno . Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida , las Administraciones Públicas del artículo 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5 / 2015 , de 30 de octubre, no podrán considerar como empleados públicos de su artículo 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público :

a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento , por resolución , incluido el rescate , o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos .

b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas , fundaciones del sector público , consorcios , en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública .

Al personal referido en los apartados anteriores le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral.

Dos . En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.ª) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos .

Tres . Lo establecido en esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13ª y 18ª, así como del artículo 156.1 de la Constitución .”

Y que la Disposición Final Cuadragésima Segunda de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 ha suprimido el último párrafo del Apartado Uno, en consecuencia, lo establecido en citado artículo 6 del Convenio, debe entenderse dentro de las limitaciones impuesta a este Ayuntamiento por la normativa citada. A este respecto cabe recordar que la Disposición Adicional Trigésimo Cuarta de la mencionada Ley 3/2017, establece que: “ [...] Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato



temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.”

5. En fecha 15-11-2018, la Mesa de Negociación, sobre la base del informe de la Intervención General, acuerda añadir en el texto del artículo 6.2.1 del Convenio relativo a la subrogación del personal **“con las limitaciones que establezca la legalidad vigente”**.

3.- La Comisión Informativa de Régimen Interno, Personal, Turismo, Servicio de Atención al Ciudadano, Consumo Transportes y Nuevas Tecnologías, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

4.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, el **Ayuntamiento en Pleno**, por **unanimidad**

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar el Convenio Colectivo de la Sociedad Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona, S.L. para el período 2019-2022, acordado entre empresa y sindicatos, que se transcribe a continuación:

“CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS MUNICIPALES DE GRANADILLA DE ABONA S.L. (SERMUGRAN)

CAPÍTULO 1.

DISPOSICIONES GENERALES.

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo para el personal de la Empresa Pública Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L. ha sido negociado y firmado por los representantes sindicales de Intersindical Canaria, y Unión General de Trabajadores, de un lado y, de otro, por la representación de la Empresa Pública Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L., de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación:

Funcional y personal: El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa Pública Municipal “**Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L.**” (**Sermugran**) y los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la misma, en el centro de trabajo “MUNICIPIO DE GRANADILLA DE ABONA”, por lo que a partir de su firma no podrán establecerse para ningún trabajador, condiciones diferentes a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, salvo que estas, fuesen acordadas por las partes firmantes del mismo.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio colectivo, el personal de la empresa que desempeñe funciones de Consejero, el personal de Alta Dirección, así como los trabajadores que en su día fueron subrogados del Ayuntamiento de Granadilla a la empresa CLUSA, S.A., que después fueron a su vez subrogados a SERMUGRAN (En adelante a este colectivo se le denomina Trabajadores Subrogados), a los cuales se le aplicará el convenio colectivo del propio Ayuntamiento de Granadilla de Abona vigente en cada momento. Asimismo se excluirá a los trabajadores de la empresa Granadilla de Suelo Sur S.L. que mantendrán las condiciones laborales con las que contaban hasta el momento de la fusión por absorción de las sociedades Granadilla de Suelo Sur S.L. y Sermugran S.L.

Asimismo, no se aplicará el presente Convenio a los trabajadores que la Empresa contrate a través de planes de empleo o convenios con Administraciones Públicas u organismos oficiales.

Ámbito Temporal: La vigencia de este Convenio Colectivo será de cuatro años naturales contados a partir del uno de enero de dos mil dieciocho (01/01/2019), aceptando las partes su plena eficacia desde el momento de su registro, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia siendo sus efectos económicos desde uno de enero del dos mil diecinueve (01/01/2019) hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil veintidos (31/12/2022).

Artículo 2.- Denuncia

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar la denuncia de este Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la otra y registrado ante la Autoridad Laboral, con una antelación mínima en la notificación de un mes respecto al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez producida dicha denuncia, las partes acuerdan que continuará aplicándose todo el contenido del presente convenio en su totalidad, sus cláusulas normativas y obligaciones, en tanto no exista un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Presentada una propuesta o una plataforma de nuevo Convenio por cualquiera de las partes, la Comisión Negociadora deberá constituirse en el plazo de 30 días, acordando un calendario de negociación que se iniciará como máximo dentro de los 30 días posteriores, y la negociación podrá llevarse durante el período máximo que permita la legislación laboral vigente.

Artículo 3.- Prórroga

De no mediar denuncia, el convenio colectivo se prorrogará tácitamente de año en año. En cuyo caso todos los conceptos económicos, salariales y extra salariales experimentarán la variación en la misma cuantía para el año 2023 de un 2% y en 2024 de un 2%, siempre que la legislación aplicable al sector público empresarial lo permita.

Artículo 4.- Carácter vinculante del Convenio

1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo vincularán a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación y constituye un todo orgánico y las partes quedan



mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas que tengan el carácter de mínimo o máximos, de derecho y deberes necesario y las pactadas con la Empresa por la representación de los trabajadores y siempre serán consideradas en su globalidad, y que sean colectivamente más beneficiosas que las que forman parte del contenido de este Convenio.

2.- El Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. Si en el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso de la jurisdiccional, en el ejercicio de sus facultades se impidiese el registro o la vigencia del presente Convenio Colectivo o de algunos de sus artículos, ésta lo comunicará a la Comisión Negociadora para que en los plazos estipulados se reúna para intentar la adecuación de las mismas a la legislación vigente.

Artículo 5.- Compensación y absorción

Las mejoras económicas establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto a las conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o jurisdiccionales.

Artículo 6.- Subrogación

6.1. Estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no esta establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

6.2.- Subrogación del personal.

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 con las limitaciones que establezca la legalidad vigente.

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

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

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

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

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



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

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

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún 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 aún 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 contratatas 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.

6.3. Supuestos de agrupación o división de contratatas.

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

1. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos. Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

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

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

6.4. Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

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, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo de cotización, antigüedad, jornada, horario, vacaciones disfrutadas, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante legal de los trabajadores o sindical, clasificación profesional y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

6.5. Prórroga provisional de contenido y efectos.

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

Artículo 7.- Comisión Paritaria

1.- En el plazo de un mes contado a partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión compuesta paritariamente por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de Empresa, contando la parte social con representación en base a la representación con la que cuente en el Comité de Empresa y debiendo existir, al menos, un representante de cada sindicato, que asumirá las funciones de interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, así como las de seguimiento y desarrollo de los aspectos contenidos en este convenio y sus anexos durante la totalidad de su vigencia.

La parte social estará compuesta en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales, no obstante deberá existir un representante al menos de cada uno de los sindicatos representados.

2.- Interpretación del convenio:

En este sentido, aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación, no podrán aplicarse hasta tanto no exista una reunión de la comisión y se llegue a consenso entre las partes.

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

4.- La comisión resolverá los temas que se le planteen en el plazo máximo de 10 días a partir de la recepción del problema, salvo en los supuestos de urgencia, los cuales se resolverán de manera inmediata o en un plazo máximo de tres días hábiles.

5.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en horario de trabajo y previa convocatoria de las partes o de los trabajadores/as acompañándose del orden del día y del acta de la reunión anterior, debiendo ser notificada con una antelación mínima de 72 horas.

6.- La comisión quedara válidamente constituida si están presentes, al menos, 2 miembros de cada una de las partes.

7.- En la primera sesión a celebrar por la comisión se nombrara de entre sus miembros un Presidente que asegurara el cumplimiento de la normativa vigente y la regularidad de las deliberaciones y un Secretario, que levantara acta.

A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. Pudiendo contar cada una, con tres asesores, con voz pero sin voto.

8.- No podrán ser objeto de acuerdo asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de las dos partes.

9.- En cada sesión se aprobará el acta de la anterior, que será firmada por todos los miembros presentes de la comisión.

10.- Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedaran reflejadas en las actas de cada reunión, que firmaran ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los trabajadores afectados, puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad Judicial o laboral competente.

11.- La Comisión de interpretación podrá solicitar a la Empresa o a quien corresponda, informes sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones. De no existir acuerdo, ambas partes podrán someterse al arbitraje del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo.

12.- Esta Comisión quedará constituida como órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndose la intervención previa obligatoria para la solución de las discrepancias referentes a la aplicación e interpretación del articulado del presente Convenio, siempre y cuando la Empresa y el/los/as trabajadores/as afectados lo soliciten mutuamente.



Artículo 8 .- Clasificación Funcional

A) GRUPO PROFESIONAL I TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR

- Titulado/a Superior
- Ingeniero Agrónomo
- Técnico/ de proyectos y gestión
- Arquitecto/a
- Ingeniero industrial/

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado o equivalente.

B) GRUPO PROFESIONAL II-TITULADOS/AS GRADO MEDIO

- Técnico/a Informáticos
- Coordinador/a
- Jefe/a de Servicio
- Perito Agrícola
- Arquitecto Técnico
- Ingeniero Técnico Industrial

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

C) GRUPO PROFESIONAL III - ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS

- Encargado/a de Servicio y/o proyectos.
- Administrativos/a
- Jefe de Taller
- Mecánicos/as Oficiales de 1ª
- Delineante

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado polivalente o formación profesional de técnico Superior o Técnico especialista o equivalente.

D) GRUPO PROFESIONAL IV-ESPECIALISTAS Y NO TITULADOS

- Auxiliares Administrativos/as
- Tele operadores/as
- Conductores/as Nocturnos
- Conductores/as Diurnos
- Conductor especialista
- Peón Especialista.
- Oficial de mantenimiento
- Mecánicos/as Oficiales de 2ª
- Soldadores/as
- Fontaneros/as
- Jardineros/as
- Electricistas
- Auxiliar de gestión documental.

Formación: Título de graduado en formación secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de técnico o Técnico Auxiliar o equivalente.

E) GRUPO PROFESIONAL V- GRUPO DE OPERARIOS

- Peón/a de recogida Nocturna
- Peón/a de recogida Diurna
- Peón/a de Barrido
- Peón/a de mantenimiento
- Limpiadores/as
- Peones especializados en el montaje de estructuras.

Formación: Título de graduado en formación primaria, Educación General Básica o Formación Profesional Técnico Auxiliar o equivalente.

A1. Titulados/as Superiores.- En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Ingeniero/a Agrónomo o Agrícola.- En posesión de un título de grado superior, planifica, coordina y realiza actividades paisajísticas así como estudios y análisis sobre manejos de suelos destinados a jardines y similares.

A3. Técnico/a de proyectos y gestión: En posesión de un título de grado superior, realiza funciones para las que expresamente le faculte dicho título y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

A4. Arquitecto/a.- En posesión de la titulación de grado superior habilitante ejecuta diversos trabajos en relación a proyectar, diseñar, dirigir la construcción y el mantenimiento de edificios e infraestructuras públicas.

A5.- Ingeniero/a Industrial.- En posesión de la titulación de grado superior habilitante, se encarga del diseño, la planeamiento, el control y la optimización del proceso industrial en todas las actividades propias de la empresa.

B1. Técnico/a Informático.- Programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes dentro de la empresa y similares. Hardware y software.

B2. Coordinador/a.- Coordinación, supervisión y ordenación y/o dirección de trabajos de conjunto dentro de un área, servicio o departamento

B3.-Jefe/a de Servicio.- Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios encomendados. Es el responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento.

B4. Périto Agrícola.- En posesión de título de grado medio planifica y ordena los trabajos para el cuidado y mantenimiento de los jardines y similares.

B5.- Arquitecto/a técnico/a.- En posesión de la titulación de grado medio habilitante ejecuta diversos trabajos en relación a dirigir la construcción y el mantenimiento de edificios e infraestructuras públicas.

B6.- Ingeniero/a Técnico Industrial.- En posesión de la titulación de grado medio habilitante, se encarga del diseño, realización de proyectos, el control y la optimización del proceso industrial en todas las actividades propias de la empresa.



C1. Encargado/a de Servicio.- Es el que tiene a su cargo el control de trabajadores/as siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1.- Organizar el trabajo al personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los trabajadores/as.
- 2.- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, además de la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- 3.- Reflejar en los partes diarios de los trabajadores/as y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus supervisores e informando de la incidencia del personal de servicios o de cualquier índole que se produzca.
- 4.- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

C2.-Administrativos/as.- Es el que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo principalmente del jefe correspondiente.

C3.- Jefe/a de Taller.- A las órdenes de un encargado/a tiene a su cargo mecánicos y demás personal operario cuyo trabajo dirige vigila y ordena para el correcto mantenimiento de los vehículos y maquinaria de la empresa.

C4. Mecánicos/as Oficiales de 1ª.- Son trabajadores/as con conocimiento teórico y práctico del oficio con especialización, con mandos sobre otros trabajadores o sin él.

C5.- Delineante.- Es un profesional encargado/a de la elaboración de planos técnicos utilizados en trabajos de arquitectura o ingeniería. Estos planos incluyen detalles técnicos, dimensiones, materiales y procedimientos.

D1. Auxiliar Administrativo/a.- Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa.

D2. Tele operador/a.- Empleado/a que tiene por principal labor estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

D3. Conductores/as Nocturnos/as.- Son aquellos/as trabajadores/as que con el permiso de conducir necesario se dedican a la conducción de los vehículos de la empresa en horario de noche.

D4. Conductores/as Diurnos.- Son aquellos/as trabajadores/as que con el permiso de conducir necesario se dedican a la conducción de los vehículos de la empresa en horario de día.

D5. Conductores/as Especialistas.- Son aquellos trabajadores/as que con el permiso de conducir necesario que se dedican a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad.

D6. Peón Especialista.- Son aquellos trabajadores/as que se dedican a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad incluida la utilización de maquinaria que requiera formación especializada, estando en posesión de la titulación necesaria para su manejo.

D7.- Oficial de Mantenimiento.- Son aquellos operarios que efectúan trabajos cualificados relacionados con el mantenimiento de vías, espacios y edificios públicos que exijan una habilidad específica de la materia adquirida por una larga práctica o el aprendizaje metódico equivalente al grado de oficialidad en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

D8. Mecánico/a Oficial de 2ª.- Son los trabajadores/as con conocimiento teórico y práctico del oficio sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales/as de primera.

D9. Soldador/a.- Es aquel trabajador/a el cual ejerce las funciones relacionadas con su oficio.

D10. Fontanero/a.- Es aquel trabajador/a que con los conocimientos necesarios a la profesión se dedica a la instalación o reparación de todo lo relacionado con la fontanería.

D11. Jardinero/a.- Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores de limpieza y mantenimiento de jardines y similares, así como labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso en operaciones más delicadas.

D12. Electricista.- Es aquel trabajador/a que con la titulación necesaria se dedica al ejercicio de su oficio.

D13. Auxiliar de gestión documental: Trabajador/a encargada de recibir, clasificar, administrar, trasladar y archivar la documentación que ingresa en la empresa a través de registros físicos o electrónicos y direccionarla a los diferentes departamentos dentro de la empresa o hacia el exterior, ya sea a otras empresas, administraciones o particulares.

E1. Peón de recogida nocturno.- Son aquellos trabajadores/as que realizan las funciones de recogida de residuos sólidos y enseres en horario nocturno.

E2. Peón de recogida Diurno.- Son aquellos/as trabajadores/as que realizan las funciones de recogida de residuos sólidos, papeleras y enseres en horario diurno.

E3. Peón de Barrido.- Son aquellos/as trabajadores/as que realizan las funciones de barrido y todas aquellas funciones necesarias para mantener una adecuada limpieza de la vía pública.

E4. Peón de mantenimiento.- Es el trabajador/a encargado de ejecutar labores que no necesitan ninguna especialización profesional y técnica.

E5. Limpiador/a.- Es el personal que tiene por misión la limpieza de locales, edificios públicos y dependencias de la empresa.

Artículo 9.- Trabajos de inferior o superior categoría.

- 1.- El trabajador/a podrá realizar trabajos del grupo superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente al grupo superior desempeñado.
- 2.- Si excediera de 6 meses en un año natural u ocho meses durante dos años naturales, consolidará automáticamente el salario del grupo superior. El año se entenderá comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.



CAPITULO III

JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, FESTIVOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 10 .- Jornada

1. La duración máxima de la jornada de trabajo para los/as trabajadores/as afectados por este convenio será de 37 horas y media semanales en régimen de jornada continua, distribuida de lunes a viernes. La empresa podrá contratar a personal adicional para cubrir los sábados, domingos y festivos en base a las necesidades con las que cuente.

2. Durante los meses de julio, agosto, Semana Santa, Navidad la jornada de trabajo se reducirá una hora diaria al final de la misma, constituyendo el horario especial. El mes de septiembre será horario especial también para el servicio de Mantenimiento de Espacios Públicos.

En ningún caso, salvo situaciones de urgencia o emergencia, se superará la jornada diaria.

Artículo 11 .- Descanso diario

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, disfrutarán de un descanso diario de 30 minutos para refrigerio que se computará y retribuirá como trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 12 .- Horas extraordinarias

1.- Tendrán consideración de horas extraordinarias las realizadas de forma no habitual que excedan de la jornada establecida en este convenio.

2.- Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas , extraordinarias, salvo los supuestos contemplados en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes). De no concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la empresa.

3.- El valor de la hora extraordinaria:

GRUPO PROFESIONAL I - TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR	-> 17,00 €
GRUPO PROFESIONAL II - TITULADOS/AS GRADO MEDIO	-> 15,00 €
GRUPO PROFESIONAL III - ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS	-> 14,00 €
GRUPO PROFESIONAL IV - ESPECIALISTAS Y NO TITULADOS	-> 13,00 €
GRUPO PROFESIONAL V- GRUPO DE OPERARIOS	-> 12,00 €

Para los trabajadores/as del servicio de Limpieza de Centros Públicos que sean requeridas por la empresa para realizar trabajos en fines de semana y festivos se abonará la cuantía de 36 euros por servicio, independientemente de su duración.

4.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido, en lugar de ser remuneradas con la aceptación individual de los trabajadores afectados. Se establece la equivalencia entre una hora

extraordinaria realizada por una hora y treinta minutos de descanso retribuido. En caso de horas realizadas en situación de emergencia o fuerza mayor la equivalencia será de dos horas.

Artículo 13.- Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales, los cuales se disfrutarán obligatoriamente antes de concluir el año natural.

Las vacaciones podrán disfrutarse en uno o dos periodos. El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir en ningún caso con días de descanso, sábados, domingos o festivos, teniendo que comenzar el primer día hábil siguiente.

Previa comunicación a la empresa, el trabajador/a podrá deducir hasta un máximo de 5 días -de los disponibles de vacaciones- para disfrutarlos en otra época del año, debiendo disfrutarse de lunes a viernes y que no podrán ser acumulados a días de asuntos propios.

La empresa confeccionará de mutuo acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal en el mes de diciembre del año anterior (de cada año) el calendario de vacaciones, las cuales serán de carácter rotatorio para todos los trabajadores. El Calendario se expondrá en el tablón de anuncio durante 15 días para que los trabajadores/as revisen si hay alguna anomalía en sus datos o mes que se le ha asignado. De existir alguna reclamación formalmente presentada por algún trabajador/a al calendario de vacaciones, se reunirá la empresa y el Comité de Empresa para resolver dicha reclamación, una vez resuelta se expondría el nuevo calendario definitivo.

En caso de que ambos cónyuges o parejas de hecho sean empleados de la empresa se procurará que disfruten sus vacaciones en el mismo mes, siempre que lo permita la necesidad del servicio.

Se podrán disfrutar desde el mes de enero a diciembre. De mutuo acuerdo y siendo de la misma categoría, siempre que se le comunique por escrito a la empresa y esta lo acepte, los trabajadores podrán hacer cambios con otro compañero de el mes de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 Estatuto de Los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

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

- Quince años de servicio: 1 día hábil más.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles más.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles más.
- Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles más.



Artículo 14 .- Festivos

Se considerarán días festivos los establecidos con carácter nacional, autonómico o municipal por la Administración competente.

Artículo 15 .- Plus de Festivos y trabajo en domingo

Se establece un plus de festivo o día de descanso de 112,89 €, que se abonará a los trabajadores que desarrollen sus funciones en esas fechas, además de los salarios devengados en dicho día.

El trabajo en domingos y festivos tiene el carácter de voluntario.

Artículo 16 .- Licencias

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio o inscripción de parejas de hecho en el Registro correspondiente: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de un hijo/a, ya sea de la esposa o pareja de hecho acreditada: 3 días naturales y 4 en caso de complicación en el parto.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de afinidad y consanguinidad: 5 días naturales para familiares de primer grado y 4 días naturales para los de segundo grado y 2 días naturales más cuando el hecho causante se produzca fuera de la isla.
- d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad : 1 día.
- e) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- f) Por traslado de domicilio: 2 días naturales, siempre que conlleve un cambio efectivo de residencia habitual. En ningún caso se dará esta licencia cuando se trate de cambios de domicilio esporádicos o por periodos estivales. El hecho causante deberá ser demostrado fehacientemente con un certificado de empadronamiento o contrato de alquiler o título de propiedad.
- g) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo indispensable, que deberá ser justificado adecuadamente.
- h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración; el mismo día.
- i) Por asuntos personales no incluidos en los apartados anteriores, 4 días al año, pudiéndose distribuir por el/la trabajador/a a su conveniencia, previa autorización, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo dos de estos días ser unidos al período de vacaciones. Los días de asuntos propios deberán ser solicitados por escrito con al menos cinco días hábiles de antelación y como máximo treinta días. La empresa podrá denegar esta solicitud en base a las necesidades del servicio y deberá contestarlo al trabajador/a con tres días hábiles desde la solicitud, la no contestación significa la concesión de los asuntos propios. Los dos días restantes no podrán vincularse a vacaciones pero si a puentes.
- j) Los días 24 y 31 de diciembre.
- k) Un día por festividad del patrón del sector: Santa Rita y San Martín de Porres.

l) Los trabajadores/as podrán presentar un parte de 24 horas al año que justificará su inasistencia al trabajo por motivos de enfermedad.

Se considerará, a los efectos del presente artículo, como enfermedad grave aquella que requiera hospitalización de más de 24 horas. En caso de enfermedad grave de familiares primer grado los trabajadores podrán disfrutar de las licencias previstas, a su elección, a partir del hecho causante o al día siguiente del momento en que el familiar cause alta.

- Las trabajadoras por maternidad, adopción o acogimiento de menores de hasta 12 años tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas.
- Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a, por cada hijo a partir del segundo y en los supuestos de partos múltiples.
- También se ampliará en dos semanas, en los casos de partos prematuros, con falta de peso, así como en aquellos en los que el hijo/a precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el permiso se ampliará en tantos días como el hijo/a se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas adicionales.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta de permiso.

Por otro lado, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.
- Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiples.
- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a: tendrá una duración en base a la legislación vigente en cada momento, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o acogimiento.

d) La falta de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda

e) El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos/as o discapacitados/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales a su cargo a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización, reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación especial así como consultas de apoyo adicional en el ámbito socio sanitario.



f) Los/as trabajadores/as que hayan sido sometidos a tratamientos de quimioterapia o radioterapia o por otro proceso médico de especial gravedad, podrán incorporarse a su jornada laboral de manera progresiva, de forma que durante el primer mes (ampliable por un mes más) pueden reducir su jornada ordinaria en un máximo del 25% sin reducción de retribución ni de cotización, lo que significa que será computable como trabajo efectivo.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si un informe médico (o la declaración de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural) certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de sus retribuciones para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnicas de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicarán fecha y horario con suficiente antelación.

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en este apartado durarán el tiempo indispensable para su realización y deberán justificarse documentalmente.

En cuanto a licencias y permisos por maternidad, paternidad, guarda legal, cuidados de un familiar, violencia de género y lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral que no esté recogido en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable del momento, salvo que desmejore lo aquí pactado.

Todas las Licencias descritas se aplicarán siempre que no contravengan la legislación vigente.

PARENTESCO	CONSANGUINIDAD (TRABAJOR/A)	AFINIDAD (CONYUGE O PAREJA DE HECHO)
1º GRADO	Padres e hijos	Esposo/a, suegros
2º GRADO	Hermanos, abuelos, nietos	Abuelos, cuñados
3 GRADO	Tíos, sobrinos, biznietos	Tíos, sobrinos

Artículo 17: Licencias No retribuidas

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos licencias especiales al año, sin derecho a retribuciones, de hasta 10 días naturales cada una, siempre y cuando la necesidad del servicio lo permita. Estas licencias deberán solicitarse, en todo caso, con diez días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de las mismas.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere; por tanto no podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida más del 10% de los trabajadores del servicio teniendo preferencia para estas licencias aquellos trabajadores/as que tengan familiar enfermo a su cargo.

En cualquier caso, la Empresa podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

Excepcionalmente, en casos especiales, y previa justificación de la necesidad, la empresa podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta tres meses, no pudiendo repetirse dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de dos años.

Artículo 18.- Excedencia

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a 5 años.

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

El trabajador deberá solicitar con 30 días de antelación la concesión de la excedencia. La empresa deberá responder por escrito a dicha solicitud en un plazo no superior a 15 días.

El trabajador podrá solicitar su incorporación, aunque no haya finalizado su periodo de excedencia. Asimismo, en un plazo de 30 días puede solicitar la ampliación de dicha excedencia si no se ha superado los 5 años.

Al trabajador que se halle en situación de excedencia voluntaria tiene derecho a que se le reserve su puesto de trabajo en la empresa.

El trabajador habrá de pre-avisar, en todo caso, su incorporación con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

En cuanto a las demás modalidades de excedencia se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes pactan expresamente el sustituir a los trabajadores en excedencia voluntaria a través de la modalidad contractual de interinidad si la legislación vigente lo permite. El trabajador sustituto causará baja en el momento que se incorpore al trabajo el trabajador sustituido.

Artículo 19.- Reducción de jornada por guarda legal y ausencia por lactancia y ausencia por violencia de género

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones salariales entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (acreditado por informe del facultativo) y que no desempeñe actividad retribuida.

La concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de la reducción

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Esta reducción de jornada se podrá acumular por jornadas completas.



Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la sociedad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornadas mencionados anteriormente corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, pudiendo a su elección, sustituir este derecho por la reducción durante un año de su jornada diaria en una hora con la misma finalidad y sin perjuicio de su retribución.

CAPITULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 20 .- Retribuciones

Los trabajadores recibirán en cómputo anual las cantidades que se recogen en la TABLA SALARIAL anexa a este Convenio.

Las retribuciones mensuales se abonarán documentalmente en un recibo de salario normalizado, y su pago se efectuará del uno al cinco de cada mes, si fuera festivo el día posterior, y si fuera sábado, el viernes.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días establecidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 21 .- Salario Base

El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo, entendiéndose dicho salario base, como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

Artículo 22.- Plus de transporte.

Todos los trabajadores percibirán por tal concepto las cantidades para cada categoría profesional fijadas en la tabla salarial anexa. Dicho plus se abonará en once mensualidades, independientemente del trayecto que tengan que recorrer para personarse al centro de trabajo.

Artículo 23.- Plus de Nocturnidad.

Todos los trabajadores que trabajen de noche entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirán por tal concepto las cantidades para cada categoría profesional fijadas en la tabla salarial anexa. Dicho plus se abonará en las doce mensualidades.

Artículo 24.- Plus de antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de antigüedad aumentos por años de servicio consistente en trienios por importe de veintiún euros (21 €) cada uno de ellos, comenzarán a devengarse en el mismo mes en el que se cumplan dichos trienios.

Artículo 25.- Plus tóxico penoso.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán en concepto de plus tóxico, cuya cuantía para cada categoría profesional es la que se establece en la tabla salarial anexa. Dicho plus se abonará en las 12 mensualidades a las siguientes categorías: Personal de limpieza de interiores, oficial de 1ª, oficial de 2ª, peón, peón de barrido, peón nocturno, conductor diurno, conductor nocturno, mecánico oficial de 2ª, capataz, capataz nocturno y jefe de servicios.

Artículo 26.- Plus de responsabilidad.

El plus de responsabilidad es un complemento personal por puesto de trabajo que se abonará por asumir responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo. En el caso del personal de atención telefónica que desarrolla funciones en el Servicio de Atención Ciudadana presencial, dicho plus se establece en 50 euros mensuales.

Artículo 27. Plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad es un complemento personal por puesto de trabajo que se abonará, en función de los meses que esté el trabajador disponible, para realizar los trabajos que requiera la empresa en situaciones de emergencia o similar. La empresa determinará los servicios que deberán estar disponibles en base a sus necesidades.
Pérdida del plus: En caso de no acudir a prestar el servicio para el que se encuentra disponible una vez por causa injustificada, durante el mismo mes, o dos veces aunque la causa esté justificada.

Artículo 28. Plus de especialización: El plus de especialización es un complemento personal por puesto de trabajo que se abonará, en función de los meses que esté el trabajador realizando una actividad especializada. Los trabajos que exijan cierta práctica y especialidad incluida la utilización de maquinaria que requiera formación especializada, estando en posesión de la titulación necesaria para su manejo. La cuantía de este plus ascenderá a 30 euros para los peones que realicen una función especializada y de 50 euros para los conductores.

Los pluses incluidos en los artículos 23, 26, 27 y 28 no serán consolidables por el personal. Por tanto, cuándo se deje de realizar la causa que motive su aplicación se eliminará la aplicación de dichos pluses independientemente del tiempo transcurrido.

Artículo 29.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias cuya cuantía será el salario base más antigüedad. Dichas pagas extraordinarias se abonarán en las fechas siguientes:

- Paga de junio: del 10 al 15 de junio. (Se devengará anualmente es decir, del 1 de julio al 30 de junio de cada año).
- Paga de Navidad: del 10 al 15 de diciembre. (Se devengará anualmente es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año).

Aquellos trabajadores/as que lo soliciten por escrito, antes del 15 de enero de cada año, podrán prorratear mensualmente el cobro de las pagas extraordinarias. Si el trabajador/a demuestra una necesidad urgente e inaplazable, la empresa podrá adelantar la totalidad de la paga extra atendiendo a esos criterios, de manera excepcional.



Artículo 30. Plus de productividad.

Anualmente, la empresa y la representación sindical definirán conjuntamente criterios técnicos y económicos que definan la productividad de los trabajadores en base a los resultados de su trabajo, a objetivos conseguidos a título colectivo, tanto en la empresa como en sus correspondientes departamentos. El abono de este plus se realizará durante el primer trimestre del año siguiente a que se consiga el objetivo.

Artículo 31.- Incremento Salarial.

Para todos los años de vigencia de este Convenio se acuerda una revisión salarial anual aplicable a todos los conceptos económicos, salariales y extra-salariales acorde a lo que permita la legislación aplicable a las empresas públicas municipales en cada momento. Los conceptos económicos (salariales y extra-salariales) a regir durante la vigencia del presente convenio se ajustará a los límites que establezca la normativa vigente para la empresa en esta materia y se llevará a cabo una revisión en el primer trimestre de cada año.

Artículo 32.- Complemento de Incapacidad Temporal.

El personal acogido a este convenio tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de I.T. a que la empresa complemente la prestación económica de la seguridad social de acuerdo con las siguientes condiciones:

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% (del salario real bruto que esté estipulado) de las retribuciones salariales que se viniesen percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sumara a la prestación económica reconocida por la seguridad social alcanzara el 75% del salario real bruto que esté estipulado que viniera correspondiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del vigésimo primer día inclusive se reconocerá una prestación equivalente al 100% del salario real bruto que esté estipulado que se viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, durante un periodo máximo de un año.

Cuando la enfermedad conlleve hospitalización o intervención quirúrgica percibirá un complemento que sumada a la prestación reconocida por la seguridad social alcanzara el 100% del salario real bruto que esté estipulado del mes anterior a producirse el hecho causante, hasta un periodo máximo de un año.

Cuando la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la prestación reconocida por la seguridad social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% del salario real bruto que esté estipulado que viniera correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de la misma jornada laboral en que se produzca y acreditarlo ante ella con el parte médico como mínimo antes de los

cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El trabajador estará obligado igualmente a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de cinco días.

Tras la incorporación del trabajador/a de cualquier proceso de IT, la empresa respetará el puesto de trabajo, las funciones y las condiciones que tenía antes de iniciar el proceso dicho proceso. En caso de incapacidad permanente derivada de enfermedades oncológicas se reservará el puesto de trabajo hasta 5 años.

(Orden de 4 de marzo de 2018 por la que se modifica la Orden de 19 de julio de 2013, que determina los supuestos excepcionales que dan derecho a que se complementen las prestaciones económicas de I.T. hasta el total de las retribuciones – BOC número 48 de 8 de marzo de 2018) o aquellas actualizaciones que se produzcan de dicha orden.

CAPITULO V.- MEJORAS SOCIALES Y SALUD LABORAL.

Artículo 33.- Anticipos.

Los trabajadores o sus representantes legales así autorizados, podrán percibir anticipos a cuenta hasta un máximo del 90% del importe del trabajo ya realizado.

Artículo 34.- Seguro de Accidente.

La empresa contratará un Seguro Colectivo de Accidente a favor de sus trabajadores, que cubra los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, producida por accidente de trabajo, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, garantizando al trabajador, en su caso a las personas por éste designadas, la cantidad de 25.000 € en caso de producirse dichas circunstancias.

Artículo 35.- Reconocimiento médico.

La empresa realizará a todos los trabajadores de nueva contratación una revisión médica antes de comenzar a trabajar, previo consentimiento de los mismos.

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

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

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo, lo hagan necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral en los términos que reglamentariamente se determinen.

Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador/a tendrá derecho a un reconocimiento médico anual. Los reconocimientos se realizarán en horario de trabajo, excepto en el caso de los trabajadores de turno de noche. En este último caso, los trabajadores del turno de noche tendrán libre (pero será retribuida) la noche anterior a la fecha en que tengan la cita del reconocimiento, siempre que acudan al mismo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento al trabajador/a.

Artículo 36.- Ropa y uniforme de trabajo.

La ropa y útiles de trabajo que la empresa entregará a cada trabajador durante cada año de vigencia del presente Convenio serán determinados durante el primer trimestre de cada año mediante negociación en la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7.

Previamente, el comité de seguridad y salud podrá proponer el tipo de prendas, calidad y diseños de la Ropa y Uniforme de Trabajo que la empresa podrá aceptar en base a las disponibilidades presupuestarias.

Las nuevas incorporaciones recibirán de entrada dos mudas completas de ropa.

CAPÍTULO VI. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 37.- Copia básica de los contratos.

La empresa entregará a la Representación de los Trabajadores una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, en el plazo de 10 días a partir de su concertación. La misma obligación y en idéntico plazo, deberá observarse para las prórrogas y para las denuncias de los contratos.

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 completos podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parciales 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	
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	✓ años



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

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 ET, 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.

La base de cotización durante la jubilación parcial se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Año	Porcentaje de base de cotización
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 podría 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.

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 38.- Período de prueba

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

1.A) 6 meses para el Personal Titulado de Grupo I, excepto el personal contratado en prácticas, cuyo período de prueba será de dos meses para los titulados de Grado Superior y de un mes para los titulados de Grado Medio, siempre y cuando el contrato sea superior al año.

1.B) 2 meses para el personal del grupo II.

1.C) 1 mes para el resto del personal.

2.- La empresa y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, siempre en relación con el desempeño de sus funciones.

3.- Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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 cualquier de las partes durante su transcurso.

4.- El período de prueba no se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo.

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

6.- Durante el período de prueba, la parte que requiera rescindir la relación laboral, deberá comunicarla por escrito antes de hacerla efectiva.

Artículo 39: Promoción interna y ascensos.

La designación de las personas que han de cubrir aquellas vacantes o puestos o necesidades que llevan implícitas funciones de responsabilidad y mando, se realizarán directamente por la empresa, sin más requisitos que la previa comunicación a la Representación de los Trabajadores.

La promoción de los trabajadores se considera un objetivo a alcanzar con el máximo apoyo de la Empresa, por lo que las vacantes se ofertarán con carácter previo, a los trabajadores de Sermugran mediante concurso de promoción interna, previa autorización del Ayuntamiento de Granadilla de Abona, cuando dicha promoción afecte a trabajadores de una encomienda distinta a la que pertenezca el trabajador siempre que apruebe dicho proceso selectivo. De resultar desierta la convocatoria, la empresa realizará oferta pública de acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo. Se excluyen de esta exigencia los puestos con la función, tarea o especialidad de directores o asesores de la Gerencia.

La normativa de los siguientes apartados se establece sin perjuicio de la regulación vigente sobre formación profesional y ascensos, y al margen de los planes especiales que puedan estar en vigor en cada momento.

Los ascensos o promociones a cualquier función, tarea, especialidad y grupo profesional se regirán por los criterios siguientes:

A) Tendrán carácter de acceso abierto a todos los trabajadores, sin limitación de función, tarea, especialidad y grupo profesional, siempre que cuenten una antigüedad mínima en la empresa de 3 años. El Tribunal podrá establecer las pruebas de selección previas, que estime oportunas.

B) Cursos de formación.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación profesional específicos que, a los anteriores efectos, deberán impulsarse y favorecerse por la Empresa con la colaboración del Comité de empresa que, con carácter previo a las convocatorias.

A la realización de tales cursos, se le dará la oportuna publicidad, mediante la publicación de los mismos en los tablones de anuncios con suficiente antelación.

Al objeto de posibilitar la asistencia a los cursos del mayor número posible de trabajadores interesados, se organizarán los mismos teniendo en cuenta los turnos de trabajo a los que estén adscritos, al objeto de facilitarles su asistencia.

C) El sistema de evaluación para los ascensos y promoción interna se regirá por el criterio de pruebas de carácter objetivo, en las cuales se tendrá en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador para el puesto objeto de valoración. La antigüedad en la empresa servirá como criterio de desempate en cualquier proceso selectivo. Como segundo criterio de desempate, se valorará la pertenencia a la misma encomienda de gestión. A tal fin, en la respectiva convocatoria, se establecerán las condiciones, programas, pruebas a realizar y demás circunstancias objeto de la plaza a cubrir a cuyos efectos será oído el Comité de empresa.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

D) El tribunal estará compuesto por dos miembros por parte de la Empresa y dos miembros por parte del Comité de Empresa.

Artículo 40. Suspensión del permiso de conducir a los conductores/as.

En caso de que a los conductores de la empresa les sea suspendido o retirado el permiso de conducir en la realización de cualquier trabajo por causa imputable a 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 éstas, ocupará un puesto de trabajo en horario que habitualmente realice en el que esté a las órdenes de aquella o aquellas personas que la empresa determine, debiendo realizar todas aquellas funciones 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 de carnet fuera superior a ese plazo, percibirá a partir del año el salario 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/a sea privado del permiso de conducir por hechos acontecidos en su vida personal o por causas no imputables a 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 carnet de conducir, pasando a cobrar el salario de 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.

Los beneficios contemplados en el presente artículo no serán de aplicación cuando la causa de retirada del permiso de conducir sea por imprudencia temeraria constitutiva de delito que haya motivado fallo en sentencia firme.

Artículo 41: Nuevas Contrataciones.

Cuando las vacantes, de carácter fijo, queden desiertas o descubiertas por el procedimiento establecido en el artículo anterior, la empresa convocará oferta pública para cubrir dichas vacantes.

El personal indefinido/fijo que trabajen por la tarde podrán hacerlo en turno de mañana en base a las necesidades del servicio, volviendo a su horario de tarde una vez finalizada dicha necesidad. Las vacantes que se produzcan en el equipo de tarde por esta circunstancia serán cubiertas, preferentemente, con personal eventual, que al menos deberá haber pasado un período en la empresa de dos meses.

Antes de hacer nuevas contrataciones, se debe tener en cuenta al personal que ya está dentro de la empresa para que puedan ascender, y asimismo elegir turno, teniendo en cuenta que su categoría profesional coincida con la de la plaza vacante.

Artículo 41.- Preaviso por baja.

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, esta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, este deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos 15 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 15 días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al producirse el cese. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de 15 días.

Artículo 42.- Recibo de finiquito.

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

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante legal, o bien de que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad.

Artículo 43.- Formación y perfeccionamiento profesional.

SERMUGRAN directamente o bajo régimen de concierto con distintos Organismos Oficiales, organizará los cursos necesarios al año, dentro del horario de trabajo, de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en su puestos de transformación o modificación funcional de los organismos. La formación es obligatoria para todos los trabajadores.

Se entenderá que el objetivo general de SERMUGRAN es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores. En base a una provisión de vacantes en la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, en igualdad de condiciones y oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría que hayan quedado vacantes. Dentro de estas mejoras se impartirá, en función de las posibilidades de la empresa, para crear una bolsa de conductores, siempre que la formación pueda ser financiable por la Fundación Tripatita, aplicando para ello criterios de antigüedad del personal.

CAPITULO VII.-DERECHOS SINDICALES.

Artículo 44.-De la Representación de los Trabajadores.

La Representación de los Trabajadores, tendrá las competencias y garantías que regula el Estatuto de los Trabajadores (R.D.Legislativo 1/95), la ley de libertad sindical, el EBEP y cualquier otra ley concordante, así mismo, deberá preservar el sigilo profesional que el citado texto legal establece. La empresa entregará a la Representación de los Trabajadores copia de las cuentas y memoria anual que se remiran al Registro Mercantil y, así mismo, le informará semestralmente sobre su situación.

La empresa facilitará la información personalizada sobre las horas extras que realicen mensualmente.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de las necesarias relaciones entre aquellas y sus representados.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores de sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a ningún trabajador, ni perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical reconocida por las leyes.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios.

Los sindicatos que tengan implantación en la empresa podrán acordar una bolsa de horas semestralmente entre sus delegados/as de personal, que podrán usar indistintamente cualquiera de los delegados/as, siempre y cuando no superen el computo total trimestral. Así mismo podrán nombrar Secciones Sindicales dentro de la empresa según establece la ley, las cuales tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa.

Artículo 45.-Cuota Sindical.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento y la Central Sindical a que pertenece la cuantía de la cuota. La empresa efectuará mensualmente dichos descuentos hasta que reciba notificación en contrario del trabajador/a.

Así mismo la Central sindical a la que pertenece el afiliado/a presentará un escrito donde especifique el número de la cuenta correspondiente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa pasará mensualmente a la central sindical que esté afiliado el trabajador un listado de los afiliados y la cuota descontada.

Artículo 46.- Celebración de asambleas de trabajadores.

Los trabajadores a los que afecte este Convenio Colectivo tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones en los locales de la empresa a propuesta del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Podrán celebrarse asamblea dentro del horario laboral un máximo de seis anuales, no pudiendo comenzar la misma antes que falten dos horas para finalizar la jornada laboral, siempre que no influya al buen funcionamiento de la actividad o la atención al vecino. Dicha asamblea podrá prolongarse más allá del horario laboral sin limitación de tiempo.

b) Dichas reuniones deberán comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 48 horas cuando se celebren dentro del horario laboral salvo casos urgentes y excepcionales y 24 horas si se celebran en su totalidad fuera de la jornada laboral.

Artículo 47.- Ley de Libertad Sindical.

Todo lo referido a Derechos y Garantías Sindicales que no esté recogido en este convenio se regirá por la Ley de Libertad Sindical y normas concordantes.

CAPÍTULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48.- FALTAS Y SUS CLASES.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que atendiendo a su importancia, reincidencia e intención se clasificarán en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

A) Se consideran faltas leves:

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

B) Se consideraran faltas graves:

- 1.- Más de una falta no justificada de puntualidad dentro del periodo de un mes.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3.- Una falta de asistencia al trabajo no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
- 4.- Entregarse a juegos y distracciones cualquiera que sean, estando de servicio.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio.



- 7.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- 8.- Descuido importante en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.
- 9.- Faltas notorias al respeto o consideración al público.
- 10.- Discusiones extrañas al trabajo que produzcan escándalo.
- 11.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.
- 12.- La embriaguez o el consumo de alcohol fuera del acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.
- 13.- El abandono del servicio sin causa que ocasione perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa de accidente de los compañeros.
- 14.- Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.
- 15.- Disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo asignado.
- 16.- Ofender de palabra o de amenaza a un compañero o a un subordinado, o viceversa.
- 17.- Aconsejar o incitar a los trabajadores que incumplan su deber.
- 18.- La auto lesión con el fin de eludir obligaciones laborales.
- 19.- No entregar a la empresa el parte de baja por I.T. Dentro del plazo de cinco días desde que se produjo el hecho causante.
- 20.- La acumulación de tres faltas leves en un trimestre.
- 21.- La no utilización voluntaria de los epis entregados por la empresa, salvo que cuenten con informe médico correspondiente, por el cuál se aplicarán medidas alternativas adaptadas a sus necesidades.
- 22.- La continua y habitual falta de aseo u limpieza personal que produzca queja justificada.

C) Se consideran faltas muy graves:

- 1.- Más de cuatro faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses u ocho durante un año.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación al trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materia, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios enseres y documentos de la empresa.
- 5.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 7.- La embriaguez o el consumo de alcohol durante el servicio.
- 8.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 9.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- 10.- Dedicarse a actividades que la empresa ha declarado incompatibles.
- 11.- Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.
- 12.- Abandono injustificado del trabajo en puesto de responsabilidad.
- 13.- Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14.- La acumulación de dos faltas grave en un trimestre.
- 15.- La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber cuando siquiera sea parcialmente cumpla sus objetivos.
- 16.- La manipulación y/o adulteración de las medidas de seguridad de los vehículos o maquinaria de la empresa.

17.- Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

Artículo 49.- Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Para faltas leves:

- Amonestación escrita.

2.- Para faltas graves.

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

3.- Para faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
- Despido.

Artículo 50.- LIMITACIÓN AL PODER DISCIPLINARIO

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de antigüedad, vacaciones, inhabilitación definida para el ascenso o multas de haber.

Artículo 51.- Derecho supletorio:

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

Artículo 52.- Prescripción:

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen a las previstas en cualquier otro Convenio o pacto entre las partes y a cualquier otro Convenio de ámbito superior a la Empresa, salvo que las condiciones previstas en ese Convenio de ámbito superior resulten de obligada aplicación de acuerdo con la legislación laboral vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el caso de que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la empresa vaya a proceder a modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de la empresa, esta deberá comunicar por escrito al Comité de Empresa con una antelación mínima de 30 días naturales que modificaciones va a hacer y por qué, debiendo explicar en el mismo escrito las razones que motivan dichas modificaciones, las cuáles deben estar justificadas. Quedando las partes obligadas a sentarse para negociar dichas modificaciones, intentando



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

buscar una solución que resulte lo menos perjudicial para los trabajadores. Estas negociaciones deben basarse en la buena fé y el consenso.

En caso de no llegar a acuerdo, se someterá a la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo de siete días.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El horario de los servicios del Servicio de Atención a la Ciudadanía y Atención Telefónica, que venían realizando una jornada de 35 horas semanales antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad podrán volver a disfrutar de esta jornada en base a lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que el Ayuntamiento de Granadilla de Abona cumpla con los requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto y conceda la pertinente autorización.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final.- Condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades.

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

La empresa elaborará un Plan de Igualdad, conforme a lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Firman la presente acta en prueba de conformidad

Fdo. Por la Empresa

Fdo. Por los Trabajadores

ANEXO 1

Tabla salarial

TABLA 2018

CATEGORIA	Salario Base	Ant/ Cpto Pers	Plus Toxico PP	Nocturnidad	Actividad	P.TRANSP.12		Salario mes	P. EXTRAS 6	P. EXTRAS 12
						Mens Prorr	DIETAS			
A) GRUPO PROFESIONAL I TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR										
Titulado/a Superior	2.072,03						108,75	2180,83	2.072,08	2.072,08
Ingeniero/a Agrónomo	2.072,03		127,52				108,75	2308,35	2.072,08	2.072,08
Ingeniero /a Industrial	2.072,03						108,75	2180,83	2.072,08	2.072,08
Técnico/a de proyectos y gestión	1.581,44						108,75	1690,19	1.581,44	1.581,44
Arquitecto/a	2.072,03						108,75	2180,83	2.072,08	2.072,08
Técnico/a Informático (A)(Ing Inf)	1.721,17						108,75	1829,92	1.721,17	1.721,17
B) GRUPO PROFESIONAL II TITULADOS/AS GRADO MEDIO										
Técnico/a Informático (B)	1.350,91						108,75	1459,66	1.350,91	1.350,91
Jefe/a de Servicio	1.432,78		127,52		458		108,75	2127,05	1.432,78	1.432,78
Perito Agrícola	1.581,44						108,75	1690,19	1.581,44	1.581,44
Arquitecto/a Técnico	1.581,44						108,75	1690,19	1.581,44	1.581,44
Ingeniero/a Técnico Industrial	1.581,44						108,75	1690,19	1.581,44	1.581,44
Coordinador/a SAC	1.499,25						108,75	1608	1.499,25	1.499,25
C) GRUPO PROFESIONAL III – ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS										
Encargado/a de Servicios y/o proyectos	1.288,97		127,52		259,5		108,75	1784,74	1.288,97	1.288,97
Encargado/a de Servicios y/o proyectos nocturno	1.288,97		127,52	150,97	259,5		108,75	1935,71	1.288,97	1.288,97
Administrativos/as 1ª	1.721,67						108,75	1830,42	1.721,67	1.721,67
Administrativos/as	1.499,25				259,5		108,75	1867,5	1.499,25	1.499,25
Jefe de Taller	1.288,97		127,52				108,75	1525,24	1.288,97	1.288,97
Mecánicos/as Oficiales de 1ª	1.216,09		127,52				108,75	1452,36	1.216,09	1.216,09
Delineante	1.259,35						108,75	1368,1	1.259,35	1.259,35
Capataz Limpieza Viaria	1.078,90		127,52		259,5		108,75	1574,67	1.078,90	1.078,90
Capataz Nocturno	1.078,90		127,52	150,97	259,5		108,75	1725,64	1.078,90	1.078,90
Coordinador (010)	791,26						108,75	900,01	791,26	791,26
D) GRUPO PROFESIONAL IV - ESPECIALISTA Y NO TITULADOS										
Auxiliares Administrativos/as	961,68						108,75	96,82	1167,25	961,68
Tele Operador/a	748,84						108,75	857,59	748,84	748,84
Conductor/a Nocturno	1.122,00		127,52	150,97			108,75	1509,24	1.122,00	1.122,00
Conductor/a Diurno	1.122,00		127,52				108,75	1358,27	1.122,00	1.122,00
Mecánico/a Ofc de 2 A	1.188,48		127,52				108,75	1424,75	1.216,09	1.216,09
Ofc de 1 Mant	957,69		127,52				108,75	1193,96	957,69	957,69
Ofc de 2 Mant	937,4		127,52				108,75	1173,67	937,4	937,4
Soldador/a	1.188,48		127,52				108,75	1424,75	1.188,48	1.188,48
Fontanero/a	1.188,48		127,52				108,75	1424,75	1.188,48	1.188,48
Jardinero/a	1.188,48		127,52				108,75	1424,75	1.188,48	1.188,48
Electricista	1.188,48						108,75	1297,23	1.188,48	1.188,48
Auxiliar Gestión Documental	961,68						108,75	1070,43	961,68	961,68
E) GRUPO PROFESIONAL V - GRUPO OPERARIOS										
Peon/a de recogida Nocturna	1.063,01		127,52	150,97			108,75	1450,25	1.063,00	1.063,00
Peon/a de recogida Diurna	1.063,01		127,52				108,75	1299,28	1.063,00	1.063,00
Peon/a de Barrido	1.063,00		127,52				108,75	1299,27	1.063,00	1.063,00
Peon/a de Mantenimiento	907,22		127,52				108,75	1143,49	907,22	907,22
Personal Limpieza (Edificios)	742,59		127,52				108,75	978,86	742,59	742,59

Plus Festivo 112,89
Antigüedad Trienio 21,8



ANEXO 2:

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Sermugran y la Representación Legal de sus Trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

SERMUGRAN rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.

Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

II.- DEFINICION DE CONCEPTOS

1.- ACOSO SEXUAL .- Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar

contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español)

1.1.- Tipos de Acoso Sexual:

a.- Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, a la promoción profesional, el salario, etc.

b.- Acoso Sexual Ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se de tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2.- ACOSO MORAL O MOBBING.- Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros – acoso vertical y horizontal



Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing".

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

.-Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.

.-Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

.- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.

.- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

III.-OBJETIVO

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en Sermugran un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en

caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de Sermugran.

IV.- AMBITO DE ACTUACION

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las instalaciones de Sermugran tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

V.- PLAN DE ACCIÓN

1.- Cronograma

Primera Fase: Aprobación/Divulgación

- .- Firma del acuerdo y del protocolo.
- .- Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso.
- .- Publicación del protocolo en los medios de la empresa.

Segunda Fase: Implantación

.- Instrucción de Gerencia a responsables de Unidad y comunicación personalizada a todos los trabajadores y trabajadoras.

Tercera Fase: Evaluación y Análisis

- .- Evaluación y valoración.

1.1.- Primera fase. Aprobación/Divulgación. Designación del Mediador y constitución de la comisión anti-acoso.

El mediador será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Preferentemente, deberá contar con una reconocida trayectoria en la Entidad.

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, utilizando cualquiera de los medios disponibles (correo postal, electrónico, etc.)

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

La comisión anti-acoso estará formada, además de por el mediador, por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de los trabajadores, elegidos por las organizaciones sindicales con mayor representación.

1.2.- Segunda fase. Implantación.

Desde la Gerencia se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador o trabajadora informándoles de la implantación del protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Del mismo modo, se remitirá un comunicado a los responsables de unidades recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.



Funciones del Mediador

- .- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- .- Atender al trabajador que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- .- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- .- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- .- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.

Funciones de la Comisión Anti-Acoso

- .- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- .- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- .- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- .- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- .- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- .- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

1.3.- Tercera fase. Evaluación y valoración.

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento y, la comisión anti-acoso, elaborará un informe de valoración, que podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

VI.- MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su

entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral.

VII.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo
- Finalización o resolución.

FASE DE INICIACION.- Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento del Mediador designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores, así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- .- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- .- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- .- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- .- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del mediador, este, mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con la comisión anti acoso.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

FASE DE DESARROLLO.- A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el mediador, este podría precisar conocer las características organizacionales del centro de trabajo o aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- .- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- .- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- .- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- .- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

FASE DE FINALIZACION O RESOLUCION.- A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.

- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.

- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

VIII.- SEGUIMIENTO

El mediador deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

IX.- DISPOSICIÓN FINAL

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO

Por una parte Don/Doña _____, mayor de edad, con DNI nº _____, y domicilio en _____ (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra Don/Doña _____, con DNI nº _____, (en adelante EL MEDIADOR) en su calidad de mediador, designado mediante consenso entre Sermugran y los representantes de sus trabajadores, de acuerdo con el procedimiento establecido en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

ACUERDAN

Que según lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos y de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente, EL TRABAJADOR:

Consiente

No Consiente

Para que EL MEDIADOR haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado por EL TRABAJADOR a la Comisión Anti-Acoso establecido en el Protocolo para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de denuncia por Acoso Laboral.

EL MEDIADOR garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL TRABAJADOR respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a ___ de _____ de 20__
Fdo: _____ Fdo: _____
EL MEDIADOR EL/LA TRABAJADOR

SEGUNDO.- Que el contenido de dicho Convenio, con respecto a la subrogación de personal, se somete a lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésimo Sexta y Trigésimo Cuarta de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y Disposición Final Cuadragésima Segunda de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

6.- APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL Nº 16 DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN PARA LA UBICACIÓN DE EQUIPAMIENTOS E INSTALACIONES DESTINADAS A SERVICIOS FUNERARIOS EN EL MUNICIPIO.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente de referencia, en el que constan los siguiente

ANTECEDENTES

I.- En el expediente que se instruye en relación con la modificación puntual nº 16 del Plan General de Ordenación (en adelante PGO) para la ubicación de equipamientos e instalaciones destinadas a servicios funerarios y una vez iniciado y seguido el mismo por los trámites reglamentarios, con la redacción del documento urbanístico por los Servicios Técnico-Jurídicos del Area de Urbanismo y el documento ambiental estratégico por el Area de Medio Ambiente, y tras los informes y dictámenes precisos, el Ayuntamiento en Pleno en sesión de fecha 23/02/2017, acordó tomar en consideración la propuesta de modificación junto con el estudio ambiental estratégico, remitiéndose dichos documentos a la Comisión de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente de Canarias (en adelante COTMAC), como órgano ambiental para su tramitación y determinación, con carácter previo a la aprobación inicial por el Pleno municipal, de que no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente.

II.- La COTMAC en sesión ordinaria de fecha 27/04/2018, acordó:

1.- De conformidad con el artículo 31.2 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, formular informe ambiental estratégico por el que se concluye con la ausencia de



efectos significativos sobre el medio ambiente como consecuencia de las determinaciones propuestas de la Modificación Puntual nº 16 del P.G.O.

2.- De conformidad con el artículo 11 del T.R. de las Leyes de Ordenación del Territorio y Espacios Naturales de Canarias, aprobado por D.L. 1/2000, de 8 de mayo, actualmente artículo 19 de la Ley 4/2017, de 13 de julio del Suelo y Espacios Naturales de Canarias, informó en el trámite de consulta interadministrativa, en sentido condicionado a las siguientes observaciones:

A).- Derivadas del informe del Servicio Técnico, se entiende que debe clarificarse:

1.- La redacción del apartado 9 del art 5.7.3 y de los conceptos empleados: establecimientos funerarios; servicios y establecimientos mortuorios; en cuanto a los conceptos que la correspondencia con el Decreto 132/2014, de 29 de diciembre, de Sanidad Mortuoria, sea clara o se remita al mismo. Se realiza una mención a la calificación de los establecimientos funerarios no haciéndose ninguna referencia a la ubicación de los mismos y no determinando que los cementerios y crematorios deben estar expresamente previstos en el planeamiento.

2.- Asimismo, se debe recordar que el documento que se apruebe de forma definitiva, deberá incorporar las determinaciones derivadas del acuerdo sobre las medidas a adoptar en orden a las posibles indemnizaciones derivadas de la imposibilidad de ejecución de resoluciones judiciales firmes, así como de la alteración de los instrumentos de ordenación, adoptado por el Consejo de Gobierno del Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el 21 de diciembre de 2009.

3.- La presente modificación conlleva la alteración de documentación del PGO, por lo que en el documento final se debería presentar la documentación del PGO alterada con la misma escala y formato que los originales, en coherencia con el plan vigente.

B).- Derivadas del informe del Servicio Jurídico, se entiende que debe clarificarse:

1.- La documentación que se exponga al público, se deberá incluir el resumen ejecutivo a que hace referencia el artículo 25.3^a) del Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre.

2.- La presente alteración de planeamiento, ha de tramitarse atendiendo a las previsiones contenidas en la Ley 14/2014, de 26 de diciembre, de Armonización y Simplificación en materia de Protección del Territorio y de los Recursos Naturales, de conformidad con su disposición transitoria novena.

III.- También con carácter previo a la aprobación inicial se solicitó y fue evacuado informe con fecha 30/08/2017 por la Dirección General de Aviación Civil del Ministerio de Fomento, en sentido favorable siempre y cuando las construcciones e instalaciones permitidas (incluidos todos sus elementos), modificaciones del terreno, así como otros objetivos fijos (postes, antenas, carteles, etc) no vulneren la servidumbres aeronáuticas.

IV.- A la vista de lo expuesto y siguiendo el criterio establecido por la COTMAC en el trámite de consulta interadministrativa, se efectuaron en el documento las aclaraciones pertinentes con respecto a los conceptos empleados y su correspondencia con lo establecido en el Decreto 132/2014, de 29 de diciembre, de Sanidad Mortuoria, su calificación y la ubicación. Incorporándose además, el resto de las determinaciones y recomendaciones derivadas, tanto de los informes técnicos como de los jurídicos.

V.- Emitido el dictamen de la Comisión Informativa de Urbanismo, El Ayuntamiento en pleno, en sesión de fecha 28/06/2018, acordó:

“**PRIMERO.-** Aprobar inicialmente la Modificación Puntual nº 16 del P.G.O para la Ubicación de Equipamientos e Instalaciones destinadas a Servicios Funerarios en el Municipio.

SEGUNDO.- Someter a información pública, consulta a las administraciones públicas y entidades y audiencia de los interesados por plazo de CUARENTA Y CINCO DIAS, a cuyo efecto, se practicarán las notificaciones precisas y se publicará el acuerdo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, BOC y periódico de máxima difusión de la provincia. A tales efectos y con respecto a dicha información pública se señala lo siguiente:

1.- La exposición pública del documento se efectuará en los Servicios municipales de Planeamiento, Gestión Urbanística y Oficina Técnica Municipal, sitos en el Edificio del Ayuntamiento, en horario de 9 a 14h de lunes a viernes, siendo asistido por el personal técnico de la misma, quien facilitará copias de los antecedentes, expediente y de los documentos correspondientes a costa de los solicitantes.

2.- En garantías de autenticidad e integridad, el expediente y los documentos con sus planos estarán diligenciados por el Secretario o Funcionario Hbtdo. que expresará el órgano que aprobó el documento y la fecha del mismo y con el índice indicativo del número e identificación de los textos escritos y gráficos que se someten a información pública.

3.- El trámite de consulta y de informes, que se simultaneará con la información pública, se concretará en la solicitud de consulta por el Ayuntamiento a las Administraciones Públicas y Entidades que por razón de la materia y del territorio, puedan resultar afectadas en el ejercicio de sus competencias y en los supuestos que la legislación sectorial así lo disponga a fin de que puedan exponer, de manera suficiente y motivada, las exigencias que resulten de los intereses públicos cuya gestión les esté encomendada”.

VI.- Consta practicada la información pública mediante anuncio publicado en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento, en fecha 13/07/2018; Periódico Diario de Avisos de fecha 16/07/2018 y B.O.C nº 142 de 24/07/2018 y en el trámite de consulta e informes, se ha solicitado los mismos a las administraciones públicas y entidades que se citan a continuación:



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

- 1.-Dirección General de Aviación Civil del Ministerio de Fomento (recibida el 31/07/2018).
- 2.- Consejería delegada de Cultura y Patrimonio Histórico del Cabildo de Tenerife (Recibida el 19/07/2018).
- 3.- Consejería Insular del Area de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Seguridad del Cabildo Insular (Recibida el 20/07/2018).
- 4.- Consejería Insular de Política Territorial del Cabildo Insular (Recibida el 20/07/2018).
- 5.- Consejería de Sanidad del Gobierno de Canarias (Recibida 20/07/2018).
- 6.- Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del ministerio para la Transición Ecológico (Recibida el 20/07/2018).
- 7.-Consejo Insular de Aguas del Cabildo Insular (Recibido el 20/07/2018).
- 8.- Área de Medio Ambiente del Gobierno de Canarias (Recibida el 20/07/2018).
- 9.- Dirección General de Industria y Energía del Gobierno de Canarias (Recibido el 20/07/2018).
- 10.- Consejería de Turismo (Recibido el 20/07/2018).
- 11.- Consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad (COTMAC) (Recibida 20/07/2018).
- 12.- Ben-Magec Ecologistas en Acción de Tenerife. (BOE Supl.N. de fecha 22/08/2018) por no haberse practicado la notificación en el domicilio conocido y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de La Laguna (29/08/2018).
- 13.- Asociación Tinerfeña de Amigos de la Naturaleza (BOE Supl.N. de fecha 22/08/2018) por no haberse practicado la notificación en el domicilio conocido y Tablón de Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife (21/08/2018)).
- 14.- ADEMA-WF (recibida el 24/07/2018).

VII.- Con respecto a las administraciones públicas, se ha recibido en el plazo señalado, los informe siguientes:

1.- De la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica, con entrada Nº 38.369 de fecha 11/10/2018, en el que se señala lo siguiente:

a) En los Planos aportados, dada la escala utilizada y al tratarse de planos parciales, no se representan las líneas de deslinde del dominio público marítimo-terrestre ni las servidumbres de tránsito, protección y acceso al mar y la zona de influencia.

Deberá aportarse un Plano con la escala adecuada en el que aparezcan representadas las citadas líneas de deslinde y sus servidumbres, conforme lo regulado en el artículo 227.4 a) del RGC.

b) No obstante, lo anterior, una vez trasladadas por este Departamento de forma aproximada las ubicaciones de los establecimientos funerarios propuestos a los planos del deslinde, se observa que todos ellos se localizarían fuera del dominio público marítimo-terrestre y la zona de servidumbre de protección, estando solamente las zonas de Los Abrigos y El Médano afectados por la zona de influencia.

c) En la documentación aportada no se recogen las determinaciones de la normativa sectorial de Costas, debiendo tener en cuenta para las instalaciones de Los Abrigos y El Médano, afectadas por la zona de influencia, que estarán sujetas a lo regulado en el artículo 30 de la Ley de Costas.

Todo lo que constituye de conformidad con lo regulado en el artículo 117.1 de la Ley de Costas, el informe de sugerencias y observaciones que se estiman necesarias y convenientes incorporar al documento que se vaya a aprobar definitivamente, lo que una vez tenido en cuenta, se remitirá el expediente completo, diligenciado y previamente a su aprobación definitiva a esa Dirección General para la emisión del informe que disponen los artículos 112.a) y 117.2. de La Ley de costas.

2.- Del Ministerio de Fomento con entrada nº 39.190, de fecha 18/10/2018, informando favorablemente el documento de dicha modificación. No obstante, señalan que se deberá incorporar a los planos del documento definitivo, la siguiente observación: *Se deberá modificar el plano nº 5 de "Servidumbres Aeronáuticas" incluido en su Anexo 8.4, para incorporar correctamente los límites del Sistema General Aeroportuario y las Servidumbres Aeronáuticas del Aeropuerto de Tenerife Sur.*

VIII.- Finalmente, se ha presentado una alegación por parte de Don José Gregorio Gaspar Hernández con entrada nº 35.351 de fecha 25/09/2018, contraria a la aprobación inicial de la modificación, fundamentada sobre la base de tres motivos de oposición, que se recogen a continuación de forma sucinta:

1.- Porque la evaluación ambiental de la Modificación Puntual nº .16 está incompleta, dado que se declara que es de carácter general, puesto que señala que la ubicación de equipamientos e instalaciones destinadas a servicios funerarios en el municipio y luego con respecto a los planos son exclusivamente los referentes a los tanatorios ya existentes, en concreto Los Abrigos, El Médano y Charco del Pino, solo en estos tres núcleos, prescindiendo de un análisis pormenorizado de todo el ámbito territorial del municipio. No se trata de una modificación concreta y reducida como se dice en el informe ambiental, puesto que tiene alcance general en todo el suelo municipal en sus distintas clases. Por lo que se ha hecho una evaluación encaminada a evitar los trámites y dilaciones temporales de un procedimiento ordinario de evaluación ambiental estratégica, cuya falta no se justifica por la evaluación ambiental realizada, en su día, sobre el P.G.O. y porque la modificación de la norma produce un cambio de los



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

servicios funerarios y de la filosofía y el alcance de la evaluación ambiental del Plan General vigente.

2.- La evaluación ambiental debe tramitarse por el procedimiento ordinario y no simplificado, porque se contradice la legislación ambiental estatal y a presuponer ausencia de efectos significativos sobre el medio ambiente, a pesar del amplísimo alcance territorial de la referida modificación y de la carencia de informe ambiental municipal que acredite dicha ausencia y ello además porque el art. 22.3 de la Ley 14/2014, de 26 de diciembre, sólo permite la evaluación ambiental estratégica simplificada para planes que establezcan uso de zonas de reducida superficie y por el contrario, esta modificación afecta con carácter general y tampoco se han tenido en cuenta las especialidades de los servicios funerarios establecidos en el Decreto 132/2014, de 29 de diciembre, de Sanidad Mortuoria.

3.- Incompatibilidad de la Modificación Puntual con el Decreto 132/2014 de Sanidad Mortuoria, concretamente en el anexo 5, sobre los requisitos de los cementerios, ya que no se cumple con la franja de protección y las zonas libres de construcciones y además, porque al establecer que los Tanatorios estén ubicados en edificios singulares de uso exclusivo, en su apartado 5.2.5.5 se vulnera la normativa, porque permite la compatibilidad de los tanatorios con el uso residencial rural, cuando deben estar ubicados en edificios de carácter singular de uso exclusivo.

IX.- Consta informe emitido por el jefe de la Sección de Planeamiento y Gestión Urbanística en funciones de Secretario General, con fecha 10 de noviembre de 2018, de carácter favorable.

X.- La Comisión Informativa de Urbanismo, Obras y Patrimonio Histórico Artístico, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

XI.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I.- La revisión parcial del plan se formula y se viene tramitando con arreglo al procedimiento legalmente establecido, en el marco de la legislación urbanística y territorial aplicable. Con respecto al procedimiento a seguir, al tratarse de una modificación puntual, ahora considerada de carácter menor, será el establecido en los artículo 165 y ss de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias y los artículo 78 y ss del Decreto 55/2.006, de 9 de mayo, como disposiciones de carácter específico, sin perjuicio de los trámites comunes de los artículos 28 y ss del mismo texto legal, cuyo contenido resulta aplicable y se mantenga vigente por no contravenir lo dispuesto en aquella norma. Correspondiendo la competencia para su conocimiento y aprobación al Ayuntamiento en todas las fases del procedimiento y el modo de intervención de las Administraciones afectadas conforme a esta ley, en aplicación de lo prevenido en los artículos 143 y ss., lo que viene así mismo

ordenado por el estado de tramitación de la misma, conforme a lo dispuesto en su disposición transitoria sexta, al tratarse de un instrumento en elaboración a su entrada en vigor, con una serie de actos y trámites que se han venido realizando, ordenados y fundamentados en la normativa anterior (Ley 14/2014, de 26 de diciembre, de Armonización y Simplificación en materia de Protección del Territorio y de los Recursos Naturales).

II.- Con respecto al trámite de consulta e informe, se constata los extremos siguientes:

1.- Ya se ha tenido ocasión de señalar en los antecedentes del presente acuerdo, que se efectuaron en el documento aprobado inicialmente, las aclaraciones pertinentes planteadas por la COTMAC, con respecto a los conceptos empleados y su correspondencia con lo establecido en el Decreto 132/2014, de 29 de diciembre de Sanidad Mortuoria, su calificación y la ubicación. Incorporándose además el resto de las determinaciones y recomendaciones, derivadas tanto de los informes técnicos como de los jurídicos.

2.- En lo que se refiere a lo exigido por la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica, debiendo tener en cuenta para las instalaciones de Los Abrigos y El Médano, afectadas por la zona de influencia, que estarán sujetas a lo regulado en el artículo 30 de la Ley de Costas, además de la aportación de Plano con la escala adecuada en el que aparezcan representadas las citadas líneas de deslinde y sus servidumbres, conforme lo regulado en el artículo 227.4 a) del RGC, se señala lo siguiente:

2.1.- Dado el contenido de la Modificación Puntual, es obvio que la misma no propone, ni ordena, ni modifica, ni altera las determinaciones exigidas en cuanto a limitaciones y ordenación del litoral, según lo regulado en la Ley de Costas y su Reglamento. Todo lo que ha sido comprobado por esa Administración del contenido del documento. No obstante, se incorporan a la modificación planos de tipologías y usos mas precisos, en los que se identifican los equipamientos e instalaciones destinados a los servicios previstos en la normativa de sanidad mortuoria actualmente existente, que resultarían legalizados en virtud de la modificación del P.G.O. dado que hasta la fecha se establecía una prohibición fuera del ámbito del cementerio municipal, en la actual redacción del artículo 5.7.3.9.

2.2.- En ninguno de los supuestos, se comprueba la existencia de afecciones por la ordenación del litoral establecidos en la Ley de Costas y su Reglamento. Si bien, la zona de influencia en los Abrigos y el Médano, están sujetas a lo regulado en el artículo 30 de la Ley de Costas, por lo que se hace constar en el documento - apartado 7-, que las instalaciones de los Abrigos y el Médano afectadas por la zona de influencia, estarán sujetas a lo regulado en el referido artículo, con independencia que siendo una exigencia establecida en la ley es innecesario su reproducción en el documento.

2.3.- Siendo así, se ha remitido con carácter previo al sometimiento de la modificación a su aprobación definitiva, el expediente completo y diligenciado, con el documento de Modificación Puntual nº 16 del P.G.O. incluyéndose los Planos de Tipologías y Usos de Los Abrigos, Costa-Tejita y El Médano en los términos solicitados por esa Dirección General.

3.- Se incorpora así mismo, al documento de Modificación puntual, lo exigido por la Dirección General de Aviación Civil del Ministerio de Fomento, en cuanto a sustituir el plano nº5 "Servidumbres Aeronáuticas" incluido en su Anexo 8.4 para incorporar correctamente los límites del Sistema General Aeroportuario y las Servidumbres Aeronáuticas del Aeropuerto de Tenerife Sur.



III.- Con respecto a los motivos en los que se fundamenta la alegación presentada por el particular, se propone su desestimación total, por los motivos siguientes:

1.- Con respecto a la evaluación ambiental, tal y como se acredita en el expediente, se da por enteramente reproducido el informe ambiental estratégico efectuado por la COTMAC como órgano ambiental, en el que se concluyó, sobre la base del anexo 5 de la Ley 21/2013 y a los efectos de la aplicación de su artículo 31, declarando la ausencia de efectos significativos como consecuencia de las determinaciones propuestas en la Modificación Puntual nº 16 del PGO de Granadilla, por tratarse de propuestas que se realizan en ámbitos muy concretos y con afecciones ambientales poco significativas.

2.- A mayor abundamiento, en el trámite de información pública, ya la COTMAC tuvo en consideración la alegación formulada por dicho interesado, donde ya señalaba la necesidad de una evaluación ambiental más amplia con arreglo al procedimiento de evaluación ambiental ser el ordinario, porque la modificación puntual afecta con carácter general a todo el suelo municipal, concluyendo dicha administración, que la alegación no concreta, ni identifica cuales serían los posibles efectos significativos que apoyaran esa tesis.

3.- Tampoco se ha hecho, desde luego, una evaluación encaminada a evitar los trámites y dilaciones temporales de un procedimiento ordinario de evaluación ambiental estratégica, porque el planteamiento de la modificación puntual sólo consiste en suprimir la prohibición establecida en el artículo 5.7.3.9. que sólo possibilitaba la instalación de equipamientos e instalaciones previstos en la normativa de sanidad mortuoria, en el ámbito del actual cementerio, compatibilizándose las dotaciones y equipamientos destinados a establecimientos funerarios –Tanatorios, velatorios y depósitos de cadáveres- con las dotaciones y equipamientos socio-asistenciales, culturales y religiosos, en las condiciones establecidas en su legislación sectorial, es decir, al Decreto 132/2014, de 29 de diciembre, de Sanidad Mortuoria. Por lo que dicho cambio normativo, no tiene como consta acreditado, ninguna repercusión medioambiental y al contrario de lo que se mantiene, la modificación de la norma, sólo puede conceptualizarse de carácter menor, porque sólo afecta a reducidas superficies de suelo.

4.- Finalmente, tampoco se considera que sea incompatible la Modificación Puntual con el Decreto 132/2014 de Sanidad Mortuoria, concretamente en el anexo 5, porque del contenido normativo de la modificación puntual, se distingue siguiéndose aquella norma, los establecimientos funerarios para tanatorios, velatorios y depósito de cadáveres, de los servicios y establecimientos mortuorios para cementerios y crematorios: Sólo los primeros, son los compatibles con las dotaciones y equipamientos socio-asistenciales, culturales y religiosos. Las limitaciones establecidas en el anexo 5 del Decreto 132/2014 de Sanidad Mortuoria, sobre los requisitos de los cementerios con respecto a la franja de protección de 50ml de anchura medidos alrededor del perímetro exterior del cementerio, libre de construcciones de cualquier tipo, salvo las destinadas a usos funerarios, son exigibles para los cementerios de nueva construcción y la ampliación del existente. En el caso de Granadilla de Abona, al estar contemplado un cementerio, la norma afecta sólo a las ampliaciones del mismo.

Efectivamente la norma en su artículo 5.2.5.5, con respecto al uso residencial rural permite su compatibilidad con la instalación de establecimientos funerarios, que son los que se han conceptualizado en el artículo 5.7.3.9 apartado 1, para tanatorios, velatorios y depósito de cadáveres. No se produce ningún tipo de vulneración del anexo 4 del Decreto 132/2014, de 29 de diciembre de Policía Sanitaria y Mortuoria, con la compatibilidad del uso residencial rural, porque la necesidad de su ubicación en edificios singulares de uso exclusivo, lo que viene a significar en la ordenación pormenorizada del PGO, es la posibilidad de instalar este tipo de establecimientos funerarios en el suelo rústico categorizado para asentamientos rurales.

IV.- Finalmente, dentro de la estructura de órganos municipales, corresponde al pleno su conocimiento y aprobación, conforme a lo dispuesto en el artículo 22.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, acuerdo que para su adopción, requiere mayoría absoluta del número legal de miembros corporativos, a tenor de lo establecido en el artículo 47.2.II de la misma, por tratarse de la materia relativa al planeamiento general.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido y sometido el asunto a votación, el Ayuntamiento en Pleno, con 11 votos a favor (7 de los Concejales de Coalición Canaria y 3 de los Concejales del Partido Popular y 1 del Concejal de Ciudadanos), 7 votos en contra (6 de los Concejales de PSOE y 1 del Concejal de Izquierda Unida Canarias- Los Verdes) y 0 Abstenciones, lo que constituye mayoría absoluta de los miembros corporativos

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar definitivamente la Modificación Puntual nº 16 del P.G.O para la Ubicación de Equipamientos e Instalaciones destinadas a Servicios Funerarios en el Municipio, en la que se han introducido las correcciones planteadas por la COTMAC de fecha en sesión ordinaria de fecha 27/04/2018; de la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica, con entrada Nº 38.369 de fecha 11/10/2018 y de la Dirección General de Aviación Civil del Ministerio de Fomento con entrada nº 39.190, desestimándose la reclamación presentada en el periodo de información pública, por D. Don José Gregorio Gaspar Hernández con entrada nº 35.351 de fecha 25/09/2018. Y todo ello por los motivos que constan en los fundamentos del presente acuerdo.

SEGUNDO.- Publicar el presente acuerdo de aprobación definitiva en el BOC y en el BOP la normativa objeto de modificación y los planos de ordenación así como en la sede electrónica del Ayuntamiento, debidamente diligenciada por el Secretario o Funcionario Hbtdo con expresión del órgano que aprobó el documento y fecha y con el índice indicativo del número e identificación de los textos escritos y gráficos. Así mismo, los planos y el resto de documentos que conformen el documento de información y modificación del plan, así como la documentación prevista en el documento de evaluación ambiental, serán objeto de inclusión en el Registro de Planeamiento de Canarias y en el Consejo Cartográfico de Canarias, a cuyo efecto será remitida dicha documentación para su inclusión en los mismos.

TERCERO.- La modificación puntual aprobada, entrarán en vigor en todo caso, a los quince días hábiles de la completa publicación en los boletines oficiales correspondiente



del acuerdo de aprobación definitiva y de la normativa y planos de ordenación, produciendo de conformidad con su contenido, los siguientes efectos:

a) La vinculación de los terrenos, las instalaciones, las construcciones y las edificaciones al destino que resulte de la clasificación y calificación y su sujeción al régimen urbanístico que consecuentemente les sea de aplicación. La declaración de situación legal de consolidación o de afectación por actuación pública de las instalaciones, construcciones y edificaciones erigidas con anterioridad que resulten disconformes con la nueva ordenación, en los términos que dispone la ley y el propio planeamiento.

b) La obligatoriedad del cumplimiento de sus disposiciones por todas las personas, tanto públicas como privadas, siendo nula cualquier reserva de dispensación, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar obras o usos provisionales conforme a lo previsto en la presente ley.

c) La ejecutividad de sus determinaciones a los efectos de la aplicación por la administración pública de cualquier medio de ejecución forzosa.

d) La declaración de la utilidad pública y la necesidad de ocupación de los terrenos, las instalaciones, las construcciones y las edificaciones correspondientes, a los efectos de expropiación o de imposición de servidumbres.

e) La publicidad de su contenido, teniendo derecho cualquier persona a consultar y a obtener copia de la documentación, así como a ser informado por escrito sobre su contenido, en la forma que se determine reglamentariamente.

7.- EXPEDIENTE DE RECONOCIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CRÉDITOS.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente de referencia, en el que constan los siguiente

ANTECEDENTES

1.- La Alcaldía-Presidencia, con fecha 2 de noviembre de 2018, dispone que se proceda a la instrucción del oportuno expediente de reconocimiento extrajudicial de crédito para la imputación al presupuesto corriente de los gastos llevados a cabo en ejercicios anteriores, no imputados en su momento por diferentes cuestiones, acompañando relación de los mismos que asciende a la cantidad de 115.343,04 €.

2.- Por el Interventor Accidental, con fecha 5 de noviembre de 2018, se emite informe en el que se analiza el expediente, señalando que el mismo está compuesto por una relación de facturas emitidas de forma legal que detallan las prestaciones llevadas a cabo por diversos proveedores que originan una obligación para proceder a su abono.

Las mismas se incorporan como anexo a la propuesta de la Alcaldía, detallándose el área de gestión, proveedor, concepto, número de factura, fecha e importe. Examinada

la tramitación del expediente, se comprueba los siguientes aspectos. La mayor parte de las obligaciones que se quieren reconocer descritas en el listado se incorporan al expediente de reconocimiento extrajudicial por alguno o varios de los siguientes motivos:

- Tramitación tardía de la propuesta de gastos por el área responsable que ha encargado con el proveedor la realización de la obra o prestación del servicio o suministro.
- Tramitación sin crédito adecuado o suficiente en el ejercicio presupuestario en que se efectúa el gasto.
- Obras, servicios y/o suministros realizados por diversos proveedores, prescindiendo del procedimiento legalmente establecido, y sin haberse fiscalizado previamente los actos que dan lugar al reconocimiento de las obligaciones derivadas de tales prestaciones.

Por lo expuesto la intervención informa desfavorablemente el expediente de reconocimiento extrajudicial de deuda.

3.- La Comisión Informativa de Economía y Hacienda, con fecha 22 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

4.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERO.- La Legislación aplicable es la siguiente:

- Artículo 4.1.a) del Real Decreto 1174/ 1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Artículos 163, 169.6, 173.5, 176 a 179 del TRLRHL,
- Los artículos 25.1, 26.1 y 60.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que desarrolla el Capítulo primero del Título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales.
- Artículo 23.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

SEGUNDO.- Según lo dispuesto en el artículo 176 del TRLRHL, en virtud del principio presupuestario de Especialidad Temporal, *“con cargo a los créditos del estado de gastos de cada presupuesto, sólo podrán contraerse obligaciones derivadas de adquisiciones, obras, servicios y demás prestaciones o gastos en general que se realicen en el año natural del propio ejercicio presupuestario.*

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, se aplicarán a los créditos del presupuesto vigente, en el momento de su reconocimiento, las obligaciones siguientes:

- *Las que resulten de la liquidación de atrasos a favor del personal que perciba sus retribuciones con cargo a los presupuestos generales de la entidad local.*
- *Las derivadas de compromisos de gastos debidamente adquiridos en ejercicios anteriores, previa incorporación de los créditos en el supuesto establecido en el artículo 182.3.».*



Además de las dos excepciones anteriores al principio de temporalidad de los créditos, el art. 26 del Real Decreto 500/1990 establece una tercera : “Las obligaciones procedentes de ejercicios anteriores a que se refiere el artículo 60.2 del presente Real Decreto”.

Por su parte, el art. 60.2 establece que “Corresponderá al Pleno de la Entidad el reconocimiento extrajudicial de créditos, siempre que no exista dotación presupuestaria, operaciones especiales de crédito, ó concesiones de quita y espera”. Por tanto, el reconocimiento extrajudicial de créditos es una excepción al principio general de temporalidad de los créditos.

De esta manera, excepcionalmente podrán imputarse al Presupuesto en vigor, obligaciones correspondientes a ejercicios anteriores, previo reconocimiento de las mismas. Con lo que, está admitido el sistema del reconocimiento de obligaciones durante el ejercicio presupuestario, provengan tales obligaciones de cualquier otro ejercicio y ello a pesar de lo dispuesto en el artículo 176 TRLRHL.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, es sometido el asunto a votación, con el siguiente resultado:

- **Votos a favor:** 11 (7 de los Concejales de Coalición Canaria y 3 de los Concejales del Partido Popular y 1 del Concejal de Izquierda Unida Canarias-Los Verdes)
- **Votos en contra:** 0
- **Abstenciones:** 7 (6 de los Concejales de PSOE y 1 del Concejal de Ciudadanos)

Por ello, el **Ayuntamiento en Pleno,**

ACUERDA

PRIMERO.- Resolver la discrepancia planteada por la Intervención y, en su consecuencia, aprobar el expediente de Reconocimiento Extrajudicial de Créditos, con las facturas que obran en el expediente, por importe de 115.343,04 euros.

SEGUNDO.- Notificar este acuerdo al Área Económica a los efectos oportunos.

8º.- ASUNTOS DE URGENCIAS

A continuación se produce la votación para la declaración de urgencia de ese asunto, con el siguiente resultado:

- **Votos a favor: 12** (7 de los Concejales del Grupo de Coalición Canaria, 3 de los Concejales del Partido Popular, 1 del Concejal de Ciudadanos y 1 del Concejal del Izquierda Unida-Los Verdes)
- **Votos en contra: 6** de los Concejales del Grupo Socialista.
- **Abstenciones: 0**

En consecuencia, lo que constituye mayoría absoluta legal del número de miembros de la Corporación, se incluye este asunto en la presente sesión ordinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 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.

URGENCIA 8.1.- APROBACIÓN DE LA CUENTA GENERAL DEL EJERCICIO 2017.

Por el Secretario se da cuenta del expediente de referencia, en el que constan los siguientes

ANTECEDENTES

- 1.- La Comisión Informativa de Economía y Hacienda, en sesión celebrada el día 16 de octubre de 2018, informó favorablemente la Cuenta General del Presupuesto, ejercicio 2017.
- 2.- Con fecha 24 de octubre de 2018, se publica anuncio en el BOP número 128, por el que se expone al público por plazo de quince (15) días, durante los cuales y ocho más, los interesados podían presentar reclamaciones, reparos u observaciones, dicha Cuenta General.
- 3.- Por la Coordinadora del Servicio de Atención al Ciudadano, con fecha 29 de noviembre de 2018, se ha emitido informe en el que señala que habiendo transcurrido el plazo de exposición pública de la citada Cuenta General, no se han presentado reclamaciones, reparos u observaciones a la misma.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Único. La Legislación aplicable es la siguiente:

- Los artículos 22.2 e) y 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. (LBRL)
- Los Artículos 208 a 212 del TRLRHL).
- Artículo 119.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.
- Los artículos 28 y 30 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Las Reglas 44 a 51 de la Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local.
- Los Principios Generales sobre contabilidad analítica de las Administraciones Públicas (IGAE 2004).
- Los Indicadores de Gestión en el ámbito del sector público (IGAE 2007).
- La Resolución de 28 de julio de 2011, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regulan los criterios para la elaboración de la información sobre los costes de actividades e indicadores de gestión a



incluir en la memoria de las Cuentas Anuales del Plan General de Contabilidad Pública.

- La Resolución de 28 de julio de 2006, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la cual se recomienda un formato normalizado de la Cuenta General de las Entidades Locales en soporte informático que facilite su rendición.
- La Orden HAP/1489/2013, de 18 de julio, por la que se aprueban las normas para la formulación de cuentas anuales consolidadas en el ámbito del sector público.
- La Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.
- La Ley 7/1988, de 5 de abril, de funcionamiento del Tribunal de Cuentas.
- La Resolución de 30 de marzo de 2007, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se hace público el acuerdo de la Comisión de Gobierno, de 29 de marzo, sobre creación del Registro Telemático del Tribunal de Cuentas.
- La Orden EHA 3565/2008, de 3 de diciembre, por la cual se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales, modificado parcialmente por la Orden 419/2014.
- La Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. (LOEPSF)
- El Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales.
- La Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- La Resolución de 10 de julio de 2015, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 30 de junio de 2015, por el que se aprueba la Instrucción que regula la remisión telemática de información sobre acuerdos y resoluciones de las entidades locales contrarios a reparos formulados por interventores locales y anomalías detectadas en materia de ingresos, así como sobre acuerdos adoptados con omisión del trámite de fiscalización previa.
- El Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos.
- El Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.
- La Orden EHA/1037/2010, de 13 de abril, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad Pública.
- La Resolución de 2 de diciembre de 2015, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 26 de noviembre de 2015, por el que se aprueba la Instrucción que regula la rendición telemática de la Cuenta General de las Entidades Locales y el formato de dicha Cuenta, a partir de la correspondiente al ejercicio 2015.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, es sometido el asunto a votación, con el siguiente resultado:

- **Votos a favor: 12** (7 de los Concejales de Coalición Canaria y 3 de los Concejales del Partido Popular, 1 del Concejal de Ciudadanos y 1 del Concejal de Izquierda Unida Canarias- Los Verdes)
- **Votos en contra: 0**
- **Abstenciones: 6** (6 de los Concejales del Grupo Socialista)

Por todo ello, el Ayuntamiento en Pleno

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar la Cuenta General del Presupuesto Municipal del ejercicio de 2017, con el resultado siguiente:

	IMPORTE			IMPORTE	
	2017	2016		2017	2016
Activo no Corriente	130.847.660,89	126.003.316,33	Patrimonio Neto	139.861.238,39	131.801.691,10
I. Inmovilizado Intangible	398.431,01	347.347,02	II. Patrimonio	30.763.375,11	30.763.375,11
II. Inmovilizado Material	124.208.329,70	121.684.569,63	III. Patrimonio Generado	109.097.913,28	102.037.712,99
III. Inversiones Inmobiliarias	0,00	0,00	III. Ajustes por Cambio de Valor	0,00	0,00
IV. Patrimonio Público del Suelo	0,00	0,00	IV. Subvenciones Recibidas Ptas. De Imputación a Resultados	0,00	0,00
V. Inversiones Financieras a Largo Plazo en Entidades del Grupo, Multigrupos y Asociados	6.240.628,99	2.570.628,99	Pasivo no corriente	7.353.622,04	8.152.388,89
VI. Inversiones Financieras a Largo Plazo	171,16	271,16	I. Provisiones a Largo Plazo	0,00	0,00
VII. Deudores y Otras Cuentas a Cobrar a Largo Plazo	0,00	0,00	II. Deudas a Largo Plazo	7.353.622,04	8.152.388,89
Activo Corriente	22.131.571,76	20.287.171,33	III. Deudas con Entidades del Grupo, Multigrupos y Asociados a Largo Plazo	0,00	0,00
I. Activos en Estado de Ventas	0,00	0,00	IV. Acreedores y Otras Cuentas a Pagar a Largo Plazo	0,00	0,00
II. Existencias	0,00	0,00	V. Ajustes por Periodificación a Largo Plazo	0,00	0,00
III. Deudores y Otras Cuentas a Cobrar a Corto Plazo	6.971.424,66	6.742.185,69	Pasivo corriente	5.764.322,19	5.331.808,12
IV. Inversiones Financieras a Corto Plazo en Entidades del Grupo, Multigrupos y Asociados	0,00	0,00	I. Provisiones a Corto Plazo	0,00	0,00
V. Inversiones Financieras a Corto Plazo	414.984,23	413.626,49	II. Deudas a Corto Plazo	2.216.703,21	2.449.885,84
VI. Ajustes por Periodificación	0,00	0,00	III. Deudas con Entidades del Grupo, Multigrupos y Asociados a Corto Plazo	240.803,88	0,00
VII. Efectivo y Otros Activos Líquidos Equivalentes	14.725.162,83	13.136.348,11	IV. Acreedores y Otras Cuentas a Pagar a Corto Plazo	3.305.815,90	2.311.922,18
TOTAL ACTIVO (A+B)	152.979.232,62	146.285.788,11	V. Ajustes por Periodificación a Corto Plazo	0,00	0,00
			TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)	152.979.232,62	146.285.788,11

SEGUNDO.- Rendir la expresada Cuenta General aprobada, a la Audiencia de Cuentas de Canarias.

II. PARTE DECLARATIVA

1.- MOCIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA EN RELACIÓN AL APOYO A LAS BASES DE LA LUCHA CANARIA DEL MUNICIPIO Y REHABILITACIÓN DEL TERRERO DE LUCHA.

Por la Presidencia se expone que el siguiente asunto se ha incluido en el orden del día, sin que previamente haya sido dictaminado por la Comisión Informativa correspondiente, en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 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, procede que por el Ayuntamiento en Pleno se ratifique su inclusión en el orden del día.

Sometido a votación, el Ayuntamiento en Pleno por unanimidad acuerda ratificar su inclusión en el orden del día.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente, donde constan los siguientes

ANTECEDENTES

1.- Por el Grupo Socialista, se presenta moción para el apoyo de las bases de la Lucha Canaria en nuestro municipio y la rehabilitación del Terreno, con el siguiente texto:

“El Grupo Socialista del Ayuntamiento de Granadilla de Abona presenta al Pleno del Ayuntamiento la presente **MOCIÓN** para su debate y aprobación, si procede, de acuerdo con la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La lucha canaria es un deporte autóctono que se viene practicando en nuestro municipio desde hace décadas. Con gran arraigo en la sociedad granadillera ha sido históricamente apoyado desde la administración para que no se pierda lo nuestro, nuestras costumbres y tradiciones.

La supervivencia de este deporte, al que tanto cariño le tenemos los granadilleros y granadilleras, pasa ineludiblemente por el apoyo y fomento de su práctica en las bases. Los niños y niñas deben ver en la práctica de la lucha no sólo una alternativa deportiva sino también una manera de hacer que perdure lo nuestro.

No obstante, y a pesar de la importancia que las bases de este deporte han tenido para este municipio, en la actualidad se encuentran en una situación especialmente dura y delicada. Teniendo en cuenta las bases de ejecución presupuestaria aprobadas por el actual gobierno de CC y PP, los colectivos deportivos se ven en la obligación de incurrir en el gasto antes de recibir la subvención municipal. Este criterio ha puesto en peligro la supervivencia de la práctica de este deporte entre los niños y niñas de este municipio, ya que el club carece de recursos que les permitan sacar a competir a los cadetes y juveniles granadilleros que lo practican.

A pesar de eso, en busca de una solución y pensando en que los niños y niñas con interés puedan hacer deporte en el municipio y no tengan que marcharse fuera, el club buscó una alternativa de financiación en colaboración con la Federación que pasaba por la celebración de eventos deportivos en el terrero de lucha municipal cuya recaudación podía ir destinada a sufragar los gastos iniciales de los niños y niñas. Sin embargo, el día en que debe tener lugar la reunión con los representantes de la Federación, la concejala delegada de deportes manifiesta que la realización de estos eventos es imposible porque el terrero debe ser reparado con anterioridad.

Desde entonces, y a pesar de que el club había encontrado una alternativa a la desaparición de esas categorías infantiles, no se ofrece alternativa alguna a este colectivo para sacar a competir a los niños y niñas.

Sin posibilidad de subvención y con la inacción de los responsables del área de deportes, que no se han puesto en marcha para reparar lo antes posible el terrero de lucha y permitir así la búsqueda de una alternativa de financiación, los pequeños y pequeñas de nuestro municipio no podrán competir este año.

En virtud de los motivos expuestos, y pretendiendo dar voz tanto a los padres y madres de los niños y niñas que practican este deporte como al club que hace todo lo posible por buscar una solución, el grupo socialista propone que el Pleno del Ayuntamiento de Granadilla

ACUERDE

- Apoyar y buscar alternativas viables que permitan a los cadetes y juveniles que practican lucha canaria en nuestro municipio salir a competir este año en sus correspondientes categorías, fomentando desde la Administración Local la práctica de este deporte autóctono entre los niños y niñas.
- Rehabilitar, de manera inmediata, las instalaciones del Terrero de Lucha ubicado en el núcleo de San Isidro, permitiendo así al club buscar alternativas de financiación para sufragar los gastos iniciales que requiere la competición.”

Tras las intervenciones que constan en acta, es sometido el asunto a votación, con el siguiente resultado:

- **Votos a favor:** 6 de los Concejales de PSOE
- **Votos en contra:** 10 (7 de Concejales de Coalición Canaria y 3 de los Concejales del Partido Popular)
- **Abstenciones:** 2 (1 del Concejal de Ciudadanos y 1 del Concejal de Izquierda Unida Canarias- Los Verdes)

Por ello, el **Ayuntamiento en Pleno**

ACUERDA

ÚNICO.- Rechazar la moción presentada por el Grupo Socialista antes transcrita.

2.- MOCIÓN DE LA CONCEJALA DEL GRUPO MUNICIPAL DE COALICIÓN CANARIA RELATIVA A LA ADHESIÓN DE ESTE AYUNTAMIENTO AL PACTO CONTRA EL ANTIGITANISMO.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente, donde constan los siguientes

ANTECEDENTES

1.- Por el Grupo Coalición Canaria, con fecha 15 de noviembre de 2018, registro de entrada 42.358, se presenta moción relativa a la adhesión de este Ayuntamiento al Pacto Contra el Antigitanismo, con el siguiente texto:



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

"María de la O Gaspar González, con D.N.I. 78.394.744- A Concejala del Grupo Municipal de Coalición Canaria Granadilla al amparo de lo estipulado en el Art. 97,2 del ROF y REJEL, presenta para su debate y aprobación la siguiente propuesta:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los pueblos enriquecen su cultura por las aportaciones de unos y de otros, y se hace más rica cuanto mejor asimile elementos culturales de otros pueblos. El llegar a conocer correctamente la cultura gitana, facilita la concienciación social, frente a la situación de discriminación e injusticia.

Los gitanos y gitanas son ciudadanos de pleno derecho, en Canarias, en España y en la Unión Europea. Poseen rasgos culturales que les son propios y comparten una identidad común, lo cual no resta nada a su ciudadanía, sino que al contrario, supone una riqueza y un valor añadido para la sociedad de la que todos/as formamos parte. Pero pese a los logros conseguidos en España, desde la instauración de la Democracia, en la mejora de las condiciones de vida del Pueblo Gitano, sigue habiendo situaciones que requieren la atención de los poderes públicos y del conjunto de la sociedad para conseguir de una vez por todas que los gitanos y gitanas ejerzan su ciudadanía en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

La población gitana ha sufrido desde sus primeros pasos, desde que abandona su país de origen, la India, un devenir histórico marcado por la discriminación y la persecución. A lo largo de doce siglos de historia los gitanos y las gitanas de toda Europa, incluida España, se han visto relegados sistemáticamente a un status social inferior. Tan bajo, que su extinción ha sido contemplada por políticas e iniciativas genocidas bajo el amparo estatal. Como la "Gran redada", pergeñada por el marqués de la Ensenada. Más de 9.000 personas gitanas fueron apresadas y conducidas a la muerte casi segura (una cifra que se eleva a 12.000 si contamos los que ya estaban encarceladas) sólo el 30 de julio de 1749. Sin duda, el día más negro en la historia de la población gitana de España. Aunque el culmen de la crueldad y la atrocidad queda representado en el Samudaripen, el holocausto gitano, una masacre que arranco la vida, según datos estimativos, de cerca del 80% de la población romaní de toda Europa, más de medio millón de gitanos y gitanas.

El estigma de esta historia que ha durado más de mil años provoca que hoy día, cuando la igualdad como ciudadanos/as aparece en el artículo 14 de la Constitución española, por ejemplo, nos encontremos aún que una parte de la población gitana no ha logrado superar la desigualdad sufrida por cuestiones de etnia viviendo actualmente en contextos de marginación y exclusión.

Tres de cada cuatro personas gitanas sufren exclusión social (cinco veces más que el resto de la población) en España, donde la percepción de la comunidad romaní obedece a prejuicios y estereotipos que se arrastran, como queda dicho, desde hace siglos. Y en ese contexto, los medios de comunicación desempeñan un papel básico en la divulgación de los mismos, lo que a fin de cuentas conduce a la exclusión de un pueblo que todavía es visto con recelo y tratado con desprecio.

La lucha contra estereotipos y prejuicios hacia la comunidad gitana, es en muchas ocasiones dificultada por los medios de comunicación, los cuáles deberían tener una responsabilidad mayor que la que demuestran, aunque en contadas ocasiones hacen uso de ella; así lo muestran los últimos informes recogidos en el Pacto contra el Antigitanismo que impulsa la Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas (FAKALI) de la cual la Asociación Socio Cultural Gitana Karipen está federada.

A través de los medios masivos de comunicación se potencia un tipo de racismo que cala en el imaginario colectivo y no suele reconocerse por parte de la sociedad, por el nivel de interiorización en discursos y pensamientos. La lucha contra ello, es el objetivo de la primera gran alianza social y política de Andalucía contra la discriminación que padece el pueblo gitano. El “Pacto contra el Antigitanismo. Protocolo de actuación” es una apuesta de la Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas, por analizar en profundidad el fenómeno del antigitanismo, especialmente su relación con los medios de comunicación y las redes sociales, y por proporcionar herramientas e instrumentos útiles en la lucha desde cualquier sector de la sociedad contra la propagación de ideas, actitudes y comportamientos discriminatorios con consecuencias nefastas para el prestigio, la autoestima y el desarrollo de la ciudadanía gitana.

Desde el Ayuntamiento de Granadilla de Abona siempre hemos compartido las justas reivindicaciones del Pueblo Gitano para avanzar en la lucha por la igualdad de esta minoría política y cultural que ha sido capaz de mantener su identidad gitana y española y

Por todo ello, el Grupo Municipal de Coalición Canaria del Ayuntamiento de Granadilla de Abona presenta la siguiente MOCIÓN con la finalidad de que este Pleno ordinario se pronuncie sobre la misma y adopte los siguientes:

ACUERDOS

1. La adhesión de este Ayuntamiento al Pacto contra el Antigitanismo. Con el objetivo de promover la erradicación de actitudes sociales discriminatorias contra el pueblo gitano, especialmente contra las mujeres gitanas, como víctimas de la doble discriminación que en muchas ocasiones sufren. Desarrollando actuaciones de forma transversal, para lo cual se integrará este Pacto a los programas sociales con incidencia educativa. De igual manera nos comprometimos a denunciar o respaldar las correspondientes denuncias en el caso de que tengamos conocimiento de la existencia de una clara situación de discriminación llevada a cabo en nuestra localidad a la población gitana residente en ella.
2. Instar al Gobierno del Estado a seguir dotando de recursos económicos la Estrategia Nacional e incorporar la necesidad de dotar de recursos suficientes la partida destinada al Plan de Desarrollo Gitano en la partida de los próximos Presupuestos Generales del Estado.
3. Instar al Gobierno del Estado, a que cumpla el compromiso de que la historia y la cultura del pueblo gitano esté completamente incluida en los currículos antes de dos años.
4. Instar al Gobierno de Canarias a trabajar en las actividades desarrolladas con alumnado de educación obligatoria, no obligatoria y superior encaminadas a la promoción social y cultural de la población gitana, reforzando, divulgando y promoviendo sus valores, costumbres y tradiciones, y potenciando sus rasgos positivos;



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

todo ello a través de talleres, charlas, audiovisuales, mesas redondas y la participación activa de la población gitana.”

2.- La Comisión Informativa de Área Social, Igualdad, Salud y Vivienda, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

3.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, el **Ayuntamiento en Pleno, por unanimidad**

ACUERDA

PRIMERO.- La adhesión de este Ayuntamiento al Pacto contra el Antigitanismo. Con el objetivo de promover la erradicación de actitudes sociales discriminatorias contra el pueblo gitano, especialmente contra las mujeres gitanas, como víctimas de la doble discriminación que en muchas ocasiones sufren. Desarrollando actuaciones de forma transversal, para lo cual se integrará este Pacto a los programas sociales con incidencia educativa. De igual manera nos comprometiéndonos a denunciar o respaldar las correspondientes denuncias en el caso de que tengamos conocimiento de la existencia de una clara situación de discriminación llevada a cabo en nuestra localidad a la población gitana residente en ella.

SEGUNDO.- Instar al Gobierno del Estado a seguir dotando de recursos económicos la Estrategia Nacional e incorporar la necesidad de dotar de recursos suficientes la partida destinada al Plan de Desarrollo Gitano en la partida de los próximos Presupuestos Generales del Estado.

TERCERO.- Instar al Gobierno del Estado, a que cumpla el compromiso de que la historia y la cultura del pueblo gitano esté completamente incluida en los currículos antes de dos años.

CUARTO.- Instar al Gobierno de Canarias a trabajar en las actividades desarrolladas con alumnado de educación obligatoria, no obligatoria y superior encaminadas a la promoción social y cultural de la población gitana, reforzando, divulgando y promoviendo sus valores, costumbres y tradiciones, y potenciando sus rasgos positivos; todo ello a través de talleres, charlas, audiovisuales, mesas redondas y la participación activa de la población gitana.

3.- MOCIÓN DEL CONCEJAL DE IZQUIERDA UNIDA CANARIA PARA GARANTIZAR EL SERVICIO QUE PRESTA EL CENTRO DE DÍA GUAIDYL A MUCHOS MENORES DEL MUNICIPIO.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente, donde constan los siguientes

ANTECEDENTES

1.- Por el Concejal de Izquierda Unida Canaria, con fecha 12 de noviembre de 2018, registro de entrada 41.802, se presenta moción para garantizar el servicio que presta el Centro de Día Guaidyl a muchos menores del municipio, con el siguiente texto:

“**Don Félix Hernández Miranda**, concejal de este ayuntamiento por el grupo político Izquierda Unida Canaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 61.6 del R.O.M., presenta al Pleno la siguiente MOCIÓN para su debate y aprobación, si procede, de acuerdo con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Grupo municipal de Izquierda Unida en Granadilla de Abona se encuentra profundamente preocupado por el deterioro progresivo de los recursos de atención social, y las políticas sociales, que se está produciendo en nuestro municipio y que se ha agravado en el último año y medio.

A una política sistemática de exclusión y negación de derechos de un colectivo vulnerable como son los ciudadanos y ciudadanas en situación de ocupación, cuyo derecho a la vivienda digna y a los servicios básicos está permanentemente cuestionado, sin que por parte del grupo de gobierno se lleve a cabo actuación o política alguna de atención a dicha problemática se unen otros hechos igual de preocupantes.

En Diciembre del pasado año 2017 se procedió por parte del Gobierno municipal al cierre del centro Rodolfo Campos, centro en que se encontraba un grupo de mayores los cuales hubieron de ser reubicados a otros centros del IASS, con grave afección a sus derechos y trastorno en el desenvolvimiento de sus vidas. A pesar de las repetidas promesas del gobierno municipal no se ha llevado a cabo acción alguna para habilitar otro centro en el municipio, lo que nos lleva a pensar que los problemas de habitabilidad atribuidos al anterior centro fueron una mera excusa para proceder al cierre del mismo, primando los intereses económicos del Ayuntamiento sobre la atención a los/as mayores.

Además en los últimos tiempos se ha producido un importante deterioro del servicio de ayuda a domicilio, en el cual no se cubren las bajas y las vacantes, se atienden menos usuarios/as y se prestan menos servicios.

A todo lo anterior se suma lo siguiente. El municipio de Granadilla de Abona cuenta desde hace años con un importantísimo recurso dentro del área de asuntos sociales del mismo, el centro de menores Guaydil. Dicho centro presta un importante servicio como recurso de apoyo a familias en situación de exclusión y vulnerabilidad social.

En El presente curso escolar 2018/19, además de no haberse llevado a cabo las mejoras prometidas presupuestariamente, se ha procedido al cierre de uno de los tres grupos que conforman el Centro de Día Guaidyl, el grupo de infantil. Este centro presta un servicio necesario a muchos menores del municipio, ya que como señalamos anteriormente es un recurso de apoyo a familias con situaciones de exclusión y vulnerabilidad social.

Izquierda Unida teme que este sea el primer paso para desmantelar el citado recurso tal como se ha llevado a cabo con el Rodolfo Campos, asimismo es de una notoria irres-



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

ponsabilidad haber dejado a todos los niños y niñas y familias que se beneficiaban de trabajo llevado a cabo en dicho grupo clausurado sin este servicio, dándoles de baja sin ninguna alternativa.

Por todas las razones anteriores, el Pleno del Ayuntamiento de Granadilla adopta los siguientes ACUERDOS:

1. Instar al ayuntamiento de Granadilla de Abona a que garantice las tres plazas de educadoras/educadores del centro como ha venido sucediendo hasta el presente curso escolar.

2. Que se abran de nuevo las plazas del grupo que se ha cerrado para seguir atendiendo menores de esta franja de edad (indicada en la exposición de motivos) que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.”

2.- La Comisión Informativa de Área Social, Igualdad, Salud y Vivienda, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

3.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

Tras las intervenciones que constan en acta, es sometido el asunto a votación, con el siguiente resultado:

- **Votos a favor: 7** (6 de los Concejales de PSOE y 1 del Concejal de Izquierda Unida Canarias- Los Verdes)
- **Votos en contra: 11** (7 de Concejales de Coalición Canaria, 3 de los Concejales del Partido Popular y 1 del Concejal de Ciudadanos)
- **Abstenciones: 0**

Por ello, el **Ayuntamiento en Pleno**

ACUERDA

ÚNICO.- Rechazar la moción presentada por el Concejal de Izquierda Unida Canarias antes transcrita.

4.- MOCIÓN DEL CONCEJAL DE IZQUIERDA UNIDA CANARIA PARA EL FOMENTO DE MEDIDAS POSITIVAS EN INMUEBLES DESOCUPADOS PROPIEDAD DE ENTIDADES FINANCIERAS Y OTRAS GRANDES EMPRESAS TENEDORAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA VIVIENDA.

Seguidamente por el Secretario se da cuenta del expediente, donde constan los siguientes

ANTECEDENTES

1.- Por el Concejal de Izquierda Unida Canaria, con fecha 12 de noviembre de 2018, registro de entrada 41.799, se presenta moción para el fomento de medidas positivas en inmuebles desocupados propiedad de entidades financieras y otras grandes empresas tenedoras para garantizar el derecho constitucional a la vivienda, con el siguiente texto:

“Don Félix Hernández Miranda, concejal de este ayuntamiento por el grupo político Izquierda Unida Canaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 61.6 del R.O.M., presenta al Pleno la siguiente **MOCIÓN** para su debate y aprobación, si procede, de acuerdo con la siguiente **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**:

El 10 de diciembre 1948 la Asamblea General de la ONU aprobó una Declaración Universal en la que se estableció el derecho individual de cada persona “a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda...». Posteriormente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 avanzó en esta tutela efectiva de este derecho vinculando a los Estados parte no sólo al reconocimiento del “derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados” sino también a garantizar las “medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho”.

La constitución Española (CE) en su artículo 47 expresa, que “Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación. La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos.”. También figura como tal en el artículo 21 del nuevo Estatuto de Autonomía de Canarias, actualmente en tramitación en el Congreso, que señala que “los poderes públicos deberán garantizar el derecho de todas las personas a una vivienda digna, mediante un sistema de promoción pública en condiciones de igualdad, y en los términos que establezcan las leyes...”.

Hay que tener en cuenta que la asunción de estos Derechos entraña no sólo el reconocimiento de un derecho individual sino también la obligación de todas las administraciones locales, no solo del Estado, de actuar, con todos los medios que estén a su alcance, para garantizar estos derechos. Sin embargo, y a pesar de esta exigencia las administraciones durante mucho tiempo han mirado para otro lado y no han actuado regulando y dirigiendo el mercado de vivienda de manera que se garantizara para todas las personas una vivienda digna, en propiedad o en alquiler, donde cada persona pudiera desarrollar su proyecto vital.

La actual crisis ha impactado de manera dramática en la vida de miles de personas, que a causa de dificultades económicas sobrevenidas no han podido cubrir las necesidades más básicas. Esta situación ha llevado a miles de familias a la imposibilidad de hacer frente a las cuotas hipotecarias o de pago de alquiler de su hogar. Su traducción social ha sido miles de desahucios en todo el estado español y centenares de miles de personas que han visto vulnerado su derecho a una vivienda digna, enfrentándose a situaciones de grave vulnerabilidad, precariedad extrema, pobreza y exclusión social, económica y residencial. Según los datos de Infancia Unicef Comité Español; el 41% de los niños y jóvenes canarios se hallan en riesgo de pobreza y exclusión social, lo que se



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

traduce en unos 150.000 menores. El índice Arope, estima que en las Islas hay exactamente 149.576 niños y adolescentes viviendo bajo el umbral de la pobreza o en exclusión social, de acuerdo con las cifras del INE de 2016.

Recordar según un estudio de Stop Desahucios Granada, la Escuela Andaluza de Salud Pública y la Facultad de Psicología de Granada, que el 92% de las personas desahuciadas sufren niveles graves de depresión y ansiedad. La salud de los que han sufrido un desahucio es mucho peor que la de la población en general, sobre todo, a la hora de desarrollar trastornos como la depresión o la ansiedad. El dato más preocupante es que las personas desahuciadas o en proceso de perder su vivienda habitual tienen un riesgo importante de suicidio. El 20 por ciento de las mujeres y el 13,8 de los hombres presentan riesgo alto y confiesan que han tenido ideas de suicidio, aumentando en el último mes del proceso de desahucio a un 34,2 por ciento y un 32,1 respectivamente. De hecho, el 17,9 por ciento de las mujeres y el 10 por ciento de los hombres han planeado cómo suicidarse y un 9,4 y un 2,5 respectivamente han llegado a intentarlo durante el último mes antes de perder sus casas.

El drama de los desahucios en nuestro país ha hecho que más de 17.000 personas se hayan suicidado en España por problemas económicos durante los últimos diez años, según informe del diario *Público*. El último caso acaecido ha sido el suicidio de Jordi Rodríguez en Barcelona, en la capital de Cataluña, el cual se quitó la vida saltando al vacío desde un décimo piso cuando iba a ser desahuciado de su casa por una comitiva judicial acompañada por la Policía.

Luis Chamarro, coordinador de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH) de Madrid, en declaraciones al *Público* indicó que casi la mitad de los suicidios se deben a razones económicas, lo que calificó de "terrorismo financiero". "Desde el conocimiento que hemos tenido por parte de profesionales involucrados en los procesos administrativos, se estima que la mitad de los suicidios oficiales tienen causas económicas, que derivan de la pérdida del control y la decisión de quitarse la vida", deploró Chamarro.

Entre los años 2008 y 2012 se habló mucho de desahucios. Fue el retrato más crudo de lo que vinieron a llamar "crisis" y "burbuja inmobiliaria". Nada tan devastador como la idea de que una familia y sus hijos se queden sin techo porque no puede pagarlo, en una sociedad que se pretende llamar *civilizada*, garante de los derechos mínimos. Durante este tiempo cundió la idea de que las familias desahuciadas eran las responsables de su propia ruina. Entonces, solo se hablaba de desahucios hipotecarios, y se venía a decir que las familias se veían en la calle porque habían "vivido por encima de sus posibilidades", y que habían comprado un piso sin tener en realidad recursos económicos para hacerlo.

La nueva alerta sobre los desahucios viene a echar por tierra dicha idea. Según cifras del Consejo General del Poder Judicial, durante 2017 se han llevado a cabo en España 100 desahucios al día por impago de alquiler. Cada hora cuatro familias se han quedado en la calle. Las cifras totales son las siguientes: El año pasado 35.666 familias

y particulares fueron desahuciados por no poder pagar el alquiler, y 22.330 familias se quedaron sin techo por no poder pagar la hipoteca. Es decir, el 60% del total de desahucios se debe al impago de alquileres. Para muchas de esas familias se trata, además, del segundo desahucio. Primero se quedaron sin casa por no poder pagar al banco, y ahora por no poder hacer frente al alquiler. Cabe recordar que, tras la Reforma Laboral y en contra de lo que pasó con los desahucios hipotecarios, quienes ahora pierden su casa no son solo los desempleados, muchas de esas familias están compuestas por trabajadores y, sobre todo, trabajadoras. Por lo tanto, cabría preguntarse si una sociedad que ha permitido y sigue permitiendo que, hora a hora, las familias pierdan la vivienda pese a trabajar puede llamarse "sociedad desarrollada"; y también, cómo podemos hablar de derechos sociales en este escenario, cuando la vivienda debería ser uno de los más básicos.

La PAH ha calculado que 40.000 menores fueron desalojados de sus casa en los tres primeros trimestres de 2017; durante este tiempo en el 61% de los desalojos forzados de viviendas en España se estiman que en el 61% de ellos había menores y adolescentes involucrados. En Canarias, las estadísticas del Consejo del Poder Judicial ha puesto de manifiesto que en la provincia de S/C de Tenerife durante el primer trimestre de 2018 se practicaron 5 desahucios al día hasta llegar a un total de 454. Las ejecuciones hipotecarias fueron 171; y por impagos de alquileres se ejecutaron 257 y por otros motivos 26. Destacar que el Sur de Tenerife encabeza desde 2015 los desahucios en la provincia. El partido judicial de Arona que engloba también a Adeje, Guía de Isora y Santiago del Teide lideró en 2017 los desalojos, tanto los motivados por el impago de las hipoteca como de los alquileres.

Todo esto es la consecuencia de eso que llaman "recuperación", y que a todas luces es un fraude social, además de una mentira evidente. Lo que ha sucedido en los últimos diez años en España es que las familias se han ido empobreciendo, muchas de ellas a un ritmo alarmante, hasta el punto de perder incluso el techo, mientras las grandes empresas y entidades financieras han visto como aumentaba su capital en unas cifras sin comparación en Europa. Esto no solo ha sido así en el caso de las empresas. En los últimos cuatro años, el número de familias con un patrimonio neto superior al millón de euros ha aumentado en un 16,9%. A finales de 2017, la Comisión Europea situó a España en el mayor nivel de desigualdad por renta. La colocó a la cabeza del ranking de los países europeos más desiguales, por delante de Bulgaria, Grecia y Lituania. En el caso de Canarias, hoy tiene más ricos de los que había antes de la crisis. En las Islas hay 177 personas que declaran ingresos superiores a los 600.00€ anuales, 16 más que en 2008.

El argumento que hoy se maneja es el siguiente: "La recuperación no está llegando a las familias". Se maneja como una paradoja, como algo incomprensible o pasajero, cuando la realidad es que aquello que llamaron *crisis* venía a construir precisamente eso, un trasvase de la riqueza general de las clases obreras y lo que se denominaba "clase media" hacia los sectores más ricos de la población. La destrucción de lo público ha corrido paralela, además; visto lo visto, nadie parece darse por enterado en las instituciones ni se plantean soluciones al hecho brutal de esos 100 desahucios al día, más allá de algunos (aún insuficientes) avances en la idea de vivienda social por parte de ayuntamientos como Barcelona o Madrid.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

La construcción de vivienda social ha caído hasta niveles de los años 50

La construcción de vivienda protegida fue la gran víctima de la recesión y los recortes presupuestarios, pero sigue hundiéndose a pesar de la recuperación económica. El año pasado solo se entregaron las llaves de 4.938 pisos sociales en toda España; (56 en Canarias) según el Ministerio de Fomento. Esa cifra supone apenas un 9,2% de todas las viviendas terminadas. El volumen de pisos construidos es el más bajo desde la década de 1950. La parálisis en la promoción de vivienda pública se produce cuando las listas de solicitantes no hacen sino crecer. Al menos 400.000 personas aguardan por una casa asequible en España. Canarias lleva más de 6 años sin construir vivienda pública. Según datos facilitado por el Gobierno de Canarias, hay 13.454 personas esperando una vivienda pública, de los que 11.898 son demandantes de una casa en alquiler. Aunque se estima que esa cifra puede ser mayor, cerca de 35.000 familias anhelan acceder a viviendas de protección oficial (VPO) en sus distintas modalidades, ya sea alquiler o venta, personas a las que a día de hoy no se le está dando una alternativa.

La urgencia de miles de familias que se quedaron sin trabajo o incluso perdieron la casa no se tradujo en un incremento del parque de VPO. En anteriores crisis, los gobiernos habían desplegado planes de vivienda protegida, que servían para paliar las situaciones de emergencia y actuaban como amortiguador para las inmobiliarias ante el parón del mercado libre. Sin embargo, los ajustes presupuestarios se han cebado esta vez con las políticas de vivienda. Esta vez ha ocurrido todo lo contrario. Desde el pinchazo de la burbuja en 2008—ese año se construyeron 68.587 pisos sociales— las entregas de VPO han caído el 93%. El desplome es especialmente acusado a partir de 2012, hasta llegar a los 4.938 pisos del año pasado. Es la cifra más baja de toda la serie del Ministerio de Fomento, que se remonta a 1991.

Según un estudio sobre el parque de vivienda pública elaborado por la economista y exsecretaria de Vivienda Cataluña Carme Trilla y el arquitecto Jordi Bosch para la Fundación Alternativas y Fundipax; hoy se requerirían 1,5 millones de viviendas de alquiler asequible para “reconducir” las formas de “exclusión residencial” que se derivan de la “falta de solvencia de muchos hogares”. El grueso de esa demanda (1,3 millones) corresponde a familias que destinan más del 40% de sus ingresos a la vivienda, pero también entran en el cálculo jóvenes que no pueden emanciparse y gente desahuciada o que duerme en la calle.

Nos encontramos, por tanto, ante una situación de emergencia habitacional que constituye una auténtica anomalía en el contexto europeo. Tal y como denuncia el informe "Emergencia habitacional en el estado español", elaborado por el Observatori DESC y la Plataforma de Afectados por la Hipoteca, esta situación se ve agravada por el hecho que el estado español es el país de Europa con más viviendas vacías, 13'7% del parque total – 3 millones y medio de pisos según el último censo de vivienda de 2011 – y con un parque social de viviendas claramente insuficiente – menos de un 2% de la vivienda existente-.

Recordar que el Banco de España ha puesto cifras a las pérdidas sobre el rescate a la banca donde el Estado perderá finalmente 60.600 millones de euros, el 80% de los 77.000 millones inyectados. Paradójicamente, sin embargo, la fuerte inversión pública no ha ido destinada a cubrir las necesidades de la ciudadanía y las ayudas millonarias a la banca, muchas de ellas a fondo perdido, no han conllevado ninguna contrapartida social. La situación descrita requiere actuaciones por parte de la administración que posibiliten el acceso a la vivienda de todos aquellos ciudadanos que se ven en exclusión residencial, cumpliendo el mandato constitucional del artículo 47 de la CE.

Las administraciones locales, infradotadas de recursos, son las que, en primera instancia, reciben el impacto social de esta situación, al ser las más cercanas a la ciudadanía. El contexto descrito y la situación de pobreza y exclusión residencial en la que se encuentra gran parte de la población en Canarias, contrasta con los miles de pisos en desuso que acumulan las entidades financieras y sus inmobiliarias, actores principales y parte responsable de la burbuja inmobiliaria. Según censo de 2011 en España el 13,7% de las viviendas están vacías, sumando un total de 3,4 millones. Estos inmuebles, a menudo obtenidos como consecuencia de ejecuciones hipotecarias, se mantienen vacíos, ya sea esperando que el precio del mercado vuelva a elevarse, o bien porque se encuentran en venta o con un alquiler de precios inaccesibles para gran parte de la población. El resultado son millares de viviendas destinadas exclusivamente a una función especulativa, eludiendo la función social que según el artículo 33 de la CE ha de cumplir el derecho de propiedad.

Canarias acumula un stock de 9.620 viviendas nuevas vacías terminadas desde 2008, de las que 4.978 pertenecen a la provincia de Las Palmas --un 21,4%-- y 4.642 en la de Santa Cruz de Tenerife (17,6%); según informe "Radiografía del stock: suelo y vivienda nueva" realizado por Tinsa. Dicho informe concluye que Canarias cierra 2016 con casi 2 de cada 10 viviendas nuevas vacías. Ante la falta de un parque público de viviendas y ante la ausencia de políticas efectivas para ofrecer una alternativa habitacional ante los desahucios ejecutados, muchas de las familias se han autoorganizado en plataformas sociales para garantizarse un derecho a la vivienda que ven conculcado ante la inoperancia de las administraciones públicas, ocupando para ello viviendas vacías en manos de entidades financieras. Entre los municipios de Tenerife a destacar, se encuentra Granadilla de Abona donde se han venido ejecutando desahucios a familias y menores sin las mínimas garantías constitucionales y procesales, vulnerando acuerdos plenarios adoptados por parte del Ayuntamiento, como del Cabildo de Tenerife. Dichos acuerdos comprometían a las instituciones públicas a que no se llevaran a cabo desahucios sin alternativa habitacional en nuestra Isla. Implementándose para ello un protocolo por parte de los Servicios Sociales de valoración de las familias afectadas y menores por pobreza sobrevenida, situación que a día de hoy ha quedado en un engaño, en una simple campaña publicitaria de titulares de prensa por parte de los partidos políticos tradicionales en el Gobierno. Durante todo este tiempo han sido desalojados en San Isidro de manera forzosa y sin alternativa habitacional unas 126 adultos y 67 menores. A día de hoy hay 640 adultos y 355 menores viven con el temor de ser "botados" a la calle sin respeto ni garantía a sus derechos constitucionales por parte de entidades financieras que buscan especular con los edificios, prefiriéndolos tapiar con la consiguiente subida de precios en alquileres y venta de inmueble y con la inestimable complicidad política para llevar a cabo el saqueo de derechos sociales.

Dada la gran cantidad de población con necesidades habitacionales y la falta de recursos públicos para hacerle frente, resulta urgente movilizar la vivienda vacía en



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

manos de entidades financieras, tal y como ha vendido reclamando desde hace tiempo la PAH. Fomentar y garantizar la función social de la vivienda, desincentivar la utilización anómala y penalizar, si fuera necesario, el uso antisocial son necesarios mecanismos en mano de la administración para dar respuesta a la vulneración del derecho a una vivienda digna. Diversas son las medidas que las administraciones deberían de adoptar para evitar la desocupación permanente de inmuebles, tales como: la aprobación de programas de inspección, la facilitación de garantías a los propietarios de inmuebles vacíos sobre el cobro de las rentas y la reparación de desperfectos, el impulso de políticas de fomento de la rehabilitación de viviendas en mal estado, la posibilidad de ceder los inmuebles a la Administración Pública para que los gestiones en régimen de alquiler, y la adopción de medidas de carácter fiscal, tanto de fomento como penalizadoras.

Entre las distintas iniciativas desarrolladas en España queremos destacar la llevada a cabo por el gobierno de la alcaldesa de Barcelona, Ada Colau, la cual ha recogido el guante de las entidades que le urgen a incrementar el parque de vivienda social, modificando las normas urbanísticas para obligar al sector privado a reservar el 30% de sus promociones a alquiler social. De hecho, las reservas para vivienda pública que piden la PAH, la Federación de Asociaciones de Vecinos (FAVB), el Sindicato de Inquilinos o el Observatorio DESC figuran en la Ley del Derecho a la Vivienda de 2007, pero ningún Ayuntamiento las había aplicado hasta el momento. El compromiso del equipo de Colau tiene origen en la exigencia de las entidades sociales que más conocen el problema de la vivienda en Barcelona de que el ayuntamiento, con sus competencias, aplique normativas vigentes para conseguir aumentar el parque de alquileres sociales.

Recientemente hemos leído con frustración como la consejera de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, Cristina Valido ha admitido en medios de comunicación (17 de mayo 2018) que la política de viviendas en Canarias "parte de cero por la crisis". Desde su Área ha impulsado la participación ciudadana, de las administraciones públicas y de los colegios profesionales, entre otros colectivos, para que se mejore con propuestas o sugerencias el borrador del Plan de Vivienda de Canarias 2019-2022, que espera ser aprobado a final de año. Dicho Plan de Vivienda persigue "diversas medidas dirigidas a facilitar el acceso a la vivienda a las familias y los colectivos que más lo necesiten y su objetivo es responder a las necesidades de la ciudadanía en su conjunto, con el fin de lograr que el futuro PLAN DE VIVIENDA DE CANARIAS 2019-2022 sea un documento de amplio consenso que dé respuesta a las demandas reales planteadas por nuestra sociedad.

Vivienda de alquiler y vivienda vacacional

En Canarias las situación de la vivienda se ha agravado por el boom de la vivienda vacacional que ha hecho que los alquileres hayan aumentado de manera prohibitiva, ya que una buena parte de los propietarios de las casas les sale más rentable unirse al alquiler vacacional que a un alquiler fijo mensual. Esto unido a que Canarias es la tercera comunidad con los salarios más bajos es la tormenta perfecta que da como

resultado la exclusión habitacional y de procesos de gentrificación que expulsa a mucha población local de las zonas tradicionalmente residenciales. Los datos más recientemente publicados por "Pisos.com " señala que los precios del alquiler en Canarias han subido en más de un 10% con respecto a 2017%, siendo Santa Cruz de Tenerife la provincia con mayor subida de todo el territorio nacional, con un incremento de más de un 23'73%, seguida en segundo lugar por Lugo con un 23'39%.

El incremento de los precios de alquiler se ha disparado en nuestra isla así como en las grandes ciudades hasta en un 50% en los últimos cuatro años por la irrupción de los alquileres turísticos y la reactivación del mercado inmobiliario. En Canarias la modalidad de alquiler vacacional oferta un total de 52.435 plazas pero solo se tiene constancia de 18.900 de ellas. El resto por tanto, aún no se han legalizado y eso que este tipo de alquiler supone ya el 27% de la oferta de plazas alojativa que existe en Tenerife. Una oferta que se concentra entre Adeje, con un 22,7% de las camas de vivienda vacacional y Arona (20,1%). La estimación que hace el Cabildo Insular es que el año pasado se alojaron en Tenerife 500.000 visitantes dentro de esta modalidad de turismo. El Cabildo de Tenerife registra cada día 17 viviendas para alquiler vacacional o lo que es lo mismo 500 inmuebles al mes según información aportada por el consejero insular de Turismo Alberto Bernabé.

Los bajos ingresos de la mayoría de la población, la estacionalidad en el empleo, la subida descontrolada de los precios en el alquiler, así como la pérdida del trabajo son las principales causas por la que muchas familias se ven abocadas al impago de alquileres e hipotecas, viéndose obligadas a autoorganizarse para garantizarse un derecho constitucional que las administraciones públicas les niega. Se fuerza así a las mismas a la ocupación de viviendas de bancos, a la infravivienda, y al sinhogarimo, rompiendo con ello la cohesión social y abriendo una brecha de pobreza y exclusión social que de no tomarse medidas urgentes será irreparable en la primera generación de niñas y niños canarios que han tenido que convivir con la traumática experiencia de los desahucios, siendo una generación excluida de un hogar seguro, expulsado de un proyecto de vida estable que tendrá sin dudas graves consecuencias sociales y emocionales en el futuro.

Por todas las razones anteriores, el Pleno del Ayuntamiento de Granadilla adopta los siguientes **ACUERDOS**:

- Instar al ayuntamiento de Granadilla a que ponga en marcha de manera urgente la Oficina Insular de Intermediación por el Derecho a la Vivienda para que preste sus servicios a la ciudadanía; de tal manera que sea prestado a través de los recursos propios de la corporación local.
- Manifestar el compromiso por parte del ayuntamiento de Granadilla de emprender medidas en base a la legalidad y competencias que le son propias y a los efectos que señala esta moción, con el objetivo de implementar acciones efectivas que garanticen el derecho a la vivienda de la población y hacer frente a la emergencia habitacional en nuestro municipio.
- Instar al Gobierno del Estado al aumento de las partidas presupuestarias destinada al Parque de Vivienda Pública en Canarias.
- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, a que las nuevas promociones de viviendas privadas contemplen obli-



gatoriamente destinar un porcentaje no inferior al 10% de esas viviendas (debería definirse el % en función de la cantidad de viviendas por promoción, a más viviendas, mayor porcentaje) a régimen de alquiler social con el objetivo de facilitar el acceso a una vivienda digna de colectivos más vulnerables e incrementar el parque de viviendas garantizando su función social. Dicho acuerdo será incorporado en el borrador del nuevo Plan de Vivienda de Canarias 2019-2022.

- Instar al ayuntamiento de Granadilla a que haga cesión gratuita de suelo a la Comunidad Autónoma para así reactivar e impulsar la construcción de viviendas sociales.
- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias a que incluya en el nuevo borrador del Plan de Viviendas de Canarias 2019-2020 los siguientes aspectos:
 - o Medidas reguladoras y sancionadoras que eviten la desocupación permanentemente injustificada de miles de viviendas vacías que obran en mano de las entidades financieras y grandes empresas.
 - o Que se defina la desocupación de viviendas de titularidad de entidades financieras y grandes empresas como situación anómala, se tipifique como infracción administrativa y se cuantifiquen las sanciones correspondientes, otorgando al Cabildo insular de Tenerife las competencias oportunas para que, en colaboración con los ayuntamientos pueda tramitar los procedimientos contradictorios de sanción e instrucción, así como de inspección.
 - o Paralizar de manera efectiva todos los desahucios sin alternativa habitacional tal y como se recoge en los acuerdos aprobados por todos los grupos políticos de la corporación local en fecha de diciembre 2017.
- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias a la firma de convenios con las distintas entidades financieras, e inmobiliarias que acaparan gran parte del parque privado de viviendas para ponerlas en el mercado en régimen de alquiler social.
- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias a que paralice los desahucios por razones económicas pueda estar llevando a cabo la empresa pública Visocán e inste a esa consejería para que incluya en el borrador del nuevo Plan de Viviendas medidas de segunda oportunidad y para la revisión de los criterios utilizados a la hora de ejecutar desahucios, estudiando la situaciones extraordinarias que pudieran estar incidiendo en las familias: crisis económica, desempleo, sobreendeudamiento por créditos o deudas existentes, entre otras cuestiones.
- Crear una Mesa de Emergencia Habitacional compuesta por Gobierno de Canarias, Cabildo de Tenerife, Ayuntamientos de la Isla, entidades financieras y Plata-

formas y Asociaciones de Afectados por Desahucios para articular medidas efectivas que garanticen el derecho a una vivienda digna, así como a una alternativa habitacional a los cientos de desahucios producidos a familias y menores en Granadilla.

- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias a desarrollar un Programa para incentivar la puesta en el mercado de inmuebles vacíos en manos de pequeños propietarios, potenciando ayudas a la rehabilitación de las mismas si fuera necesario; dando garantías sobre el cobro de las rentas, reparación de desperfectos, con el compromiso de ofrecerlos en régimen de alquiler social a familias en situación de exclusión social y pobreza, así como la posibilidad de ceder estos inmuebles vacíos a la administración pública para que directamente lo gestione en régimen de alquiler social.”

2.- La Comisión Informativa de Área Social, Igualdad, Salud y Vivienda, con fecha 21 de noviembre de 2018, ha emitido dictamen favorable.

3.- La Junta de Portavoces, en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, ha sido oída sobre la inclusión de este asunto en el orden del día.

“Sigue el turno de intervenciones de los miembros corporativos que constan en acta.”

Tras el debate producido, el **Ayuntamiento en Pleno, por unanimidad**

ACUERDA

PRIMERO.- Manifestar el compromiso por parte del ayuntamiento de Granadilla de emprender medidas en base a la legalidad y competencias que le son propias y a los efectos que señala esta moción, con el objetivo de implementar acciones efectivas que garanticen el derecho a la vivienda de la población y hacer frente a la emergencia habitacional en nuestro municipio.

SEGUNDO.- Instar al Gobierno del Estado al aumento de las partidas presupuestarias destinada al Parque de Vivienda Pública en Canarias.

TERCERO.- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, para que en la legislación de viviendas sociales se incrementen en las nuevas promociones viviendas en régimen de alquiler social con el objetivo de facilitar el acceso a una vivienda digna de colectivos más vulnerables e incrementar el parque de viviendas garantizando su función social, incorporándose al borrador del nuevo Plan de Vivienda de Canarias 2019-2022.

CUARTO.- Instar al ayuntamiento de Granadilla a que haga cesión gratuita de suelo a la Comunidad Autónoma para así reactivar e impulsar la construcción de viviendas sociales en un futuro plan de viviendas.

QUINTO.- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias con el objeto de estudio y en su caso para su inclusión en el nuevo borrador del Plan de Viviendas de Canarias 2019-2020, con respecto a las siguientes cuestiones:



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

- a) El estudio de medidas reguladoras y sancionadoras que eviten la desocupación permanentemente injustificada de miles de viviendas vacías que obran en mano de las entidades financieras y grandes empresas.
- b) Que se definan la desocupación de viviendas de titularidad de entidades financieras y grandes empresas como situación anómala, se tipifique como infracción administrativa y se cuantifiquen las sanciones correspondientes, otorgando al Cabildo insular de Tenerife las competencias oportunas para que, en colaboración con los ayuntamientos pueda tramitar los procedimientos contradictorios de sanción e instrucción, así como de inspección.
- c) Paralizar de manera efectiva todos los desahucios sin alternativa habitacional tal y como se recoge en los acuerdos aprobados por todos los grupo políticos de la corporación local en fecha de diciembre 2017.

SEXTO.- Crear una Mesa de Emergencia Habitacional compuesta por Gobierno de Canarias, Cabildo de Tenerife, Ayuntamientos de la Isla, entidades financieras y Plataformas y Asociaciones de Afectados por Desahucios para articular medidas efectivas que garanticen el derecho a una vivienda digna, así como a una alternativa habitacional a los cientos de desahucios producidos a familias y menores en Granadilla.

SÉPTIMO.- Instar a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias a desarrollar un Programa para incentivar la puesta en el mercado de inmuebles vacíos en manos de pequeños propietarios, potenciando ayudas a la rehabilitación de las mismas si fuera necesario; dando garantías sobre el cobro de las rentas, reparación de desperfectos, con el compromiso de ofrecerlos en régimen de alquiler social a familias en situación de exclusión social y pobreza, así como la posibilidad de ceder estos inmuebles vacíos a la administración pública para que directamente lo gestione en régimen de alquiler social."

Esta certificación se expide, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde- Presidente, D. José Domingo Regalado González, antes de ser aprobada el acta que contiene los acuerdos certificados y a reservas de los términos que resulte de la aprobación de la misma, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 204, 205 y 206 del Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En Granadilla de Abona, a siete de diciembre de dos mil dieciocho.

Vº Bº
El Alcalde-Presidente



