GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCIV | Miércoles, 26 de junio de 2019 | Número 77

SUMARIO

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Ministerio para la Transición Ecológica

80452 Notificación de la resolución del expediente sancionador incoado al DNI/CIF A-81948077, por infracción a la normativa de costas ..... Página 12167

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

77376 Convenio colectivo de la empresa Trausa Seguridad, S.L. ..... Página 12168

79102 Pacto Salarial de la empresa Promotora Hotelera Canaria, S.A., en el centro de trabajo Hotel Guayarmina Princess ..... Página 12200

79124 Pacto Salarial de la empresa Dreamplace Hotels & Resorts, S.L., en su centro de trabajo Hotel Tagoro ..... Página 12209

79303 Pacto Salarial de la empresa Inversiones y Explotaciones Canarias, S.L., en su centro de trabajo Restaurante Coral Beach ..... Página 12227

80504 Pacto Salarial de la empresa Inversiones y Explotaciones Canarias, S.L., centro de trabajo Apartamentos California ..... Página 12229

80502 Pacto Salarial de la empresa Playa Negra, S.A., centro de trabajo Hotel Playa La Arena ..... Página 12232

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cabildo Insular de Tenerife

80653 Consulta a las Administraciones Públicas afectadas y personas interesadas en el procedimiento de evaluación ambiental simplificada del Proyecto de saneamiento y depuración de aguas en el ámbito de la zona baja de San Miguel de Abona ..... Página 12238

80796 Exposición pública de la disolución y posterior liquidación de la Entidad Pública Empresarial para el Desarrollo Agrícola, Ganadero y Pesquero de Tenerife (AGROTEIDE) ..... Página 12239

80808 Toma de consideración del “Proyecto básico y de ejecución, para la cubierta de pista polideportiva en Guargacho, t.m. San Miguel de Abona ..... Página 12239

84328 Cese del ejercicio de las funciones del Centro de Servicios al Ciudadano de Tejina ..... Página 12240

Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife

80804 Licencia urbanística para acondicionamiento de parcela y obras y usos provisionales para la instalación de un kiosko, promovido por Juan Carlos González Delgado ..... Página 12240

Ayuntamiento de Granadilla de Abona

84360 Aprobación de la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2019 ..... Página 12240

Ayuntamiento de Guía de Isora

84544 Aprobación definitiva del padrón de la Tasa por ocupación del suelo, subsuelo y vuelo de terrenos de uso público correspondiente al ejercicio 2019 ..... Página 12241

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

Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife

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

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

Imprime: Imprenta Bonnet, S.L.
Trasera Bº Nuevo de Ofra, s/nº
Tfno.: (922) 28.26.10. Fax: (922) 28.20.44
Correo electrónico: bop@ibonnet.com
38320 La Laguna

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

84557 Aprobación definitiva del padrón de la Tasa por entrada de vehículos a través de las aceras y reserva de vía pública para aparcamiento exclusivo, carga y descarga de mercancías de cualquier clase correspondiente al ejercicio 2019 ..... Página 12241

Ayuntamiento de San Andrés y Sauces

85348 Aprobación del expediente de modificación presupuestaria nº 14 del Presupuesto Municipal de 2019 ..... Página 12241

Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna

85353 Nombramiento de los miembros de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento ..... Página 12242

85354 Modificación del Decreto relativo al nombramiento de los miembros de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento ..... Página 12243

85356 Delegaciones de atribuciones de los Tenientes de Alcalde y Concejales de este Ayuntamiento ..... Página 12243

80431 Exposición pública de la Ordenanza Reguladora de la concesión de ayudas a la rehabilitación de inmuebles de interés patrimonial ..... Página 12246

Ayuntamiento de Tacoronte

80809 Cese de José Ignacio Gómez Bruzaco, como personal eventual y de confianza ..... Página 12247

Ayuntamiento de Valverde

84564 Nombramiento de los Tenientes de Alcalde de este Ayuntamiento ..... Página 12247

Ayuntamiento de Vilaflor de Chasna

85361 Nombramiento de Tenientes de Alcalde y Concejales ..... Página 12248

Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta

84078 Bases reguladoras de ayudas económicas para la adquisición de libros de texto, material didáctico y/o material escolar para los/las alumnos/as que cursen enseñanzas de educación infantil, primaria y secundaria de este municipio ..... Página 12251

Ayuntamiento de la Villa de Breña Baja

85350 Exposición al público del Padrón Fiscal para la Tasa por la prestación del servicio de recogida de basura, primer semestre de 2019 ..... Página 12257

85358 Cobranza de los recibos del I.A.E. 2019 cuotas nacionales y provinciales ..... Página 12257

Ayuntamiento de la Villa de Garachico

80434 Bases que han de regir la convocatoria para proveer un puesto de Policía Local, mediante concurso de traslado ..... Página 12258

80442 Bases para la provisión en propiedad de una plaza de Oficial de la Policía Local, promoción interna ..... Página 12269

Ayuntamiento de la Villa de Garafía

85359 Designación de titulares y delegaciones de competencias en relación con las Áreas de Gobierno del Ayuntamiento ..... Página 12296

85362 Convocatoria de las ayudas al estudio curso académico 2018-2019 ..... Página 12302

Ayuntamiento de la Villa de La Orotava

84334 Aprobación definitiva del IV Plan Municipal de Igualdad de Género de esta Villa ..... Página 12303

84582 Aprobación definitiva del expediente de Modificación nº 16/2019 del Presupuesto General para el ejercicio 2019 ..... Página 12346

Ayuntamiento de la Villa de Los Realejos

78839 Aprobación definitiva del estudio detalle para la manzana en calle La Alhóndiga, nº 3,5,7,9,11 y 13 en San Agustín ..... Página 12347

Ayuntamiento de la Villa de San Juan de la Rambla

85355 Aprobación definitiva de la modificación de créditos nº 08/2019 (créditos extraordinarios) ..... Página 12367

Consorcio Urbanístico para la Rehabilitación de Puerto de la Cruz

85349 Rectificación de relaciones definitivas de admitidos y excluidos, composición de los Tribunales calificadores y fecha y lugar de comienzo de pruebas selectivas de dos listas de reserva de Técnico/a de Administración General, Ramas Jurídica y Económica ..... Página 12368

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 3 de Santa Cruz de Tenerife

85092 Juicio nº 319/2019 a instancia de Blanca Nieves Delgado León contra Centro de Formación, Educación y Reeducación Vial La Imperial S.L. y otros ..... Página 12373

85108 Juicio nº 81/2019 a instancia de Juan Carlos Gutiérrez Luis contra Studio Hostelería Italiano S.L. y otro ..... Página 12374

85186 Juicio nº 68/2019 a instancia de Ana Miriam Trujillo Hernández contra Cervecería Peramato Tenerife S.L. ..... Página 12374

85192 Juicio nº 428/2019 a instancia de Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF contra Unión General de Trabajadores y otros ..... Página 12375

Juzgado de lo Social Número 4 de Santa Cruz de Tenerife

85342 Juicio nº 95/2010 a instancia de FREMAP contra Tesorería General de la Seguridad Social y otros ..... Página 12376

Juzgado de lo Social Número 5 de Santa Cruz de Tenerife

85103 Juicio nº 85/2019 a instancia de Bárbara María Valdés Correa contra Excursiones Lorenzo S.L. ..... Página 12377

85104 Juicio nº 84/2019 a instancia de Kathryn Anne Doyle contra Admiral Travel S.L. y otro ..... Página 12378

85167 Juicio nº 77/2019 a instancia de José María Álvarez Peñamaria contra Palambrapan S.L. y otro ..... Página 12378

Juzgado de lo Social Número 6 de Santa Cruz de Tenerife
85145 Juicio nº 346/2019 a instancia de Sergiy Mykhaylovych Banyaz contra Latif Saadi Abdul Hussein y otro .... Página 12379
Juzgado de lo Social Número 7 de Santa Cruz de Tenerife
84530 Juicio nº 71/2019 a instancia de Rancel Gutiérrez de la Rosa contra Hornos Familia García, S.L. y otros..... Página 12379
Juzgado de lo Social Número 8 de Santa Cruz de Tenerife
85306 Juicio nº 101/2019 a instancia de Vanessa Capitanelli contra Siempre Verde Incoming Services, S.L. y otro..... Página 12380
85320 Juicio nº 492/2019 a instancia de Estefanía Rizo Rodríguez contra La Opinión de Tenerife, S.L.U. y otros... Página 12380
85327 Juicio nº 462/2019 a instancia de Federico Roberto Esmoris Loiterstein contra Thesis Finanza, S.L. y otro..... Página 12381
Juzgado de lo Social Número 4 de Las Palmas de Gran Canaria
81051 Juicio nº 186/2018 a instancia de Paulino Mujica García contra David José Hernández Pérez y otro ..... Página 12381
Juzgado de lo Social Número 7 de Las Palmas de Gran Canaria
80425 Juicio nº 250/2019 a instancia de Serafín Pérez Alonso contra Construcciones y Reformas e Inmobiliaria Ohara, S.L. y otro..... Página 12382
Juzgado de lo Social Número 8 de Las Palmas de Gran Canaria
81090 Juicio nº 113/2018 a instancia de Carlos Prado de Sousa contra Secured Investment Asset Management, S.L.... Página 12382
Juzgado de lo Social Número 27 de Madrid
84462 Juicio nº 484/2019 a instancia de Evarista González Espinosa contra Carlos Alfonso Pérez Delgado..... Página 12383

V. ANUNCIOS PARTICULARES
Comunidad de Aguas "Aguatavar"
81070 Extravío de certificación a nombre de Sabino Hernández Castro..... Página 12383
Comunidad de Bienes y Derechos "Baltazar Martín"
81077 Extravío de certificación a nombre de Tomás Rodríguez Castro ..... Página 12383
Comunidad de Aguas "Hidráulica de Los Realejos"
82104 Extravío de certificación a nombre de Espinosa Pérez José-Herederos ..... Página 12384
FCC Aqualia, S.A.
84318 Plazo para cobro en voluntaria de la tasa del servicio de agua y saneamiento del tercer bimestre de 2019 (mayo y junio) de la Villa de Arafo ..... Página 12384

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Secretaría de Estado de Medio Ambiente

Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y el Mar

Servicio Provincial de Costas en Santa Cruz de Tenerife

A N U N C I O

3398 **80452**

De notificación del inicio y pliego de cargos del expediente sancionador incoado al D.N.I./C.I.F. A-81948077, por infracción a la normativa de costas.

Habiendo resultado infructuoso el intento de notificación individual en su último domicilio conocido, y de conformidad con los artículos 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se notifica al, D.N.I./C.I.F. A-81948077, que a continuación se relaciona el inicio y pliego de cargos del expediente sancionador incoado en este Servicio de Costas de Tenerife por hechos constitutivos de infracción según los artº. 90.2 letra c) de la Ley de Costas y 191.2 letra c) de su Reglamento, por la ocupación del dominio público marítimo terrestre sin autorización administrativa, mediante la instalación de 17 postes de sujeción de cables eléctricos (6 de madera y 11 metálicos) 3 farolas de iluminación sujetas a postes, 8 cables de sujeción de postes con sus respectivos anclajes en roca, 228 metros de cable eléctrico aéreo entre los postes, todo ello en dominio público marítimo terrestre en la zona conocida como Cho-Regino en el t.m. de Güímar, con una propuesta de sanción a imponer de ocho mil novecientos veinticuatro euros con un céntimo (8.924,01).

Lo que se publica a los efectos de notificación, indicando que el expediente sancionador se encuentra a disposición del interesado para consulta y conocimiento del contenido íntegro del acto, en horas hábiles, por sí o por representante debidamente acreditado, en el plazo de quince (15) días, a contar desde el siguiente al de publicación del presente anuncio, en el Servicio Provincial de Costas, sito en la Rambla de Santa Cruz nº 169.

Expediente: SAN01/18/38/0066.- D.N.I/C.I.F.: A-81948077.- Multa: 8.924,01 €.

El Instructor, Cándido Rodríguez Gallardo, firmado electrónicamente.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

3399 **77376**

Código: 38100542012019.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Trausa Seguridad, S.L., presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 124//2016 de 19 de septiembre (B.O.E. 27/09/2016).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRAUSA SEGURIDAD, S.L.

Preámbulo

El presente Convenio se inscribe dentro del marco de la negociación colectiva en el seno de la Empresa, con la base del artículo 37.1 de la Constitución Española.

En las negociaciones llevadas a cabo entre los Delegados de Personal de la Empresa y la representación legal de la misma, se han tratado de adoptar medidas que faciliten la recuperación económica en este momento en el que, cuando muchos sectores empiezan ya a emerger de la crisis mundial, el sector de la seguridad privada sigue todavía en descenso.

Siempre con la voluntad de ambas partes de conservar, mantener y respetar la mayoría del articulado del vigente convenio colectivo nacional de empresas de seguridad. De hecho, resulta este convenio colectivo de la empresa TRAUSA SEGURIDAD, S.L. y sus trabajadores prácticamente una transcripción del convenio nacional.

Este convenio colectivo de empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la ley 3/2012 de reforma laboral, únicamente adapta algunos aspectos del mismo a los últimos cambios legislativos en cuanto a grupos y niveles funcionales profesionales y a la nueva ley de seguridad privada, que afecta de lleno a esta empresa.

Se establecen unas condiciones salariales acordes a los precios que pueden ofrecerse en la realidad del mercado de la seguridad privada en España.

En cuanto a jornada y distribución del trabajo, se establecen medidas para facilitar el acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa. Siempre teniendo en cuenta la dificultad de la situación de empleo en nuestro país, especialmente en Canarias, y la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

Disposición preliminar:

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

Capítulo I Objeto y ámbito.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo, establece las bases para las relaciones entre la Empresa TRAUSA SEGURIDAD, S.L. y sus trabajadores, en las actividades que se especifican en el artículo 3 de este Convenio.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio colectivo serán de aplicación dentro de la Provincia de Tenerife.

Artículo 3.- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a la Empresa TRAUSA SEGURIDAD, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a la Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones. Protección de personas determinadas, previa la autorización correspondiente. Depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores y demás objetos que, por su valor económico y expectativas que generen, o por su peligrosidad, puedan requerir protección especial, sin perjuicio de las actividades propias de las entidades financieras. Transporte y distribución de los objetos a que se refiere el apartado anterior, a través de los distintos medios, realizándolos, en su caso, mediante vehículos cuyas características serán determinadas por el Ministerio del Interior, de forma que no puedan confundirse con los de las Fuerzas Armadas ni con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad. Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad contempladas en esta Ley.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa TRAUSA SEGURIDAD, S.L. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2018, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Tenerife, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2022.

Artículo 5.- Prórroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado por períodos anuales, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido. Se otorga un tiempo similar a la duración del convenio para alcanzar un acuerdo.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo y obligacional.

Artículo 6.- Principio de Igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

Las partes han desarrollado un plan de igualdad cuyo objetivo es potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Se incluye el mencionado Plan de Igualdad como Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 7.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 8.- Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 2 miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, e igual número por parte de la empresa.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de TRAUSA SEGURIDAD, S.L.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50% de miembros por cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
c) Integrar el Comité Permanente de Igualdad del Sector.

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOC. número 147, de 30 de julio de 2004), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Capítulo II

Artículo 10.- Organización del trabajo

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
b) Adscribir a los trabajadores y trabajadoras a las tareas, turnos y centros de trabajo en cada momento.
c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana, pudiendo para ello, atestiguar las incidencias, anomalías, faltas de disciplina, méritos o deméritos y demás casuística posible, por los medios legales admitidos.

Por lo demás será de aplicación lo establecido en el artículo 20 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Artículo 11.- Inaplicación y modificación de condiciones.

Ambas partes, teniendo en cuenta las modificaciones de la Ley 1/2014, de 28 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y del resto de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, acuerdan que el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III Prestación del Trabajo.

Artículo 12.- Formación.

La empresa deberá sufragar aquellos cursos de formación y especialización que por la actividad particular que deban ejercer los trabajadores se requieran, y correlativamente los trabajadores vendrán obligados a realizar dicha formación, sin que por dicho motivo se devenguen retribuciones o compensaciones distintas de las previstas en el presente convenio colectivo. No obstante lo anterior, si las necesidades del servicio lo permitiesen, las horas de formación que se impartiesen fuera de la jornada y horario laborales, se podrán compensar con las mismas horas de descanso.

En particular, las prácticas de tiro de aquellos trabajadores que presten servicios, al menos una vez en un año, en los que se requiera portar arma, y la correlativa licencia de armas, serán sufragadas por la empresa.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que sin prestar dichos servicios con arma decidan mantener en vigencia su licencia de armas, podrán realizar las prácticas de tiro que organice la empresa, si bien será el trabajador quien deba satisfacer los costes de tales ejercicios y el tiempo destinado a su realización no computará como jornada efectiva.

Artículo 13.- Confidencialidad profesional.

En aplicación de lo previsto en la legislación vigente, el personal de seguridad privada tendrá prohibido comunicar a terceros, salvo a las autoridades judiciales y policiales para el ejercicio de sus respectivas funciones, cualquier información que conozcan en el desarrollo de sus servicios y funciones sobre sus clientes o personas relacionadas con éstos, así como sobre los bienes y efectos de cuya seguridad o investigación estuvieran encargados.

Artículo 14.- Subrogación de servicios.

En materia de subrogación de servicios las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 14 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

El personal subrogado que pase a prestar servicios en TRAUSA SEGURIDAD, S.L., de ser superiores a las establecidas en el presente Convenio, mantendrá sus condiciones laborales de procedencia, sin perjuicio de su compensación y absorción en el futuro.

Capítulo IV Clasificación profesional

Sección 1 Clasificación según la permanencia

Artículo 15.- Contratación temporal e indefinida.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Por lo demás en materia de contratación las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 12 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Artículo 16.- Período de prueba.

En esta materia las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 13 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Sección 2 Clasificación según la función.

Artículo 17.- Normas generales.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles funcionales enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel funcional o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Artículo 18.- Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en esta Empresa se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
Grupo Profesional 4. Personal operativo.
Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.
Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

a) Director General.
b) Director Comercial.
c) Director Administrativo.
d) Director Técnico.
e) Director de Personal.
f) Jefe de Personal.
g) Jefe de Seguridad.
h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio. Técnico de prevención de grado superior.
i) Delegado Provincial-Gerente.

Grupo Profesional 2. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas.

En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

A) Administrativos.
B) Técnicos y especialistas de oficina.
C) Personal de Ventas.

Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales

A) Administrativos: a) Jefe de Primera, b) Jefe de Segunda, c) Oficial de Primera, d) Oficial de Segunda, e) Azafata/o, f) Auxiliar, g) Telefonista. h) Aspirante.
B) Técnicos y especialistas de oficina: a) Analista, b) Programador de ordenador, c) Operador-Grabador de Ordenador, d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de grado intermedio, e) Delineante Proyectista, f) Delineante.

C) Personal de ventas: a) Jefe de Ventas, b) Técnico comercial, c) Vendedor-Promotor.

Grupo Profesional 3. Personal de Mandos Intermedios.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

a) Jefe de Tráfico.
b) Jefe de Vigilancia.
c) Jefe de Servicios.
d) Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.
e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de Servicios).
f) Coordinador de servicios.
g) Supervisor de CRA.

Grupo Profesional 4. Personal Operativo.

En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

A) Habilitado.
B) No Habilitado.

Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales:

A) Habilitado: a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor, b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, c) Vigilante de Seguridad de Transporte, d) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos. e) Vigilante de Seguridad, f) Vigilante de Explosivos, g) Escolta, h) Guarda particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.).

B) No habilitado: a) Contador-Pagador, b) Operador de Central Receptora de Alarmas, c) Operador de Sistemas informáticos, d) Auxiliar de servicios.

Grupo Profesional 5. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

a) Encargado.
b) Ayudante Encargado.
c) Revisor de Sistemas.
d) Oficial de primera Mecánico-Electrónica.
e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.
f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.
g) Especialista.
h) Operador de soporte técnico.
i) Aprendiz.

Grupo Profesional 6. Personal de Oficios Varios.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

a) Oficial de Primera.
b) Oficial de Segunda.
c) Ayudante.
d) Peón.
e) Aprendiz.

Grupo Profesional 7. Personal Subalterno.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

a) Conductor.
b) Ordenanza.
c) Almacenero.
d) Limpiador-limpiadora.

Artículo 19.- Personal directivo, titulado y técnico.

a) Director General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.

c) Director Administrativo: Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) Director Técnico: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

e) Director de Personal: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

f) Jefe de Personal: El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.

g) Jefe de Seguridad: Es el Jefe Superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

h) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio. Técnico de Prevención de Grado Superior: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Diplomado Universitario, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa. El Técnico de Prevención desempeñará las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

i) Delegado Provincial-Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Artículo 20.- Personal Administrativo.

A) Administrativos.

a) Jefe de Primera: Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, responsable del aprovisionamiento y compra de material y utillaje, estando bajo control e instrucción de la Dirección Administrativa de la Empresa.

b) Jefe de Segunda: Es quien provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial de Primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Azafata/o: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en su aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

f) Auxiliar: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) Telefonista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pidiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

h) Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en esta nivel funcional más de un año, fecha en la que pasará a la nivel funcional de Auxiliar Administrativo o Vendedor, según los casos.

B) Técnicos y especialistas de oficina.

a) Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

1) Cadena de operaciones a seguir.
2) Documentos a obtener.
3) Diseño de los mismos.
4) Ficheros a tratar: Su definición.
5) Puesta a punto de las aplicaciones:
    - Creación de juegos de ensayo.
    - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
    - Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
    - Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador: Le corresponde:

a) Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
b) Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.
c) Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
d) Documentar el manual de consola.

c) Operador-Grabador de Ordenador: Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de Grado Intermedio: El Técnico de Formación es aquel empleado que debidamente acreditado por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada.

El Técnico de Prevención de Grado Intermedio es aquel empleado que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere dicho precepto.

e) Delineante Proyectista: Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, es el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

f) Delineante: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

C) Personal de Ventas.

a) Jefe de Ventas: Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.

b) Técnico comercial: Es el que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.

c) Vendedor-Promotor de Ventas: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

Artículo 21.- Personal de Mandos Intermedios.

a) Jefe de Tráfico: Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas, y otros bienes valiosos, estando bajo sus órdenes la totalidad de los Vigilantes de Seguridad Conductores y los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil, así como de los Vigilantes de Seguridad mientras forman la dotación del vehículo.

b) Jefe de Vigilancia: Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

c) Jefe de Servicios: Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

d) Jefe de Cámara o Tesorería de Manipulado: Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, relacionadas con el contaje y manipulación de efectivo en la división de Transporte de Fondos.

e) Inspector: Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de

urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc., según corresponda.

f) Coordinador de servicios: Es aquel empleado, bajo las ordenes directas del Jefe de Servicios, que tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir en los mismos para una mayor eficacia y cumplimiento.

g) Supervisor de CRA: Es aquel empleado encargado de coordinar las funciones de los operadores de receptores de alarma, resolver las dudas e incidencias que se produzcan en este servicio así como las reclamaciones operativas de este personal.

Artículo 22.- Personal operativo.

A) Habilitado.

A.1. Personal operativo habilitado adscrito a servicios de transporte de fondos: La tripulación de cada Vehículo Blindado está compuesta por un Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales niveles funcionales laborales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor: Es el Vigilante de Seguridad que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles, efectuará las siguientes funciones:

a.1) Conduce vehículos blindados.
b.1) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.
c.1) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.
d.1) Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.
e.1) Revisará diariamente los depósitos de liquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.
f.1) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.
g.1) Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.
h.1) Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

Al ostentar la nivel funcional y calidad de Vigilante de Seguridad, realizará las tareas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado.

b) Vigilante de Seguridad de Transporte: Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos. La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

A.2. Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos:

a) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor: Es el vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de

Transporte de explosivos, siéndole de aplicación las comunes que se refieren al V.S. de transporte conductor que se describen en el apdo. A.1 a), salvo a.1).

b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos: Es el vigilante que con las atribuciones de su cargo desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de explosivos, carga y descarga de materias y objetos explosivos envasados, acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo así como de la vigilancia permanente del mismo, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de explosivos.

A.3. Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

a) Vigilante de Seguridad: Es aquel trabajador mayor de edad, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los Vigilantes de Seguridad: Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

1) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.
3) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.
4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.
5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.
6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

b) Vigilante de Explosivos: Es aquel trabajador mayor de edad, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

c) Escolta: Es aquel trabajador, mayor de edad, cuyas funciones consisten en el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

d) Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.): Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Se entiende que las niveles funcionales de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintas en razón a las funciones que desempeñan y del salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11 apartado e, 18 y 22 de este Convenio colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No habilitado.

a) Contador-Pagador: Es aquel operario afecto a la Empresa que en las oficinas o en el mismo vehículo, tiene a su cargo el control y revisión, así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, pago de nóminas, etc., objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformación de las anomalías que al respecto se produzcan, y aquellas otras funciones complementarias a que se refiere el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

Si fuera Vigilante de Seguridad desempeñará, además, las tareas propias de su nivel funcional, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

b) Operador de Central Receptora de Alarmas: Es el trabajador, que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Funciones:
1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.
2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará:
- La recepción de alarmas producidas durante el servicio.
- Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.
4. Ejecutará las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

c) Operador de sistemas informáticos: Es el trabajador, que, en aquellos servicios de vigilancia que lo precisen, maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Funciones:
1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.
2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio.
3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.
4. Ejecutará las órdenes de servicio indicadas por sus responsables.

d) Auxiliar de servicios. Es el trabajador, que, en aquellos servicios de vigilancia que lo precisen, realiza las siguientes funciones:

1. Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.
2. Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.
3. El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.
4. Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

Artículo 23.- Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica

a) Encargado: Es el trabajador que procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

b) Ayudante de Encargado: Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del Encargado o del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

c) Revisor de Sistemas: Es aquel trabajador, que con conocimientos teóricos y prácticos en materia de vigilancia, seguridad y/o sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) Oficial de Primera. Mecánico-Electrónica: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales

inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

e) Oficial de Segunda. Mecánico-Electrónica: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

f) Oficial de Tercera. Mecánico-Electrónica: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el centro de trabajo, o en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

El trabajador que haya permanecido en la nivel funcional de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente a la nivel funcional de Oficial de Segunda.

g) Especialista: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de centro determinado de trabajo.

h) Operador de soporte técnico: Es aquel empleado que, desde la sede del Centro de Trabajo, se encarga del estudio de las averías e incidentes técnicos, de la solución de averías y del asesoramiento del personal de la empresa, vía remota, durante las labores de instalación y mantenimiento en las instalaciones de los clientes.

i) Aprendiz: Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por si o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 24.- Personal de oficios varios.

a) Oficial: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.

b) Ayudante: Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

c) Peón: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

d) Aprendiz: Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el Empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por si o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 25.- Personal subalterno.

a) Conductor: Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.

b) Ordenanza: Es el trabajador mayor de 18 años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

c) Almacenero: Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.

d) Limpiador-Limpiadora: Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

Capítulo V

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones, y Política de Estabilidad en el Empleo.

Artículo 26.- Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones, y Política de Estabilidad en el Empleo.

En esta materia las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en los artículos 37 y 16, del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Artículo 27.- Asignación de nivel funcional a los puestos de trabajo. Movilidad funcional.

Se establece en el presente convenio colectivo un cuadro de niveles funcionales atendiendo a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente vinieran realizando.

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

La empresa, en caso de necesidad justificada, podrá exigir temporalmente de sus trabajadores la realización de trabajos correspondientes a un grupo profesional superior siempre que su titulación académica o habilitación profesional lo permita, en cuyo caso, deberá retribuir dichos servicios con el salario correspondiente al grupo profesional que comprenda dichas funciones durante el período de tiempo en que se ejerzan, el cual no podrá ser superior a seis meses dentro de un año natural u ocho meses si transcurre dentro de dos años naturales, reintegrando sus condiciones iniciales cuando cese la causa que motivó el cambio o se cumplan los plazos previstos.

En aquellos supuestos en que de forma temporal un trabajador debiera realizar funciones correspondientes a un grupo profesional inferior al que tiene reconocido, deberá fijarse estrictamente por el periodo de tiempo necesario, mantendrá su retribución correspondiente al grupo profesional reconocido y deberá justificarse en razones técnicas u organizativas y respetando los requisitos y trámites previstos en el apartado 2 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se evitará, en la medida de lo posible -dentro de las facultades de organización del trabajo que correspondan a la empresa- reiterar que la realización de trabajos correspondientes a un grupo profesional inferior recaiga en un mismo trabajador, salvo que éste lo pidiera expresamente, en cuyo caso, la retribución recibida será la que corresponda al trabajo desempeñado y no al grupo profesional en el que esté encuadrado el trabajador.

Capítulo VI

Lugar de trabajo, desplazamientos, dietas y traslados.

Artículo 28.- Lugar de Trabajo.

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos.

El personal de la Empresa que desempeñe tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la misma Isla no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí al correspondiente plus de transporte pactado.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen en el sistema habitual de distribución de los lugares de trabajo, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio a otro distinto, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Los desplazamientos realizados en vehículo particular del trabajador, cuando éste se vea obligado a trasladarse temporalmente a prestar sus servicios a una localidad o municipio distinto de aquel en que radica su centro de trabajo habitual y/o su domicilio particular, se abonarán como máximo a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 30.- Importe de las Dietas.

El importe de las dietas equivaldrá a una cantidad oscilante, entre 9 y 25 Euros, por día, valorándose cada caso individualmente, atendiendo a las necesidades del servicio.

Las dietas para todo el personal de la empresa son las establecidas en el párrafo anterior a excepción de las obras o servicios específicos que la empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

Artículo 31.- Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente, para lo que las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 61 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

En todo caso, el traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a abono por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

Capítulo VII

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 32.- Terminación de la Relación Laboral.

El cese de los trabajadores en la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega. En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

Capítulo VIII.

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones.

Artículo 33.- Jornada de trabajo.

1. Régimen general del cómputo de jornada:

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin que, en ningún caso se puedan superar las 1826 horas anuales de trabajo efectivo.

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Asimismo, si un trabajador por las necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes. La distribución irregular de la jornada a lo largo del año se ajustará a los límites establecidos al respecto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas, y serán abonadas como mínimo al valor de la hora ordinaria.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad y b) en el trabajo a turnos.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario. Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

La empresa someterá a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa facilitará a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo–, salvo en los siguientes supuestos:

a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente

dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

2. Servicios fijos y estables:

Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema general de cuadrantes semanales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

Criterios:

a) El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores.
b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de una jornada anual de 1826 horas efectivas de trabajo, en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.
   La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada semanal no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.
c) Se respetará la libranza de un fin de semana ininterrumpido al mes, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.
d) El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.
e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores.
f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de los trabajadores asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan.
g) El cuadrante semanal estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación..

3. Cambio de sistema de cómputo.

En el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga el trabajador, se liquidarán en los siguientes términos:

a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el artículo 34 de este convenio.
b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por el trabajador a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año.

4. Otros acuerdos para el cómputo de jornada.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

5. Cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo.

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijaran anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constaran los días laborales, y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

6. Normas comunes.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañía Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa velarán por el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este artículo para una equitativa distribución de trabajo entre las plantillas, de forma que no se produzcan por exceso o por defecto relevantes diferencias en el tiempo de trabajo.

En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

Artículo 34.- Modificación de horario.

Cuando por necesidades del servicio la Empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrá cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 33 de este Convenio colectivo relativos al cuadrante anual.

Artículo 35.- Descanso anual compensatorio.

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 41, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del R.D. 2001/83 declarado vigente por el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, se compensará dicho día con otro de descanso en otra fecha que el servicio lo permita, o se abonará como un día ordinario de trabajo, correspondiendo la elección del trabajador.

Artículo 36.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma.

2. Se abonarán por el «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella.

3. En la empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. 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 podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPÍTULO IX Licencias y excedencias.

Artículo 37.- Licencias.

Los trabajadores regidos por este Convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
   Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
   En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legales extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esa convivencia mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

El cómputo de jornada de los días de licencia se realizará en base a lo establecido en el artículo 33.

En todos los casos, y con independencia del disfrute en un día distinto del correspondiente al hecho causante (en aquellos supuestos en que así esté previsto) el período a tener en cuenta para realizar el cálculo de la jornada a computar vendrá determinado por el momento en el que se produce el hecho causante que da derecho a la licencia.

Artículo 38.- Licencias sindicales.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la Empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 39.- Excedencias.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 40 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en la nivel funcional propia y si en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

Artículo 40.- Excedencia especial.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.

2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, habilitación hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su nivel funcional.

4. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará al nivel funcional inmediato inferior con la retribución propia del mismo.

5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Esta excedencia durará mientras el trabajador esté privado del permiso de conducir.

Si la retirada fuera definitiva o superior a tres meses, será causa de excedencia durante tres meses, transcurridos los cuales pasará al nivel funcional inmediatamente inferior con la retribución propia del mismo.

6. El resto de excedencias no reguladas en este y el anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

Al personal en situación de excedencia especial, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará la retribución de ningún tipo salvo en lo establecido en el supuesto del apartado número 3 anterior.

Al trabajador excedente por pérdida o sustracción de la licencia y/o guía de armas se le computará la antigüedad a todos los efectos.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia, y en el caso de pérdida o sustracción, lo será en el plazo de cinco días.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en el nivel funcional propio del excedente especial y sí existiera en nivel funcional inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su nivel funcional, abonándosele, en el primer caso, la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su nivel funcional.

En caso de incorporación de trabajadores que hayan causado excedencia especial, por la circunstancia a que se refiere el nº 1 de este artículo, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia especial.

Artículo 41.- Permisos sin sueldo.

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

Capítulo X. Seguridad y salud.

Artículo 42.- Seguridad y salud en el trabajo.

En materia de seguridad y salud, las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 25 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Artículo 43.- Reconocimiento médico.

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse cuando la empresa lo solicite, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

Capítulo XI Faltas y sanciones.

Artículo 44.- Faltas y sanciones.

El régimen disciplinario en la Empresa ambas partes acuerdan que será el establecido, en cada momento, en los artículos 71 a 77 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículos que los sustituyan.

Artículo 45.- Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

Capítulo XII.- Premios.

Artículo 46.- Premios y recompensas.

En materia de premios para de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del persona, será el establecido, en cada momento, en el artículo 70 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Capítulo XIII Prestaciones sociales.

Artículo 47.- Seguro colectivo de accidentes.

La Empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por los capitales y en la forma que en cada momento se establezca en el artículo 48 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de la empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 48.- Acumulación del permiso de lactancia.

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrá ser sustituido, a criterio de las/los interesadas/os, por su acumulación.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

Artículo 49.- Retribución en los supuestos de I.T.

Ambas partes acuerdan que durante las situaciones de I.T., cualquiera que sea la contingencia la empresa no abonará complemento salarial alguno.

Capítulo XIV Derechos sindicales.

Artículo 50.- Licencias de Representantes de los Trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del

mismo. A petición escrita del Comité de Empresa, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 150 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5001 en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si este fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, de 1 de agosto de 1985.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

Capítulo XV Retribuciones.

Artículo 51.- Disposición general.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 33 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los tres primeros días hábiles y dentro, en todo caso, de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 52.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 53.- Estructura salarial y otras retribuciones.

La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.
b) Complementos:
   1. Personales:
      • Antigüedad.
   2. De puestos de trabajo:
      • Peligrosidad.
      • Plus de actividad.
      • Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.
   3. Cantidad o calidad de trabajo:
      • Horas extraordinarias.
c) De vencimiento superior al mes:
      • Gratificación de Navidad.
      • Gratificación de julio.
      • Gratificación de Marzo.
d) Indemnizaciones o suplidos:
      • Plus extrasalarial de Distancia y Transporte.
      • Plus extrasalarial de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 54 Sueldo base

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las niveles funcionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 55.- Complemento personal de antigüedad

Ambas partes pactan la inexistencia de este concepto retributivo. No obstante aquel personal que lo viniera percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente lo mantendrá en su cuantía actual como condición ad personam, no devengándose ningún tramo o quinquenio más.

Artículo 56.- Complementos de puesto de trabajo

a) Peligrosidad: Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a el personal operativo habilitado que realice servicios, con o sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 17,54 euros brutos mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Plus de Actividad: Dicho plus se abonará mensualmente a los trabajadores de los niveles funcionales a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio, en base a las especiales funciones que pueden llegar a desarrollar en cada lugar de trabajo.

c) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su nivel funcional, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su nivel funcional, en tanto las tenga asignadas y las realice.

d) Nocturnidad. De acuerdo con el art. 33 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Estas horas serán retribuidas de igual manera que la hora ordinaria de trabajo. El personal contratado para su prestación de servicios en turno de noche

(entendiéndose como tal el que desarrolle su jornada diaria en más de un 75% entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente) percibirá un complemento de 20 euros brutos mensuales.

e) Trabajo en Fin de Semana y Festivos. Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, dichas horas trabajadas serán retribuidas igual que la hora ordinaria de trabajo, no devengándose plus, complemento, ni compensación por este concepto.

Artículo 57.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 33 de este Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos, o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, pagas extraordinarias y, en su caso, los pluses que correspondan de Peligrosidad mínimo, de Peligrosidad garantizado, y de Actividad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el Convenio colectivo, como el Plus Extrasalarial de Distancia y Transporte y Plus Extrasalarial de Mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos.

Adicionalmente, si durante la realización de la hora extraordinaria concurriera alguna de las circunstancias o condiciones que dan lugar al devengo de alguno de los complementos o pluses funcionales variables de peligrosidad variable, o responsable de equipo, al valor de la hora extraordinaria se añadirá el importe hora del complemento o plus devengado que corresponda.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se haya compensado en descanso, se abonará como horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, en los términos establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, sin que se tengan en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las horas que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 58.- Complemento de vencimiento superior al mes

1. Gratificación de Julio y Navidad: El personal al servicio de la Empresa percibirá tres gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de Julio: Se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la cantidad fijada como salario base en el Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad (quien lo perciba), Plus de Peligrosidad, Plus de Actividad, y Nocturnidad (quien la perciba), pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará proporcionalmente de acuerdo con lo devengado en su periodo de generación.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la cantidad fijada como salario base en el Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad (quien lo perciba), Plus de Peligrosidad, Plus de

Actividad, y Nocturnidad (quien la perciba), pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará proporcionalmente de acuerdo con lo devengado en su periodo de generación.

1.3. Gratificación de Marzo: Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la cantidad fijada como salario base en el Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad (quien lo perciba), Plus de Peligrosidad, Plus de Actividad, y Nocturnidad (quien la perciba), pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará proporcionalmente de acuerdo con lo devengado en su periodo de generación.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

2. Prorrateo de Pagas: Los trabajadores, con carácter general, percibirán las anteriores gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada entre las doce pagas.

Artículo 59.- Indemnizaciones o suplidos

a) Plus extrasalarial de Distancia y Transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo mensual, será de 60 euros brutos para todos los niveles, grupos y categorías profesionales.

b) Plus extrasalarial de Mantenimiento de Vestuario. Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, en cómputo mensual, será de 20 euros brutos para todos los niveles, grupos y categorías profesionales.

Artículo 60.- Cuantía de las retribuciones

Las cuantías de las retribuciones para el año 2018 constan en el Anexo I.

Para el cálculo de tablas del resto de los años de vigencia de este convenio se establece una revisión anual del salario base detallado en el Anexo I, en función del incremento del IPC nacional en cada año, siendo la primera revisión a partir del 1-1-2019.

Artículo 61.- Cumplimiento del Convenio colectivo y promoción del mismo

Ambas representaciones vigilarán el correcto cumplimiento del presente Convenio colectivo y se comprometen a denunciar ante las autoridades laborales y de Seguridad Social el incumplimiento de las condiciones en él recogidas.

Artículo 62.- Uniformidad

La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas. La Empresa mejorará la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos.

Las prendas de uniforme a entregar al Guarda Particular de Campo serán en las mismas unidades que al Vigilante de Seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes.

Artículo 63.- Vinculación.

Jubilación voluntaria. Los trabajadores de esta empresa deberán avisar con una antelación mínima de quince días en caso de jubilación voluntaria por reunir los requisitos de acceso a la misma.

Jubilación a los 65 años. Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla 65 años o más, de conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
c) Mejora en la estabilidad en el empleo pactada en el artículo 26 del presente convenio.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje del 80% a la base reguladora mínima para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.
No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria

Artículo 64.- Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.

2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Artículo 65.- Asistencia jurídica.

La Empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean incursos en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 apartado d) de este Convenio, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 66.- Subcontratación de servicios de seguridad mecánico-electrónica

En el caso de que la Empresa procediese a subcontratar sus servicios de seguridad mecánico-electrónica con personal ajeno a la misma, no podrá, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores de los del Grupo V, del artículo 18 (personal de Seguridad Mecánico-Electrónica) como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio colectivo.

Artículo 67.- Póliza de Responsabilidad Civil

La Empresa vendrá obligada a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 145.579,82 euros con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 68.- Concurrencia de Convenios y derecho supletorio.

El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo entre la Empresa TRAUSA SEGURIDAD, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras.

En el caso de concurrencia de convenios se estará a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Si a lo largo de la vida del presente convenio se aprobara una nueva legislación en el ámbito de la seguridad privada, este convenio mantendrá en cualquier caso su vigencia siendo únicamente revisado en aquellos puntos que pudieran entrar en contradicción con la legislación que en ese momento fuese de aplicación.

TABLA SALARIAL 2018	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total Mensual
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General	1.536,37 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.596,37 €
Director Comercial	1.386,55 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.446,55 €
Director Administrativo	1.386,55 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.446,55 €
Director Técnico	1.386,55 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.446,55 €
Director de Personal	1.386,55 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.446,55 €
Jefe de Personal	1.236,70 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.296,70 €
Jefe de Seguridad	1.236,70 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.296,70 €
Titulado Superior	1.236,70 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.296,70 €
Titulado Medio /Técnico de prevención grado superior	1.086,83 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.146,83 €
Delegado Provincial-Gerente	1.086,83 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.146,83 €
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera	1.028,80 €	- €	40,67 €	60,00 €	- €	1.129,47 €
Jefe de Segunda	959,81 €	- €	51,55 €	60,00 €	- €	1.071,36 €
Oficial de Primera	831,48 €	- €	73,40 €	60,00 €	- €	964,88 €
Oficial de Segunda	787,17 €	- €	78,81 €	60,00 €	- €	925,98 €
Azafata/o	718,07 €	- €	89,75 €	60,00 €	- €	867,82 €
Auxiliar	718,07 €	- €	89,75 €	60,00 €	- €	867,82 €
Telefonista	614,40 €	- €	106,21 €	60,00 €	- €	780,61 €
Aspirante	542,34 €	- €	96,70 €	60,00 €	- €	699,04 €
B) Técnicos y Especialistas de oficina						
Analista	1.236,70 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.296,70 €
Programador de Ordenador	1.086,83 €	- €	- €	60,00 €	- €	1.146,83 €
Operador/Grabador Ordenador	831,83 €	- €	73,02 €	60,00 €	- €	964,85 €
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio	957,89 €	- €	53,62 €	60,00 €	- €	1.071,51 €
Delineante Proyectista	957,89 €	- €	53,62 €	60,00 €	- €	1.071,51 €
Delineante	831,83 €	- €	73,02 €	60,00 €	- €	964,85 €
C) Comerciales:						
Jefe de Ventas	1.027,11 €	- €	42,48 €	60,00 €	- €	1.129,59 €
Técnico Comercial	957,89 €	- €	53,62 €	60,00 €	- €	1.071,51 €
Vendedor	853,92 €	- €	70,37 €	60,00 €	- €	984,29 €
Mandos intermedios						

Jefe de Tráfico	1.083,23 €	- €	9,42 €	60,00 €	- €	1.152,65 €
Jefe de Vigilancia	1.083,23 €	- €	9,42 €	60,00 €	- €	1.152,65 €
Jefe de Servicios	1.083,23 €	- €	9,42 €	60,00 €	- €	1.152,65 €
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1.083,23 €	- €	9,42 €	60,00 €	- €	1.152,65 €
Inspector	1.028,28 €	- €	21,69 €	60,00 €	- €	1.109,97 €
Coordinador de servicios	1.028,28 €	- €	21,69 €	60,00 €	- €	1.109,97 €
Supervisor CRA	990,44 €	- €	9,42 €	60,00 €	- €	1.059,86 €
Personal Operativo						
A) Habilitado						
Vigilante de Seguridad de Transporte - Conductor	871,72 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	951,72 €
Vigilante de Seguridad de Transporte	832,51 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	912,51 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos - Conductor	871,72 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	951,72 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	832,51 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	912,51 €
Vigilante de Seguridad	787,44 €	17,54 €	- €	60,00 €	20,00 €	892,39 €
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etcétera)	787,44 €	146,45 €	- €	60,00 €	20,00 €	1.021,30 €
Escolta	787,44 €	128,99 €	- €	60,00 €	20,00 €	1.003,84 €
B) No habilitado						
Operador CR Alarmas	626,45 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	712,34 €
Contador-Pagador	731,09 €	- €	58,47 €	60,00 €	20,00 €	876,43 €
Auxiliar de servicios	630,47 €	- €	- €	60,00 €	- €	690,47 €
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica						
Encargado	1.081,92 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Ayudante de Encargado	646,55 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Revisor de Sistemas	841,87 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Oficial de Primera	1.014,31 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Oficial de Segunda	906,39 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Oficial de Tercera	799,42 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Especialista	646,55 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Operador de soporte técnico	702,73 €	- €	- €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera	879,22 €	- €	44,81 €	60,00 €	- €	690,47 €
Oficial de Segunda	714,92 €	- €	61,52 €	60,00 €	- €	690,47 €
Ayudante	610,13 €	- €	79,07 €	60,00 €	- €	690,47 €
Peón	610,20 €	- €	15,83 €	60,00 €	- €	690,47 €
Personal Subalterno						
Conductor	728,52 €	- €	133,30 €	60,00 €	20,00 €	690,47 €
Ordenanza	664,14 €	- €	5,44 €	60,00 €	- €	690,47 €
Almacenero	664,14 €	- €	5,44 €	60,00 €	- €	690,47 €
Limpiador-Limpiadora	610,20 €	- €	15,83 €	60,00 €	- €	690,47 €

ANEXO I. Plan de Igualdad

I.– Resultados del diagnóstico.

Del diagnóstico efectuado, se desprenden las siguientes conclusiones:

A) Que el porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores/as del sector es inferior al 50% del total.

B) Que en la empresa no existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres por el desempeño de categorías profesionales similares.

C) Que en la Normativa Convencional, existen facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar, que mejoran las previstas en la Normativa Nacional.

D) Que la mayor parte de los trabajadores/as del sector tiene carácter fijo, a excepción de personal que se encuentra sustituyendo bajas por Incapacidad Temporal, excedencias o casos especiales, siendo el resto de contratación temporal meramente residual.

E) Que la formación dada hasta la fecha en materia de prevención de riesgos laborales ha tenido en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres, teniendo una especial consideración con las trabajadoras embarazadas.

Con independencia de lo anterior, se considera por parte de la empresa que se deben realizar las siguientes mejoras:

1) Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.

2) Acciones de Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa.

3) Realizar un protocolo de actuación para posibles situaciones de acoso sexual, trasmitiendo al personal el mismo.

4) Estudio de necesidades formativas de mujeres.

5) Fomento de la participación de la plantilla en todo lo relativo al plan de igualdad.

6) Colaboración con la parte social con la finalidad de incluir en el Convenio medidas tendentes tanto a la igualdad real entre hombres y mujeres como de medidas que intenten conseguir una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

II.– Objetivos del plan.

Como primer objetivo del mismo está la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos de las empresas del Sector.

Siendo también objetivos del presente plan:

• Cumplir lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

• Optimizar la gestión de los recursos humanos.

• Atender a las directrices y recomendaciones de los sindicatos sobre la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Estableciéndose para la consecución total de lo anterior una serie de objetivos:

• Comunicación a la plantilla del presente plan.

• Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.

• Reducir los desequilibrios detectados.

• Prevenir posibles desequilibrios futuros.

• Compromiso empresarial para recoger en el Convenio Colectivo, cláusulas dirigidas a detectar y corregir situaciones de desigualdad, así como la utilización de un lenguaje no sexista en el mismo.

• Fijación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral o sexual.

III.– Estrategias y prácticas: acciones.

a) Acciones Implantadas.

• Protocolo de actuación al conocer la empresa el embarazo de una trabajadora, adecuando su puesto de trabajo.

• Uso de lenguaje e imágenes no sexista en toda la comunicación interna y externa de la empresa.

a) Acciones a implantar :

PRINCIPIOS EMPRESARIALES	• Integrar la igualdad de oportunidades y de Trato como principio de la empresa. • Prohibición Explícita de cualquier discriminación por sexo. • Respeto al principio de igualdad en el trabajo.
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	• Dar preferencia en igualdad de condiciones a la contratación de personas del sexo menos presente en la empresa.
FORMACIÓN	• Detectar las necesidades formativas desde una Perspectiva de género. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en la formación.
PROMOCIÓN	• Promocionar profesionalmente garantizando la Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. • Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en los procesos selectivos de promoción.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	• Adoptar medidas que favorezcan la Conciliación de la vida familiar y laboral.
POLÍTICA SALARIAL	• Garantizar la igualdad retributiva por trabajos equivalentes
ACOSO SEXUAL Y/O MORAL	• Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, con especificación de procesos y actuaciones
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	• Acuerdo Empresas - Comités de Empresa/Delegados de Personal para apoyar la inclusión en el Convenio Colectivo de medidas que favorezcan el cumplimiento de la Ley de Igualdad

IV.– Sistema de evaluación y seguimiento.

a) El Comité permanente de Igualdad será el responsable de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, contando en todo momento para ello con el respaldo que se le pueda dar desde las Empresas del Sector, reuniéndose las veces que considere necesario.

Con independencia de dichas reuniones y con carácter anual se procederá a una evaluación general de la situación en la que se encuentra el Plan de Igualdad y su grado de cumplimiento.

b) Fijación de Responsabilidades en la realización del seguimiento del Plan de Igualdad. Comité Permanente de Igualdad:

• Informar a la plantilla de la puesta en marcha de los sistemas de seguimiento.

• Desarrollar las medidas necesarias para llevar a cabo las tareas de seguimiento. c) El seguimiento del plan de igualdad tendrá como objetivos los siguientes:
• Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

• Analizar el desarrollo del proceso del plan.

• Analizar la necesidad de continuar con las acciones emprendidas.

• Valorar la necesidad de iniciar acciones nuevas. V.– Calendario de actuaciones.

El plazo a desarrollar las acciones comprendería desde la firma del presente hasta el treinta y uno de diciembre del año 2022. En caso de una prórroga del contrato este plan seguiría con las acciones periódicas anuales establecidas en el mismo. Calendario.

Acciones previstas:

• Formación: Trimestral.

• Revisión de la situación en la empresa con la finalidad de detectar posibles desigualdades: Permanentes.

• Elaboración de un protocolo para supuestos de acoso moral o sexual: Se ha aprobado con fecha 6 de Marzo de 2019, y se adjunta al convenio colectivo de la Empresa como Anexo II.

VI.– Presupuesto.

Debido a la dificultad de fijar unas cantidades y cuantificar los posibles costes que se deriven de la aplicación del presente plan, no se procede a cuantificar en el mismo un presupuesto concreto para la realización del plan de igualdad.

VII.– Participación de la representación legal de los trabajadores.

Por la parte social se ha previsto que la representación legal de los trabajadores existente en la empresa, participe de forma activa en el desarrollo del plan. Habiendo colaborado también en la elaboración del presente plan de igualdad ya que se considera a los representantes legales de los trabajadores como piedra angular para el funcionamiento del presente plan debido a la especial relación que los mismos tienen con los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

VIII.– Composición del comité permanente de igualdad del sector.

Con la finalidad de realizar una labor de control más eficaz y un seguimiento efectivo del presente plan de igualdad, se crea un Comité Permanente de Igualdad, cuyos miembros serán los mismos que los establecidos en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, para la Comisión Paritaria del mismo.

El Comité Permanente de Igualdad, que coincidirá con la composición de la Comisión Paritaria, se sujetará en cuanto a su organización y funcionamiento a lo establecido en el Convenio para la organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Todos los presentes acuerdan que sirve la presente como actas de constitución del Comité Permanente de Igualdad, así como acta de aprobación del presente plan de igualdad.

CONVENIO

3400 **79102**

Código: 38101012172019.

Visto el texto del Pacto Salarial de la Empresa Promotora Hotelera Canaria, S.A., en su centro de trabajo en el Hotel Guayarmina Princess, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

ACTA

Por la Empresa:
Don Placido González Amaro
Doña Antonia Sierra Glez.
Asesor:
Ramón Martín Burgueño
Por el Comité de Empresa:
Don José Luis González Pérez
Doña Montserrat Pizarro Ramírez
Don Thierry Blondeel
Don Jesús B. Bouza Casal
Don Jesús David Glez. Vargas
Doña María Guisado Vargas
Doña -Raquel Fernández Fdez
Don David Rodríguez Mesa
Don Rubens Lorenzo González
Asesor Comité:
Don Manuel Fitas Ramírez

Se reúnen los citados al margen, la representación de la Empresa Promotora Hotelera, S.A. y la representación legal de los trabajadores del Hotel Bahía Princess, en la dependencia de este, en la Urbanización Costa Adeje, C/. Londres, nº 1, C.P. 38670, Adeje, Santa Cruz de Tenerife, a las doce horas del día 13 De diciembre de 2018, en calidad de Comisión Negociadora del Pacto Salarial de la Empresa con objeto de proceder a la iniciación de la negociación para la revisión de la Tabla Salarial y de más condiciones contempladas en el Pacto de empresa que sustituye al anterior y su vigencia sería al 01 de Julio del 2018 al 30 de Junio del 2019, y se constituye la Mesa Negociadora para un establecer una nueva Tabla Salarial y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el articulado 32 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, acuerdo que se expresa en los siguientes términos:

ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Pacto Salarial sustituye y deja sin efecto la aplicación y obligatoriedad del reparto del Porcentaje de Servicios y las normas para su distribución, así como cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución, en los términos previstos en el artículo 32 del vigente Convenio de Hostelería, y se basa en los principios de igualdad y no discriminación previstos en el mismo.
El Convenio Provincial de Hostelería y el presente Pacto Salarial se aplicará a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa.

ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA

El presente Pacto Salarial se aplicará a todos los trabajadores de la empresa a partir del próximo día 1 de Julio de 2018 al 30 de Junio de 2022, con la única excepción de la revisión extraordinaria realizada a las categorías de Recepcionista y Ayudante de recepción que, por circunstancias especiales, se les ha revisado de forma excepcional y con efectos a partir de 1 de enero de 2019 el Plus de Cualificación que quedará establecido en las cuantías siguientes:
Recepcionista: …….264,86 €
Ayudante de recepción: ……..100,00 €

Dichos importes ya figuran incorporados a las tablas, con la expresada vigencia de 1 de enero de 2019.

A la finalización de su vigencia, este pacto mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

La denuncia se deberá realizar por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, quedando prorrogado en caso de no denuncia por periodos de un año con la revisión económica que establezca para cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y por los Pluses de Productividad en sustitución del porcentaje de servicios en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio de Hostelería, así como diferentes Complementos de Puestos de Trabajo por Área Funcional y Grupos Profesionales del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, y Grupos Salariales del vigente Convenio de Hostelería, atendiendo, tal y como mandata su artículo 32, la cualificación, la formación profesional y condiciones de trabajo de turnicidad y nocturnidad, manteniendo el principio consolidado de igual retribución para trabajadores/as de la misma Categoría Profesional y Grupo Salarial de cada Área Funcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, antigüedad en la empresa o modalidad de contratación.

Plus de Productividad.- Se establece un Plus de Productividad por Categoría Profesional, en sustitución de la aplicación en la empresa del Porcentaje de Servicios en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial.

Complementos de Puesto de Trabajo por Áreas Funcionales y Grupos Profesionales y Salariales:

Se establecen por el presente Pacto Salarial Pluses específicos de puestos de trabajo en base a los siguientes criterios.

1.- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Este criterio, a su vez será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puesto con mayor autonomía percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

2.- La responsabilidad, entendida esta como el nivel de influencia sobre los resultados del trabajo y la relevancia de este. Dentro de este factor se ponderará aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija una eficiencia en la gestión del presupuesto. Este criterio también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor responsabilidad percibieran un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la responsabilidad es menor.

3.- La formación o cualificación específica, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación mínima que se exige para el desempeño del puesto de trabajo, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Este criterio también será objeto de ponderación de la forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que, bien en el proceso de selección, bien a lo largo de la relación laboral, se exija al personal contar con una formación específica para su puesto de trabajo percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija esta.
Así mismo la percepción de este complemento incide en la necesaria participación del trabajador en las acciones formativas que la empresa programe.

4.- El conocimiento de los idiomas, entendido como la necesidad de dominar uno o más idiomas necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. Este criterio también será objeto de ponderación de forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija al personal conocer idiomas percibirán un mayor complemento de productividad en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija.

5.- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes de este. Al igual que sucede con los criterios anteriores, este factor también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor mando percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que el mando es menor.

6.- Las condiciones en materia de turnos. Conforme a este criterio, aquellas categorías en las que la prestación de servicios este sometida a mayor número de horarios y turnos partidos y, por tanto, su prestación de servicios este sometida a turnos, percibirá un mayor complemento de puesto de trabajo que las que no estén.

7.- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Este criterio, a su vez, será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos de trabajo con mayor iniciativa y, por tanto, menor sujeción a instrucciones sobre la forma de ejecutar el trabajo, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la iniciativa es menor.

8.- La atención directa al público o al cliente, entendida esta como la necesidad de que el puesto de trabajo conlleve la antelación directa al cliente en las funciones propias de su área. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador deba atender directamente al cliente en las funciones diarias percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

9.- La producción, entendida esta como la participación del trabajador en la producción del departamento. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que la participación del trabajador sea decisiva para mejorar la producción del departamento o del punto en el que presta servicios percibirán un mayor complemento de trabajo en detrimento de los que su participación es menor o inexistente.

10.- La complejidad, entendida esta como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto desempeñado.

Área Funcional Primera.– Grupo Salarial I – Recepción, Consejería, Relaciones Públicas y Administración y Gestión.- Se establece un Plus de Cualificación, Formación e Idiomas en el citado Área Funcional y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye la cualificación, formación, y en el caso de Recepción y Conserjería, conocimiento de Idiomas, en el trato y atención al cliente.

Área Funcional Segunda.– Grupo Salarial II.- Cocina y Economato.- Se establece un Plus de Cualificación, Formación y Manipulación de Alimentos en el citado Área Funcional, y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial, que retribuye la cualificación y formación

necesaria para el desarrollo de sus funciones, y en el caso de Cocina la responsabilidad en la manipulación de alimentos en la elaboración de comidas a los clientes y trabajadores/as.

Área Funcional Tercera.- Grupo Salarial III.- Bares y Restaurante.- Se establece un Plus de Cualificación, Formación, Turnicidad y Nocturnidad y Atención al Cliente en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo a turnos que se impone en el citado Grupo Salarial que puede suponer la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas y trabajo nocturno, que limita al personal del citado Área Funcional, respecto a otras Áreas, la conciliación de la Vida Laboral y Familiar; así como la necesidad en su caso del conocimiento de idiomas en la atención directa, servicio y venta a los clientes.

Área Funcional Cuarta.- Grupo Salarial IV.- Pisos y Limpieza.- Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo la formación y cualificación requerida para el desarrollo de las funciones de la limpieza de habitaciones de clientes y áreas comunes del hotel..

Área Funcional Quinta.- Grupo Salarial V.- Servicio Técnico y Servicios Auxiliares.- Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo, formación y cualificación requerida para el desarrollo propio del mantenimiento de las habitaciones e instalaciones del hotel y servicios auxiliares, así como la necesaria adaptación a las necesidades del servicio al cliente en la prestación del trabajo.

REVISIÓN.

Los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería y en el presente Pacto Salarial, tendrán anualmente la revisión económica que establezca cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

DESCANSO ENTRE JORNADAS.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 26.3 del Convenio Provincial de Hostelería que el descanso entre jornadas a diez horas, en los términos que establece el artículo 22.2 del RD 1.561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales en Hostelería, con igual amparo legal y atendiendo a las especiales circunstancias de los departamentos de Recepción, Bares y restaurantes, Cocina y Servicios Técnicos (Operarios de Guardia y Personal de Piscina) los descansos entre jornadas podrá ser de nueve horas, considerando que cuando se produzca dicha reducción a nueve horas del descanso entre jornadas sea en la jornada previa al descanso semanal y de forma que el turno saliente sea el de mañana y el de entrada tras el descanso el de tarde produciéndose en consecuencia un descanso continuado de 72 horas de forma que de este modo se facilite la conciliación de la vida familiar y laboral.
Dichos turnos de trabajo y descanso se arbitrarán de forma preferente, pero en todo caso condicionados a que las circunstancias de producción de la empresa y servicio al cliente lo permita.

PLUS DE NOCTURNIDAD
Las Guardias en sustitución del Recepcionista de noche queda establecido 18,56 € por día para el periodo 1 de Julio 2018, hasta el 31 de Julio del 2019.
Para el nuevo turno de recepción denominado Refuerzo Noche de 18:00 a 24:00 se establece un plus por importe de 4,64 € por día

VACACIONES
De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectiva los trabajadores de plantilla deberán realizar la opción por la modalidad de disfrute de vacaciones y bolsa en el mes de noviembre, al objeto de poder elaborar los cuadros de vacaciones con la necesaria antelación.

- Los trabajadores temporales disfrutarán de las vacaciones en la modalidad de 30 días y bolsa de 1.239,34 € (o la parte proporcional que les corresponda) salvo manifestación en contra comunicando al departamento de personal otra opción distinta en el plazo de quince días desde la firma del contrato.

MANUTENCIÓN
Se incluye en la Tabla Salarial y su importe es de **26,01** euros mensuales, sin que pierda su naturaleza de retribución en especie, ni dé lugar a derecho a percibirse en caso de no realización de las comidas en el centro de trabajo.

PLUS DE TRANSPORTE
Se abonará a razón de 125,89 € por mes de trabajo efectivo, no se percibirá por tanto en el período de vacaciones, ni en situación de I.T. ni licencias.

QUEBRANTO DE MONEDA
Se abonará a las categorías que lo tienen establecido en las tablas anexas, como compensación de posibles desajustes económicos derivados de errores en el manejo de dinero por parte del trabajador, a razón de 35,33 € por mes de trabajo efectivo, no se percibirá por tanto en el período de vacaciones, ni en situación de I.T. ni licencias.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA “AD PERSONAM”.
El concepto “Ad Personam” se mantendrá con carácter consolidado y no absorbible, revisable anualmente en los mismos términos que el resto de los conceptos económicos establecidos en el presente pacto salarial.

FONDOS DE LOS COMITÉ EMPRESA
Que la empresa PROMOTORA HOTELERA CANARIA, S.A. (Hotel Guayarmina Princess y Hotel Bahía Princess) ha venido respetando el acuerdo vigente en esta materia incluso durante el período en que no ha existido obligación de abonar dichos fondos al comité de empresa.

Que el Comité de Empresa del Hotel Bahía Princess y del Hotel Guayarmina Princess, vienen gestionado sus fondos conjuntamente, por lo que la Empresa mantendrá una cuenta única a nombre del Comité de Empresa de Promotora Hotelera Canaria S.A., donde figuraran todos los movimientos de ingresos y gastos de los dos Comité de Empresa.

Además, dicha cuenta sólo estará a disposición del Comité de Empresa, con las siguientes condiciones:
a) Todos los ingresos como los pagos antes de hacerlos deberán aportar un justificante firmado como mínimo por los dos Tesoreros, por los dos Presidentes o por un Tesorero y un Presidente de cada Comité de Empresa, que será condición <sine qua non>.

b) En el caso de retirar dinero en efectivo, tendrán que aportar el justificante correspondiente.

c) En el caso de pago de factura, deberán aportar la factura original y el justificante autorizando el pago de esta.

d) En el supuesto, que no se aporte el justificante firmado por las personas autorizadas, la Empresa podrá negarse a efectuar el ingreso, así como el pago, por incumplimiento del apartado a).

e) La cuantía que se abonará por este concepto a dicha cuenta será de 1.011,85 € mensuales.

Los miembros de la Comisión Negociadora dan su conformidad y aprobación por **UNANIMIDAD** con lo anteriormente manifestado.
Así las partes firman el presente Pacto Salarial que será remitido a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife a efectos de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Por la Empresa. Por El Comité de Empresa

PROMOTORA HOTELERA CANARIA, S.A.

Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH — **nivel de ocupación por cliente más del 70%** — **01/07/2018 al 30/06/2019**

AF 1ª Recepción-Conserjería, RRPP, Admón y Gestión	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Recepcionista.	1.169,85	100,48	264,86	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.748,91
Ayudante de recepción	1.111,66	100,48	100,00	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.525,86
Auxiliar de recepción	989,69	100,48	14,06	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.317,94
Relaciones públicas	1.164,70	100,48	519,40	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.962,97
Secretaria de Dirección	1.164,70	100,48	382,77	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.861,67
Administrativo/a	1.164,70	100,48	324,37	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.803,27
Ayudante/a administrativo	1.101,36	100,48	209,89	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.625,45

AF 2ª Cocina y Economato	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Jefe/a Partida	1.180,15	104,98	573,97	125,89	13,25	13,25	-	26,01	2.037,49
Cocinero/a.	1.111,66	104,98	261,49	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.656,52
Ayudante/a cocina	989,69	104,98	232,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.505,05
Auxiliar de cocina	989,69	104,98	20,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.293,05
Encargado/a economato	1.180,15	104,98	175,19	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.638,71
Ayudante/a economato	989,69	104,98	73,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.346,79

AF 3 ª Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Jefe/a sector.	1.175,00	135,97	630,46	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	2.155,15
Camarero/a.	1.116,81	135,97	382,04	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.848,54
Ayudante/a de camarero	989,69	135,97	200,00	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.539,37

AF 4ª Pisos y limpieza	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Subgobernante/a	1.169,85	120,00	178,48	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.646,72
Encargada de Lencería	1.169,85	120,00	78,12	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.546,36
Camarero/a pisos.	1.106,51	120,00	16,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.421,64
Auxiliar pisos y limpieza	1.106,51	120,00	16,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.421,64

AF 5ª Servicios de mantenimiento y Servicios Auxliliares	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
2º Encargado de mantenimiento	1.164,70	168,86	335,76	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.847,71
Especialista Manten. Y S.A	1.101,36	168,86	141,93	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.590,54
E.Mant (Pintor, carpintero, Albañil)	1.101,36	168,86	22,27	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.470,88
Auxiliar mantenimiento	989,69	168,86	20,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.356,93

PROMOTORA HOTELERA CANARIA, S.A.

Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH — **nivel de ocupación por cliente de un 60% hasta un 70%** — **01/07/2018 al 30/06/2019**

AF 1ª Recepción-Conserjería, RRPP, Admón y Gestión	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Recepcionista.	1.169,85	50,24	264,86	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.698,67
Ayudante de recepción	1.111,66	50,24	100,00	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.475,62
Auxiliar de recepción	989,69	50,24	14,06	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.267,70
Relaciones públicas	1.164,70	50,24	519,40	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.912,73
Secretaria de Dirección	1.164,70	50,24	382,77	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.811,43
Administrativo/a	1.164,70	50,24	324,37	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.753,03
Ayudante/a administrativo	1.101,36	50,24	209,89	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.575,21

AF 2ª Cocina y Economato	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Jefe/a Partida	1.180,15	52,49	573,97	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.985,00
Cocinero/a.	1.111,66	52,49	261,49	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.604,03
Ayudante/a cocina	989,69	52,49	232,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.452,56
Auxiliar de cocina	989,69	52,49	20,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.240,56
Encargado/a economato	1.180,15	52,49	175,19	125,89	13,25	13,25		26,01	1.586,22
Ayudante/a economato	989,69	52,49	73,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.294,30

AF 3 ª Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Jefe/a sector.	1.175,00	67,99	630,46	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	2.087,17
Camarero/a.	1.116,81	67,99	382,04	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.780,55
Ayudante/a de camarero	989,69	67,99	200,00	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.471,39

AF 4ª Pisos y limpieza	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Subgobernante/a	1.169,85	60,00	178,48	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.586,72
Encargada de Lencería	1.169,85	60,00	78,12	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.486,36
Camarero/a pisos.	1.106,51	60,00	16,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.361,64
Auxiliar pisos y limpieza	1.106,51	60,00	16,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.361,64

AF 5ª Servicios de mantenimiento y Servicios Auxliliares	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
2º Encargado de mantenimiento	1.164,70	84,43	335,76	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.763,28
Especialista Manten. Y S.A	1.101,36	84,43	141,93	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.506,11
E.Mant (Pintor, carpintero, Albañil)	1.101,36	84,43	22,27	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.386,45
Auxiliar mantenimiento	989,69	84,43	20,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.272,50

PROMOTORA HOTELERA CANARIA, S.A.

Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH — **nivel de ocupación por cliente hasta el 60%** — **01/07/2018 al 30/06/2019**

AF 1ª Recepción-Conserjería, RRPP, Admón y Gestión	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Recepcionista.	1.169,85	0,00	264,86	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.648,43
Ayudante de recepción	1.111,66	0,00	100,00	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.425,38
Auxiliar de recepción	989,69	0,00	14,06	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.217,46
Relaciones públicas	1.164,70	0,00	519,40	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.862,49
Secretaria de Dirección	1.164,70	0,00	382,77	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.761,19
Administrativo/a	1.164,70	0,00	324,37	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.702,79
Ayudante/a administrativo	1.101,36	0,00	209,89	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.524,97

AF 2ª Cocina y Economato	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Jefe/a Partida	1.180,15	0,00	573,97	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.932,51
Cocinero/a.	1.111,66	0,00	261,49	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.551,54
Ayudante/a cocina	989,69	0,00	232,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.400,07
Auxiliar de cocina	989,69	0,00	20,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.188,07
Encargado/a economato	1.180,15	0,00	175,19	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.533,73
Ayudante/a economato	989,69	0,00	73,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.241,81

AF 3 ª Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Jefe/a sector.	1.175,00	0,00	630,46	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	2.019,18
Camarero/a.	1.116,81	0,00	382,04	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.712,57
Ayudante/a de camarero	989,69	0,00	200,00	125,89	13,25	13,25	35,33	26,01	1.403,40

AF 4ª Pisos y limpieza	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
Subgobernante/a	1.169,85	0,00	178,48	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.509,98
Encargada de Lencería	1.169,85	0,00	78,12	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.409,62
Camarero/a pisos.	1.106,51	0,00	16,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.284,90
Auxiliar pisos y limpieza	1.106,51	0,00	16,74	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.284,90

AF 5ª Servicios de mantenimiento y Servicios Auxliliares	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CUALIFICACION	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	QUEBRANTO MONEDAS	MANUTENCION	TOTAL
2º Encargado de mantenimiento	1.164,70	0,00	335,76	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.678,86
Especialista Manten. Y S.A	1.101,36	0,00	141,93	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.422
E.Mant (Pintor, carpintero, Albañil)	1.101,36	0,00	22,27	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.302,03
Auxiliar mantenimiento	989,69	0,00	20,00	125,89	13,25	13,25	-	26,01	1.188,09

CONVENIO

3401 **79124**

Código: 38101021172019.

Visto el texto del Pacto Salarial de la Empresa Dreamplace Hotels & Resort, S.L., en su centro de trabajo en el Hotel Tagoro, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

ACTA

Por la empresa:
Noa Lírez Forneiro
Toni Canadell Gili

Por el Comité de empresa:
Zoraida Lazzati Amor
Ana Vanesa Álvarez Dorta
Stefani Coalla Lazzati
Henry García González
Fayna Morales Torres
Luz Adriana Ocampo Duque
Dianerys Pérez Díaz
Juan Gregorio Zuleta López

Asesor Comité de Empresa:
Manuel Fitas Ramírez

Se reúnen a las 10:00 horas del día 21 de diciembre de 2.018, los citados al margen en representación del HOTEL TAGORO -DREAMPLACE HOTELS & RESORTS- y la representación de los trabajadores en el citado Hotel con objeto de proceder a la lectura y firma del Acta del Acuerdo Salarial, y todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82, 84.2 y 85 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 7, 10 y 32 del vigente convenio sectorial de Hostelería.

ACUERDAN

PRIMERO. - Ámbito Funcional y Personal.
El pacto de empresa, además de sus propias cláusulas, sustituye y deja sin efecto la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicio, tal como venía previsto en la derogada Ordenanza Laboral de Hostelería, mantenida a tal efecto por el citado artículo 32.2 del Convenio Provincial de Hostelería.
El presente pacto de empresa y el Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio en el Hotel Tagoro, C/ Galicia, 3 38660, Adeje, Santa Cruz de Tenerife

SEGUNDO. - Ámbito Temporal y Prórroga.
El acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores del Hotel Tagoro desde el día 1 de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2022.
A la finalización de su vigencia mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.
La denuncia se deberá realizar por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, quedando prorrogado en caso de no denuncia por periodos de un año con la revisión económica que establezca para cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

TERCERO. -Condiciones Económicas.
Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y por los Pluses de Empresa en sustitución del porcentaje de servicios en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio de Hostelería, así como diferentes Complementos de Puestos de Trabajo por Área Funcional y Grupos Profesionales del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, y Grupos Salariales del vigente Convenio de Hostelería, atendiendo, tal y como mandata su artículo 32, la cualificación, la formación profesional y condiciones de trabajo de turnicidad y nocturnidad, manteniendo el principio consolidado de igual retribución para trabajadores/as de la misma Categoría Profesional y Grupo Salarial de cada Área Funcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, antigüedad en la empresa o modalidad de contratación. Y finalmente, por una nueva estructura del complemento salarial denominado “premio de vinculación”.

Plus de Empresa- Se establece un Plus de Empresa por Categoría Profesional, en sustitución de la aplicación en la empresa del Porcentaje de Servicios en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial.

Complementos de Puesto de Trabajo por Áreas Funcionales y Grupos Profesionales y Salariales:
Se establecen por el presente Pacto Salarial Pluses específicos de puestos de trabajo en base a los siguientes criterios.
1.- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Este criterio, a su vez será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puesto con mayor autonomía percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

2.- La responsabilidad, entendida esta como el nivel de influencia sobre los resultados del trabajo y la relevancia del mismo. Dentro de este factor se ponderará aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija una eficiencia en la gestión del presupuesto. Este criterio también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor responsabilidad percibieran un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la responsabilidad es menor.

3.- La formación o cualificación específica, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación mínima que se exige para el desempeño del puesto de trabajo, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Este criterio también será objeto de ponderación de la forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que, bien en el proceso de selección, bien a lo largo de la relación laboral, se exija al personal contar con una formación específica para su puesto de trabajo percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija esta.

4.- El conocimiento de los idiomas, entendido como la necesidad de dominar uno o mas idiomas necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. Este criterio también será objeto de ponderación de forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija al personal conocer idiomas percibirán un mayor complemento de productividad en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija.

5.- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Al igual que sucede con los criterios anteriores, este factor también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor mando percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que el mando es menor.

6.- Las condiciones en materia de turnos. Conforme a este criterio, aquellas categorías en las que la prestación de servicios este sometida a mayor número de horarios y turnos partidos y, por tanto, su prestación de servicios este sometida a turnos, percibirá un mayor complemento de puesto de trabajo que las que no estén.

7.- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Este criterio, a su vez, será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos de trabajo con mayor iniciativa y, por tanto, menor sujeción a instrucciones sobre la forma de ejecutar el trabajo, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la iniciativa es menor.

8.- La atención directa al público o al cliente, entendida esta como la necesidad de que el puesto de trabajo conlleve la antelación directa al cliente en las funciones propias de su área. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador deba atender directamente al cliente en las funciones diarias percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

9.- La producción, entendida esta como la participación del trabajador en la producción del departamento. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que la participación del trabajador sea decisiva para mejorar la producción del departamento o del punto en el que presta servicios percibirán un mayor complemento de trabajo en detrimento de los que su participación es menor o inexistente.

10.- La complejidad, entendida esta como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto desempeñado.

Área Funcional Primera – Grupo Salarial I – Recepción, Consejería, Relaciones Públicas y Administración y Gestión. - Se establece un Plus de Cualificación, Formación e Idiomas en el citado Área Funcional y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye la cualificación, formación, y en el caso de Recepción y Conserjería, conocimiento de Idiomas, en el trato y atención al cliente.

Área Funcional Segunda – Grupo Salarial II.- Cocina y Economato. - Se establece un Plus de Cualificación, Formación y Manipulación de Alimentos en el citado Área Funcional, y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial, que retribuye la cualificación y formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, y en el caso de Cocina la responsabilidad en la manipulación de alimentos en la elaboración de comidas a los clientes y trabajadores/as.

Área Funcional Tercera.- Grupo Salarial III.- Bares y Restaurante.- Se establece un Plus de Cualificación, Formación, Turnicidad y Nocturnidad y Atención al Cliente en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo a turnos que se impone en el citado Grupo Salarial que puede suponer la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas y trabajo nocturno, que limita al personal del citado Área Funcional, respecto a otras Áreas, la conciliación de la Vida Laboral y Familiar; así como la necesidad en su caso del conocimiento de idiomas en la atención directa, servicio y venta a los clientes.

Área Funcional Cuarta. - Grupo Salarial IV.- Pisos y Limpieza. - Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo la formación y cualificación requerida para el desarrollo de las funciones de la limpieza de habitaciones de clientes y áreas comunes del hotel.

Área Funcional Quinta. - Grupo Salarial V.- Servicio Técnico y Servicios Auxiliares. - Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo, formación y cualificación requerida para el desarrollo propio del mantenimiento de las habitaciones e instalaciones del hotel y servicios auxiliares.

Área Funcional Sexta. - Grupo Salarial VI. - Servicios Complementarios. - Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo, formación y cualificación requerida para el desarrollo propio de los servicios complementarios requeridos por el hotel, como jardinería y servicio de vigilancia de piscinas.

Se establecen igualmente Incentivos en los diferentes Grupos Profesionales y Salariales vinculados a los resultados económicos mensuales del Hotel y a la satisfacción de los clientes en los términos que se establecen en el Anexo II del presente Pacto Salarial.

CUARTO. -Revisión salarial.
De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 del referido Convenio se señala que el incremento de los conceptos económicos de convenio para el período del 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019 será de 3 % conforme a las tablas salariales anexas. El resto de conceptos económicos del Pacto Salarial no incluidos en el Convenio para el período del 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019 será de 3 % conforme a las tablas anexas. Además, la categoría de animador/a en 40 € , la categoría de ay. Animador/a en 25 €, y la categoría de 2º Maitre en 50 €.

El incremento para el período comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020 será del 2.75%. Además, la categoría de camarera/o de pisos incrementará el Complemento Puesto Trabajo en 15 €. El incremento para el período comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021 será del 2.50%. Además, la categoría de camarera/o de pisos incrementará el Complemento Puesto Trabajo en 15 €. Y el incremento para el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022 será del 2%.

La revisión salarial de los conceptos salariales del Pacto Salarial no incluidos en el Convenio para el periodo 1 de julio de 2019 a 30 de junio de 2022 será el que se establece en el art. 7 del Convenio de Hostelería de la provincia de S/C de Tenerife.

QUINTO. -Conceptos variables.
Las cantidades a abonar en concepto de variables para el período 1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2022 son las establecidas en los anexos II y III: Índice de Hotel (Tus Sensaciones) e Índice de Departamento (ISCD). Los objetivos establecidos en las tablas anexas correspondientes a julio 2018 a 30 de junio de 2019 serán de aplicación desde enero de 2019 a diciembre de 2019.

La concreción de los objetivos de los variables para los años 2020 a 2022 se establecerán anualmente en función de las circunstancias de producción y de mercado previa información a la Representación Legal de los Trabajadores. La empresa podrá modificar la estructura de los variables previa información a la Representación Legal de los Trabajadores.
Los variables establecidos en las tablas anexas serán de aplicación a partir de 1 de enero de 2019.

SEXTO. -Nocturnidad.
El presente acuerdo salarial incluye expresamente en el concepto salarial denominado Complemento Puesto de Trabajo los complementos de nocturnidad y de compensación por descanso entre jornadas pactadas históricamente entre la representación de los trabajadores y la empresa, por lo que el trabajo que se pueda prestar en horario nocturno por parte de los trabajadores afectos a las distintas áreas funcionales, así como la compensación por descanso entre jornadas, no percibirán complemento ni incremento añadido por prestar servicios en el tramo horario establecido en el artículo 23 del Convenio Provincial, ya que las compensaciones ya se encuentran incluidas en el citado concepto, y al mismo tiempo resultan más beneficiosas.

El recepcionista de noche del hotel Tagoro percibirá las condiciones salariales previstas para el 2º J. de Recepción según lo establecido en la tabla salarial anexa.
Al mismo tiempo, la empresa incorpora en la estructura de plantilla a un Recepcionista de Noche turnante que realizará las substituciones de los días libres y vacaciones del Recepcionista de Noche del Hotel, y percibirá el salario correspondiente a la categoría superior según la tabla salarial anexa. Sin embargo, las noches que el recepcionista turnante no pueda asumir serán compensadas con un importe de 28.5 €/noche.

SÉPTIMO. -Descanso entre jornadas.
Las partes acuerdan, de conformidad con el art. 26 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería que el descanso entre jornadas, en los términos que establece el artículo 22.2 del R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de hostelería, será de nueve horas en jornadas fraccionadas, y de diez horas en jornadas no fraccionadas.

OCTAVO. -Gala Fin de año y Noche Buena.
La empresa abonará las horas extras que puedan realizar los empleados sujetos a la Gala del día 31 de diciembre a razón de 19.62 € la hora.
La empresa compensará las horas realizadas el día 24 de diciembre a partir de las 22:00 horas en la cantidad de 9.81 € la hora, a las áreas funcionales de cocina y Restaurante/Bar, siempre que el cómputo global no supere el total de horas de su jornada habitual.
Y las horas realizadas el día 24 de diciembre por los empleados asignados a las áreas funcionales de cocina y Restaurante/Bar, a partir de las 22:00 horas, siempre que el cómputo global supere el total de horas de su jornada habitual, se compensarán con 13.08 € la hora.

NOVENO. - Fondos comité de empresa.
Comité de empresa y empresa consensuarán de mutuo acuerdo en el plazo de tres meses el procedimiento de gastos y abono de los Fondos del comité de empresa según establece el artículo 45 del Convenio Provincial.

DÉCIMO -Vacaciones.
Los trabajadores pertenecientes a la plantilla del Hotel Tagoro podrán escoger la modalidad de vacaciones entre las siguientes establecidas en el art. 27 del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife 2018-2022:

a) 30 días de vacaciones y Bolsa de vacaciones de 1.239.34 €. (01/07/2018 al 30/06/2019)
b) 39 días de vacaciones y Bolsa de vacaciones de 615,18 € (01/07/2018 al 30/06/2019)
c) 48 días de vacaciones y Bolsa de vacaciones de 307,59 € (01/07/2018 al 30/06/2019)

Las partes establecen que el personal contratado continuará disfrutando la modalidad de vacaciones que venía disfrutando a la fecha de entrada en vigor del presente pacto. No obstante, el personal indefinido podrá modificar la modalidad de vacaciones siempre que lo comunique a la empresa por escrito cada mes de enero.
El personal de contrato eventual que se incorpore a la empresa tras la firma del presente pacto disfrutará de la modalidad b) establecida en el presente pacto (39 días de vacaciones y Bolsa de vacaciones prorrateada).

UNDÉCIMO. - Premio de vinculación.
Todo el personal al cumplir veinticinco años de trabajo efectivo en la empresa, excepto los trabajadores que en el año 2013 se les abonó el premio de vinculación, en los términos acordados y establecidos en el Pacto Salarial anterior, tendrán derecho a un mes de salario establecido en el Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife según su grupo profesional, que se abonará cuando causen baja en la empresa por cese voluntario o por cualquier otra causa, a excepción de los supuestos de despido procedente ya sea disciplinario, objetivo o colectivo.
Las partes acuerdan no aplicar en el ámbito del centro de trabajo del Hotel Tagoro las contrapartidas que en un futuro se pudieran pactar en el ámbito de la mesa de negociación del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz para la modificación o eliminación del actual Plus de Vinculación.

DUODÉCIMO. - Ámbito Funcional.
En lo no regulado en el presente pacto, y en lo referido a sus efectos económicos, se pacta especialmente la aplicación del Convenio Colectivo del Sector, entendiéndose siempre que en sus aspectos económicos la comparación se debe realizar vinculando a su totalidad, y en cómputo anual.

DECIMOTERCERO. - **Compensación y absorción.**
Las mejoras establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Pactos, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado en este Pacto, y sólo en lo que excedan al referido nivel.
Como anexo "Tablas Salariales" (anexos, I, II y III), se acompañan las tablas de retribuciones de los períodos julio 2018 a junio 2019, julio 2019 a junio 2020, julio 2020 a junio 2021 y julio 2021 a junio 2022, que no tendrán más interpretación que la referida a su total anual por grupo profesional.

DECIMOCUARTO. - Comisión paritaria.
Las partes convienen en constituir una comisión paritaria para la administración e interpretación de este acuerdo que estará formada por la representación de la empresa y por el comité de empresa. Finalmente, las partes se adhieren como mecanismo de solución de discrepancias al acuerdo autonómico que configura el Tribunal Laboral Canario.

Así firman las partes para que conste, dando traslado del presente Acuerdo a la Dirección Territorial de Trabajo a efectos de registro e interesar su publicación en el Boletín de la Provincia de Tenerife.

HOTEL TAGORO

TABLA SALARIAL

ANEXO I

Año: julio 2018 a junio 2019

	CATEGORIAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	Salario Base	Plus Empresa	C. Puesto Trabajo	Transporte	Lavado	Calzado	Útiles	PP.EE	TOTAL	TOTAL
	2 RECEPCION	Recepción	2	1.261,40 €	70,00 €	457,00 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		210,23	2.119,11 €	25.429,36 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	1.169,85 €	60,00 €	275,30 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		194,98	1.820,61 €	21.847,26 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	1.111,66 €	50,00 €	101,73 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		185,28	1.569,15 €	18.829,76 €
2 ª	2 J. COCINA	Cocina	2	1.261,40 €	70,00 €	439,81 €	93,98 €		13,25 €	6,83 €	210,23 €	2.095,50 €	25.146,04 €
	JEFE PARTIDA	Cocina	3	1.180,15 €	60,00 €	356,01 €	93,98 €		13,25 €	6,83 €	196,69 €	1.906,91 €	22.882,94 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	1.180,15 €	60,00 €	356,01 €	93,98 €		13,25 €	6,83 €	196,69 €	1.906,91 €	22.882,94 €
	COCINERO/A	Cocina	4	1.111,66 €	50,00 €	106,98 €	93,98 €		13,25 €	6,83 €	185,28 €	1.567,98 €	18.815,72 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	989,69 €	40,00 €	52,26 €	93,98 €		13,25 €	6,83 €	164,95 €	1.360,96 €	16.331,50 €
	PLATERO/A	Cocina	5	989,69 €	40,00 €	36,94 €	93,98 €		13,25 €		164,95 €	1.338,81 €	16.065,70 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	989,69 €	40,00 €	28,35 €	93,98 €		13,25 €		164,95 €	1.330,22 €	15.962,62 €
3 ª	2 MAITRE	Restaurante/Bar	2	1.261,40 €	70,00 €	362,96 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		210,23	2.025,07 €	24.300,88 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	1.175,00 €	60,00 €	298,58 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		195,83	1.849,89 €	22.198,72 €
	CAMARERO/A	Restaurante/Bar	4	1.116,81 €	50,00 €	126,79 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		186,14	1.600,22 €	19.202,58 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	989,69 €	40,00 €	95,11 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		164,95	1.410,23 €	16.922,74 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	1.169,85 €	60,00 €	251,77 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		194,98	1.797,08 €	21.564,90 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	1.106,51 €	50,00 €	68,40 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		184,42	1.529,81 €	18.357,70 €
	VALET	Pisos	4	1.101,36 €	50,00 €	44,41 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		183,56	1.499,81 €	17.997,72 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	989,69 €	40,00 €	54,80 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		164,95	1.369,92 €	16.439,02 €
5ª	2º JEFE SS TT	Mantenimiento	3	1.164,70 €	60,00 €	422,24 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		194,12	1.961,54 €	23.538,44 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	1.101,36 €	50,00 €	227,41 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		183,56	1.682,81 €	20.193,72 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	989,69 €	40,00 €	91,39 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		164,95	1.406,51 €	16.878,10 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	1.101,36 €	50,00 €	227,41 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		183,56	1.682,81 €	20.193,72 €
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	1.169,85 €	60,00 €	44,82 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		194,98	1.590,13 €	19.081,50 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	989,69 €	40,00 €	25,53 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		164,95	1.340,65 €	16.087,78 €
	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	1.101,36 €	50,00 €	227,41 €	93,98 €	13,25 €	13,25 €		183,56	1.682,81 €	20.193,72 €

HOTEL TAGORO

TUS SENSACIONES

Año: julio 2018 a junio 2019

	CATEGORÍAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	4,15	4,10	4,05	4,00	3,95	**3,90**	3,85
				200%	175%	150%	125%	100%	**100%**	100%
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	91,64 €	80,19 €	68,73 €	57,28 €	45,82 €	**45,82**	45,82 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	90,54 €	79,22 €	67,91 €	56,59 €	45,27 €	**45,27**	45,27 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	51,08 €	44,70 €	38,31 €	31,93 €	25,54 €	**25,54**	25,54 €
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	112,70 €	98,61 €	84,53 €	70,44 €	56,35 €	**56,35 €**	56,35 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	112,70 €	98,61 €	84,53 €	70,44 €	56,35 €	**56,35 €**	56,35 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	112,70 €	98,61 €	84,53 €	70,44 €	56,35 €	**56,35 €**	56,35 €
	COCINERO/A	Cocina	4	59,30 €	51,89 €	44,48 €	37,06 €	29,65 €	**29,65 €**	29,65 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	44,36 €	38,82 €	33,27 €	27,73 €	22,18 €	**22,18 €**	22,18 €
	PLATERO/A	Cocina	5	26,34 €	23,05 €	19,76 €	16,46 €	13,17 €	**13,17 €**	13,17 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	26,34 €	23,05 €	19,76 €	16,46 €	13,17 €	**13,17 €**	13,17 €
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bar	2	112,70 €	98,61 €	84,53 €	70,44 €	56,35 €	**56,35 €**	56,35 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	74,58 €	65,26 €	55,94 €	46,61 €	37,29 €	**37,29 €**	37,29 €
	J. RANGO	Restaurante/Bar	4	59,30 €	51,89 €	44,48 €	37,06 €	29,65 €	**29,65 €**	29,65 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	56,42 €	49,37 €	42,32 €	35,26 €	28,21 €	**28,21 €**	28,21 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	112,70 €	98,61 €	84,53 €	70,44 €	56,35 €	**56,35 €**	56,35 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	19,80 €	17,33 €	14,85 €	12,38 €	9,90 €	**9,90 €**	9,90 €
	VALET	Pisos	4	19,80 €	17,33 €	14,85 €	12,38 €	9,90 €	**9,90 €**	9,90 €
	LIMPIADOR/AA	Pisos	5	19,80 €	17,33 €	14,85 €	12,38 €	9,90 €	**9,90 €**	9,90 €
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	112,70 €	98,61 €	84,53 €	70,44 €	56,35 €	**56,35 €**	56,35 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	59,30 €	51,89 €	44,48 €	37,06 €	29,65 €	**29,65 €**	29,65 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	56,42 €	49,37 €	42,32 €	35,26 €	28,21 €	**28,21 €**	28,21 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	59,30 €	51,89 €	44,48 €	37,06 €	29,65 €	**29,65 €**	29,65 €
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	59,30 €	51,89 €	44,48 €	37,06 €	29,65 €	**29,65 €**	29,65 €

HOTEL TAGORO

Año: julio 2018 a junio 2019

INDICE SATISTACCIÓN CLIENTES DEPARTAMENTO

Anexo III

				200%	175%	150%	125%	100%	**100%**	100%	90%	80%
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**	**1,86**	**1,85**	**1,84**	**1,83**	**1,82**	**1,81**	**1,80**	**1,79**	**1,78**
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	155,58 €	136,13 €	116,69 €	97,24 €	77,79 €	**77,79 €**	77,79 €	70,01 €	62,23 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	155,98 €	136,48 €	116,99 €	97,49 €	77,99 €	**77,99 €**	77,99 €	70,19 €	62,39 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	49,48 €	43,30 €	37,11 €	30,93 €	24,74 €	**24,74 €**	24,74 €	22,27 €	19,79 €
	BOTONES	Recepción	5	18,94 €	16,57 €	14,21 €	11,84 €	9,47 €	**9,47 €**	9,47 €	8,52 €	7,58 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**	**1,68**	**1,67**	**1,66**	**1,65**	**1,64**	**1,63**	**1,62**	**1,61**	**1,60**
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	119,88 €	104,90 €	89,91 €	74,93 €	59,94 €	**59,94 €**	59,94 €	53,95 €	47,95 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	119,88 €	104,90 €	89,91 €	74,93 €	59,94 €	**59,94 €**	59,94 €	53,95 €	47,95 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	119,88 €	104,90 €	89,91 €	74,93 €	59,94 €	**59,94 €**	59,94 €	53,95 €	47,95 €
	COCINERO/A	Cocina	4	60,22 €	52,69 €	45,17 €	37,64 €	30,11 €	**30,11 €**	30,11 €	27,10 €	24,09 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	36,26 €	31,73 €	27,20 €	22,66 €	18,13 €	**18,13 €**	18,13 €	16,32 €	14,50 €
	PLATERO/A	Cocina	5	23,20 €	20,30 €	17,40 €	14,50 €	11,60 €	**11,60 €**	11,60 €	10,44 €	9,28 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	23,20 €	20,30 €	17,40 €	14,50 €	11,60 €	**11,60 €**	11,60 €	10,44 €	9,28 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**	**1,75**	**1,74**	**1,73**	**1,72**	**1,71**	**1,70**	**1,69**	**1,68**	**1,67**
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bares	2	94,02 €	82,27 €	70,52 €	58,76 €	47,01 €	**47,01 €**	47,01 €	42,31 €	37,61 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bares	3	72,64 €	63,56 €	54,48 €	45,40 €	36,32 €	**36,32 €**	36,32 €	32,69 €	29,06 €
	J. RANGO	Restaurante/Bares	4	47,82 €	41,84 €	35,87 €	29,89 €	23,91 €	**23,91 €**	23,91 €	21,52 €	19,13 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bares	5	46,20 €	40,43 €	34,65 €	28,88 €	23,10 €	**23,10 €**	23,10 €	20,79 €	18,48 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**	**1,75**	**1,74**	**1,73**	**1,72**	**1,71**	**1,70**	**1,69**	**1,68**	**1,67**
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	95,08 €	83,20 €	71,31 €	59,43 €	47,54 €	**47,54 €**	47,54 €	42,79 €	38,03 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	16,64 €	14,56 €	12,48 €	10,40 €	8,32 €	**8,32 €**	8,32 €	7,49 €	6,66 €
	VALET	Pisos	4	16,64 €	14,56 €	12,48 €	10,40 €	8,32 €	**8,32 €**	8,32 €	7,49 €	6,66 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	16,64 €	14,56 €	12,48 €	10,40 €	8,32 €	**8,32 €**	8,32 €	7,49 €	6,66 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**	**1,53**	**1,52**	**1,51**	**1,50**	**1,49**	**1,48**	**1,47**	**1,46**	**1,45**
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	113,18 €	99,03 €	84,89 €	70,74 €	56,59 €	**56,59 €**	56,59 €	50,93 €	45,27 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	54,92 €	48,06 €	41,19 €	34,33 €	27,46 €	**27,46 €**	27,46 €	24,71 €	21,97 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	54,92 €	48,06 €	41,19 €	34,33 €	27,46 €	**27,46 €**	27,46 €	24,71 €	21,97 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	54,92 €	48,06 €	41,19 €	34,33 €	27,46 €	**27,46 €**	27,46 €	24,71 €	21,97 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**	**1,40**	**1,39**	**1,38**	**1,37**	**1,36**	**1,35**	**1,34**	**1,34**	**1,33**
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	46,20 €	40,43 €	34,65 €	28,88 €	23,10 €	**23,10 €**	23,10 €	20,79 €	18,48 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	23,10 €	20,21 €	17,33 €	14,44 €	11,55 €	**11,55 €**	11,55 €	10,40 €	9,24 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**	**1,53**	**1,52**	**1,51**	**1,50**	**1,49**	**1,48**	**1,47**	**1,46**	**1,45**
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	54,92 €	48,06 €	41,19 €	34,33 €	27,46 €	**27,46 €**	27,46 €	24,71 €	21,97 €

HOTEL TAGORO

TABLA SALARIAL

ANEXO I

Año: julio 2019 a junio 2020

	CATEGORIAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	Salario Base	Plus Empresa	C. Puesto Trabajo	Transporte	Lavado	Calzado	Útiles	PP.EE	TOTAL	TOTAL
	2 RECEPCION	Recepción	2	1.296,09 €	71,93 €	469,57 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		216,02	2.177,39 €	26.128,62 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	1.202,02 €	61,65 €	282,87 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		200,34	1.870,66 €	22.447,88 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	1.142,23 €	51,38 €	104,53 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		190,37	1.612,29 €	19.347,50 €
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	1.296,09 €	71,93 €	451,90 €	96,56 €		13,61 €	7,02 €	216,02 €	2.153,13 €	25.837,50 €
	JEFE PARTIDA	Cocina	3	1.212,60 €	61,65 €	365,80 €	96,56 €		13,61 €	7,02 €	202,10 €	1.959,34 €	23.512,08 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	1.212,60 €	61,65 €	365,80 €	96,56 €		13,61 €	7,02 €	202,10 €	1.959,34 €	23.512,08 €
	COCINERO/A	Cocina	4	1.142,23 €	51,38 €	109,92 €	96,56 €		13,61 €	7,02 €	190,37 €	1.611,09 €	19.333,10 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	1.016,91 €	41,10 €	53,70 €	96,56 €		13,61 €	7,02 €	169,49 €	1.398,39 €	16.780,62 €
	PLATERO/A	Cocina	5	1.016,91 €	41,10 €	37,96 €	96,56 €		13,61 €		169,49 €	1.375,63 €	16.507,50 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	1.016,91 €	41,10 €	29,13 €	96,56 €		13,61 €		169,49 €	1.366,80 €	16.401,54 €
3ª	2 MAITRE	Restaurante/Bar	2	1.296,09 €	71,93 €	372,94 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		216,02	2.080,76 €	24.969,06 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	1.207,31 €	61,65 €	306,79 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		201,22	1.900,75 €	22.808,98 €
	CAMARERO/A	Restaurante/Bar	4	1.147,52 €	51,38 €	130,28 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		191,25	1.644,21 €	19.730,56 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	1.016,91 €	41,10 €	97,73 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		169,49	1.449,01 €	17.388,06 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	1.202,02 €	61,65 €	258,69 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		200,34	1.846,48 €	22.157,72 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	1.136,94 €	51,38 €	85,28 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		189,49	1.586,87 €	19.042,44 €
	VALET	Pisos	4	1.131,66 €	51,38 €	45,63 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		188,61	1.541,06 €	18.492,72 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	1.016,91 €	41,10 €	56,31 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		169,49	1.407,59 €	16.891,02 €
5ª	2º JEFE SS TT	Mantenimiento	3	1.196,73 €	61,65 €	422,24 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		199,46	2.003,86 €	24.046,26 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	1.131,65 €	51,38 €	227,41 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		188,61	1.722,83 €	20.673,94 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	1.016,91 €	41,10 €	91,39 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		169,49	1.442,67 €	17.311,98 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	1.131,65 €	51,38 €	227,41 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		188,61	1.722,83 €	20.673,94 €
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	1.202,02 €	61,65 €	46,05 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		200,34	1.633,84 €	19.606,04 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	1.016,91 €	41,10 €	26,23 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		169,49	1.377,51 €	16.530,06 €
	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	1.131,65 €	51,38 €	233,66 €	96,56 €	13,61 €	13,61 €		188,61	1.729,08 €	20.748,94 €

HOTEL TAGORO

Año: julio 2019 a junio 2020

TUS SENSACIONES

	CATEGORÍAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO							
				200%	175%	150%	125%	100%	**100%**	100%
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	94,16 €	82,39 €	70,62 €	58,85 €	47,08 €	**47,08**	47,08 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	93,02 €	81,39 €	69,77 €	58,14 €	46,51 €	**46,51**	46,51 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	52,48 €	45,92 €	39,36 €	32,80 €	26,24 €	**26,24**	26,24 €
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	115,80 €	101,33 €	86,85 €	72,38 €	57,90 €	**57,90 €**	57,90 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	115,80 €	101,33 €	86,85 €	72,38 €	57,90 €	**57,90 €**	57,90 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	115,80 €	101,33 €	86,85 €	72,38 €	57,90 €	**57,90 €**	57,90 €
	COCINERO/A	Cocina	4	60,94 €	53,32 €	45,71 €	38,09 €	30,47 €	**30,47 €**	30,47 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	45,58 €	39,88 €	34,19 €	28,49 €	22,79 €	**22,79 €**	22,79 €
	PLATERO/A	Cocina	5	27,06 €	23,68 €	20,30 €	16,91 €	13,53 €	**13,53 €**	13,53 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	27,06 €	23,68 €	20,30 €	16,91 €	13,53 €	**13,53 €**	13,53 €
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bar	2	115,80 €	101,33 €	86,85 €	72,38 €	57,90 €	**57,90 €**	57,90 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	76,64 €	67,06 €	57,48 €	47,90 €	38,32 €	**38,32 €**	38,32 €
	J. RANGO	Restaurante/Bar	4	60,94 €	53,32 €	45,71 €	38,09 €	30,47 €	**30,47 €**	30,47 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	57,98 €	50,73 €	43,49 €	36,24 €	28,99 €	**28,99 €**	28,99 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	115,80 €	101,33 €	86,85 €	72,38 €	57,90 €	**57,90 €**	57,90 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	20,34 €	17,80 €	15,26 €	12,71 €	10,17 €	**10,17 €**	10,17 €
	VALET	Pisos	4	20,34 €	17,80 €	15,26 €	12,71 €	10,17 €	**10,17 €**	10,17 €
	LIMPIADOR/AA	Pisos	5	20,34 €	17,80 €	15,26 €	12,71 €	10,17 €	**10,17 €**	10,17 €
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	115,80 €	101,33 €	86,85 €	72,38 €	57,90 €	**57,90 €**	57,90 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	60,94 €	53,32 €	45,71 €	38,09 €	30,47 €	**30,47 €**	30,47 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	57,98 €	50,73 €	43,49 €	36,24 €	28,99 €	**28,99 €**	28,99 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	60,94 €	53,32 €	45,71 €	38,09 €	30,47 €	**30,47 €**	30,47 €
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	60,94 €	53,32 €	45,71 €	38,09 €	30,47 €	**30,47 €**	30,47 €

HOTEL TAGORO

Año: julio 2019 a junio 2020

INDICE SATISTACCIÓN CLIENTES DEPARTAMENTO

Anexo III

	CATEGORÍAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	200%	175%	150%	125%	100%	100%	100%	90%	80%
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	159,86 €	139,88 €	119,90 €	99,91 €	79,93 €	**79,93 €**	79,93 €	71,94 €	63,94 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	160,26 €	140,23 €	120,20 €	100,16 €	80,13 €	**80,13 €**	80,13 €	72,12 €	64,10 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	50,84 €	44,49 €	38,13 €	31,78 €	25,42 €	**25,42 €**	25,42 €	22,88 €	20,34 €
	BOTONES	Recepción	5	19,46 €	17,03 €	14,60 €	12,16 €	9,73 €	**9,73 €**	9,73 €	8,76 €	7,78 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	123,18 €	107,78 €	92,39 €	76,99 €	61,59 €	**61,59 €**	61,59 €	55,43 €	49,27 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	123,18 €	107,78 €	92,39 €	76,99 €	61,59 €	**61,59 €**	61,59 €	55,43 €	49,27 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	123,18 €	107,78 €	92,39 €	76,99 €	61,59 €	**61,59 €**	61,59 €	55,43 €	49,27 €
	COCINERO/A	Cocina	4	61,88 €	54,15 €	46,41 €	38,68 €	30,94 €	**30,94 €**	30,94 €	27,85 €	24,75 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	37,26 €	32,60 €	27,95 €	23,29 €	18,63 €	**18,63 €**	18,63 €	16,77 €	14,90 €
	PLATERO/A	Cocina	5	23,84 €	20,86 €	17,88 €	14,90 €	11,92 €	**11,92 €**	11,92 €	10,73 €	9,54 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	23,84 €	20,86 €	17,88 €	14,90 €	11,92 €	**11,92 €**	11,92 €	10,73 €	9,54 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bares	2	96,60 €	84,53 €	72,45 €	60,38 €	48,30 €	**48,30 €**	48,30 €	43,47 €	38,64 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bares	3	74,64 €	65,31 €	55,98 €	46,65 €	37,32 €	**37,32 €**	37,32 €	33,59 €	29,86 €
	J. RANGO	Restaurante/Bares	4	49,14 €	43,00 €	36,86 €	30,71 €	24,57 €	**24,57 €**	24,57 €	22,11 €	19,66 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bares	5	47,48 €	41,55 €	35,61 €	29,68 €	23,74 €	**23,74 €**	23,74 €	21,37 €	18,99 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	97,70 €	85,49 €	73,28 €	61,06 €	48,85 €	**48,85 €**	48,85 €	43,97 €	39,08 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	17,10 €	14,96 €	12,83 €	10,69 €	8,55 €	**8,55 €**	8,55 €	7,70 €	6,84 €
	VALET	Pisos	4	17,10 €	14,96 €	12,83 €	10,69 €	8,55 €	**8,55 €**	8,55 €	7,70 €	6,84 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	17,10 €	14,96 €	12,83 €	10,69 €	8,55 €	**8,55 €**	8,55 €	7,70 €	6,84 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	116,30 €	101,76 €	87,23 €	72,69 €	58,15 €	**58,15 €**	58,15 €	52,34 €	46,52 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	56,44 €	49,39 €	42,33 €	35,28 €	28,22 €	**28,22 €**	28,22 €	25,40 €	22,58 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	56,44 €	49,39 €	42,33 €	35,28 €	28,22 €	**28,22 €**	28,22 €	25,40 €	22,58 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	56,44 €	49,39 €	42,33 €	35,28 €	28,22 €	**28,22 €**	28,22 €	25,40 €	22,58 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	47,48 €	41,55 €	35,61 €	29,68 €	23,74 €	**23,74 €**	23,74 €	21,37 €	18,99 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	23,74 €	20,77 €	17,81 €	14,84 €	11,87 €	**11,87 €**	11,87 €	10,68 €	9,50 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	56,44 €	49,39 €	42,33 €	35,28 €	28,22 €	**28,22 €**	28,22 €	25,40 €	22,58 €

HOTEL TAGORO

TABLA SALARIAL

ANEXO I

Año: julio 2020 a junio 2021

	CATEGORIAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	Salario Base	Plus Empresa	C. Puesto Trabajo	Transporte	Lavado	Calzado	Útiles	PP.EE	TOTAL	TOTAL
1 ª	2 RECEPCION	Recepción	2	1.328,49 €	73,73 €	481,31 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		221,42	2.231,82 €	26.781,78 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	1.232,07 €	63,19 €	289,94 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		205,35	1.917,42 €	23.008,98 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	1.170,79 €	52,66 €	107,14 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		195,13	1.652,59 €	19.831,10 €
2 ª	2 J. COCINA	Cocina	2	1.328,49 €	73,73 €	463,20 €	98,97 €		13,95 €	7,20 €	221,42 €	2.206,96 €	26.483,46 €
	JEFE PARTIDA	Cocina	3	1.242,92 €	63,19 €	374,95 €	98,97 €		13,95 €	7,20 €	207,15 €	2.008,33 €	24.100,00 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	1.242,92 €	63,19 €	374,95 €	98,97 €		13,95 €	7,20 €	207,15 €	2.008,33 €	24.100,00 €
	COCINERO/A	Cocina	4	1.170,79 €	52,66 €	112,67 €	98,97 €		13,95 €	7,20 €	195,13 €	1.651,37 €	19.816,46 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	1.042,33 €	42,13 €	55,04 €	98,97 €		13,95 €	7,20 €	173,72 €	1.433,34 €	17.200,10 €
	PLATERO/A	Cocina	5	1.042,33 €	42,13 €	38,91 €	98,97 €		13,95 €		173,72 €	1.410,01 €	16.920,14 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	1.042,33 €	42,13 €	29,86 €	98,97 €		13,95 €		173,72 €	1.400,96 €	16.811,54 €
3 ª	2 MAITRE	Restaurante/Bar	2	1.328,49 €	73,73 €	382,26 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		221,42	2.132,77 €	25.593,18 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	1.237,49 €	63,19 €	314,46 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		206,25	1.948,26 €	23.379,10 €
	CAMARERO/A	Restaurante/Bar	4	1.176,21 €	52,66 €	133,54 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		196,04	1.685,32 €	20.223,78 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	1.042,33 €	42,13 €	100,17 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		173,72	1.485,22 €	17.822,66 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	1.232,07 €	63,19 €	265,16 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		205,35	1.892,64 €	22.711,62 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	1.165,36 €	52,66 €	102,41 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		194,23	1.641,53 €	19.698,32 €
	VALET	Pisos	4	1.159,94 €	52,66 €	46,77 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		193,32	1.579,56 €	18.954,76 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	1.042,33 €	42,13 €	57,72 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		173,72	1.442,77 €	17.313,26 €
5ª	2º JEFE SS TT	Mantenimiento	3	1.226,65 €	63,19 €	432,90 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		204,44	2.054,05 €	24.648,62 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	1.159,94 €	52,66 €	238,93 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		193,32	1.771,72 €	21.260,68 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	1.042,33 €	42,13 €	93,67 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		173,72	1.478,72 €	17.744,66 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	1.159,94 €	52,66 €	233,10 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		193,32	1.765,89 €	21.190,72 €
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	1.232,07 €	63,19 €	47,20 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		205,35	1.674,68 €	20.096,10 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	1.042,33 €	42,13 €	26,89 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		173,72	1.411,94 €	16.943,30 €
	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	1.159,94 €	52,66 €	239,50 €	98,97 €	13,95 €	13,95 €		193,32	1.772,29 €	21.267,52 €

HOTEL TAGORO

Año: julio 2020 a junio 2021

TUS SENSACIONES

	CATEGORÍAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO							
				200%	175%	150%	125%	100%	**100%**	100%
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	96,52 €	84,46 €	72,39 €	60,33 €	48,26 €	**48,26**	48,26 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	95,34 €	83,42 €	71,51 €	59,59 €	47,67 €	**47,67**	47,67 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	53,80 €	47,08 €	40,35 €	33,63 €	26,90 €	**26,90**	26,90 €
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	118,70 €	103,86 €	89,03 €	74,19 €	59,35 €	**59,35 €**	59,35 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	118,70 €	103,86 €	89,03 €	74,19 €	59,35 €	**59,35 €**	59,35 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	118,70 €	103,86 €	89,03 €	74,19 €	59,35 €	**59,35 €**	59,35 €
	COCINERO/A	Cocina	4	62,46 €	54,65 €	46,85 €	39,04 €	31,23 €	**31,23 €**	31,23 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	46,72 €	40,88 €	35,04 €	29,20 €	23,36 €	**23,36 €**	23,36 €
	PLATERO/A	Cocina	5	27,74 €	24,27 €	20,81 €	17,34 €	13,87 €	**13,87 €**	13,87 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	27,74 €	24,27 €	20,81 €	17,34 €	13,87 €	**13,87 €**	13,87 €
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bar	2	118,70 €	103,86 €	89,03 €	74,19 €	59,35 €	**59,35 €**	59,35 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	78,56 €	68,74 €	58,92 €	49,10 €	39,28 €	**39,28 €**	39,28 €
	J. RANGO	Restaurante/Bar	4	62,46 €	54,65 €	46,85 €	39,04 €	31,23 €	**31,23 €**	31,23 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	59,42 €	51,99 €	44,57 €	37,14 €	29,71 €	**29,71 €**	29,71 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	118,70 €	103,86 €	89,03 €	74,19 €	59,35 €	**59,35 €**	59,35 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	20,84 €	18,24 €	15,63 €	13,03 €	10,42 €	**10,42 €**	10,42 €
	VALET	Pisos	4	20,84 €	18,24 €	15,63 €	13,03 €	10,42 €	**10,42 €**	10,42 €
	LIMPIADOR/AA	Pisos	5	20,84 €	18,24 €	15,63 €	13,03 €	10,42 €	**10,42 €**	10,42 €
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	118,70 €	103,86 €	89,03 €	74,19 €	59,35 €	**59,35 €**	59,35 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	62,46 €	54,65 €	46,85 €	39,04 €	31,23 €	**31,23 €**	31,23 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	59,42 €	51,99 €	44,57 €	37,14 €	29,71 €	**29,71 €**	29,71 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	62,46 €	54,65 €	46,85 €	39,04 €	31,23 €	**31,23 €**	31,23 €
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	62,46 €	54,65 €	46,85 €	39,04 €	31,23 €	**31,23 €**	31,23 €

HOTEL TAGORO

INDICE SATISTACCIÓN CLIENTES DEPARTAMENTO

Año: julio 2020 a junio 2021

Anexo III

				200%	175%	150%	125%	100%	**100%**	100%	90%	80%
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	163,86 €	143,38 €	122,90 €	102,41 €	81,93 €	**81,93 €**	81,93 €	73,74 €	65,54 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	164,26 €	143,73 €	123,20 €	102,66 €	82,13 €	**82,13 €**	82,13 €	73,92 €	65,70 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	52,12 €	45,61 €	39,09 €	32,58 €	26,06 €	**26,06 €**	26,06 €	23,45 €	20,85 €
	BOTONES	Recepción	5	19,94 €	17,45 €	14,96 €	12,46 €	9,97 €	**9,97 €**	9,97 €	8,97 €	7,98 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	126,26 €	110,48 €	94,70 €	78,91 €	63,13 €	**63,13 €**	63,13 €	56,82 €	50,50 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	126,26 €	110,48 €	94,70 €	78,91 €	63,13 €	**63,13 €**	63,13 €	56,82 €	50,50 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	126,26 €	110,48 €	94,70 €	78,91 €	63,13 €	**63,13 €**	63,13 €	56,82 €	50,50 €
	COCINERO/A	Cocina	4	63,42 €	55,49 €	47,57 €	39,64 €	31,71 €	**31,71 €**	31,71 €	28,54 €	25,37 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	38,20 €	33,43 €	28,65 €	23,88 €	19,10 €	**19,10 €**	19,10 €	17,19 €	15,28 €
	PLATERO/A	Cocina	5	24,44 €	21,39 €	18,33 €	15,28 €	12,22 €	**12,22 €**	12,22 €	11,00 €	9,78 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	24,44 €	21,39 €	18,33 €	15,28 €	12,22 €	**12,22 €**	12,22 €	11,00 €	9,78 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bares	2	99,02 €	86,64 €	74,27 €	61,89 €	49,51 €	**49,51 €**	49,51 €	44,56 €	39,61 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bares	3	76,50 €	66,94 €	57,38 €	47,81 €	38,25 €	**38,25 €**	38,25 €	34,43 €	30,60 €
	J. RANGO	Restaurante/Bares	4	50,36 €	44,07 €	37,77 €	31,48 €	25,18 €	**25,18 €**	25,18 €	22,66 €	20,14 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bares	5	48,66 €	42,58 €	36,50 €	30,41 €	24,33 €	**24,33 €**	24,33 €	21,90 €	19,46 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	100,14 €	87,62 €	75,11 €	62,59 €	50,07 €	**50,07 €**	50,07 €	45,06 €	40,06 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	17,52 €	15,33 €	13,14 €	10,95 €	8,76 €	**8,76 €**	8,76 €	7,88 €	7,01 €
	VALET	Pisos	4	17,52 €	15,33 €	13,14 €	10,95 €	8,76 €	**8,76 €**	8,76 €	7,88 €	7,01 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	17,52 €	15,33 €	13,14 €	10,95 €	8,76 €	**8,76 €**	8,76 €	7,88 €	7,01 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	119,20 €	104,30 €	89,40 €	74,50 €	59,60 €	**59,60 €**	59,60 €	53,64 €	47,68 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	57,86 €	50,63 €	43,40 €	36,16 €	28,93 €	**28,93 €**	28,93 €	26,04 €	23,14 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	57,86 €	50,63 €	43,40 €	36,16 €	28,93 €	**28,93 €**	28,93 €	26,04 €	23,14 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	57,86 €	50,63 €	43,40 €	36,16 €	28,93 €	**28,93 €**	28,93 €	26,04 €	23,14 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	48,66 €	42,58 €	36,50 €	30,41 €	24,33 €	**24,33 €**	24,33 €	21,90 €	19,46 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	24,34 €	21,30 €	18,26 €	15,21 €	12,17 €	**12,17 €**	12,17 €	10,95 €	9,74 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	57,86 €	50,63 €	43,40 €	36,16 €	28,93 €	**28,93 €**	28,93 €	26,04 €	23,14 €

HOTEL TAGORO

TABLA SALARIAL

ANEXO I

Año: julio 2021 a junio 2022

	CATEGORIAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	Salario Base	Plus Empresa	C. Puesto Trabajo	Transporte	Lavado	Calzado	Útiles	PP.EE	TOTAL	TOTAL
	2 RECEPCION	Recepción	2	1.355,06 €	75,20 €	490,94 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		225,84	2.276,45 €	27.317,44 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	1.256,71 €	64,45 €	295,74 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		209,45	1.955,76 €	23.469,14 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	1.194,21 €	53,71 €	109,28 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		199,04	1.685,65 €	20.227,74 €
2 ª	2 J. COCINA	Cocina	2	1.355,06 €	75,20 €	472,46 €	100,95 €		14,23 €	7,34 €	225,84 €	2.251,08 €	27.013,00 €
	JEFE PARTIDA	Cocina	3	1.267,78 €	64,45 €	382,45 €	100,95 €		14,23 €	7,34 €	211,30 €	2.048,50 €	24.581,96 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	1.267,78 €	64,45 €	382,45 €	100,95 €		14,23 €	7,34 €	211,30 €	2.048,50 €	24.581,96 €
	COCINERO/A	Cocina	4	1.194,21 €	53,71 €	114,92 €	100,95 €		14,23 €	7,34 €	199,04 €	1.684,40 €	20.212,74 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	1.063,18 €	42,97 €	56,14 €	100,95 €		14,23 €	7,34 €	177,20 €	1.462,01 €	17.544,08 €
	PLATERO/A	Cocina	5	1.063,18 €	42,97 €	39,69 €	100,95 €		14,23 €		177,20 €	1.438,22 €	17.258,60 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	1.063,18 €	42,97 €	30,46 €	100,95 €		14,23 €		177,20 €	1.428,99 €	17.147,84 €
3 ª	2 MAITRE	Restaurante/Bar	2	1.355,06 €	75,20 €	389,91 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		225,84	2.175,42 €	26.105,08 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	1.262,24 €	64,45 €	320,75 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		210,37	1.987,22 €	23.846,68 €
	CAMARERO/A	Restaurante/Bar	4	1.199,73 €	53,71 €	136,21 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		199,96	1.719,02 €	20.628,18 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	1.063,18 €	42,97 €	102,71 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		177,20	1.515,47 €	18.185,60 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	1.256,71 €	64,45 €	270,46 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		209,45	1.930,48 €	23.165,78 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	1.188,67 €	53,71 €	104,46 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		198,11	1.674,36 €	20.092,34 €
	VALET	Pisos	4	1.183,15 €	53,71 €	47,71 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		197,19	1.611,17 €	19.334,06 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	1.063,18 €	42,97 €	58,87 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		177,20	1.471,63 €	17.659,52 €
5ª	2º JEFE SS TT	Mantenimiento	3	1.251,18 €	64,45 €	441,56 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		208,53	2.095,13 €	25.141,56 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	1.183,14 €	53,71 €	243,71 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		197,19	1.807,16 €	21.685,92 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	1.063,18 €	42,97 €	95,54 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		177,20	1.508,30 €	18.099,56 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	1.183,14 €	53,71 €	237,76 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		197,19	1.801,21 €	21.614,52 €
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	1.256,71 €	64,45 €	48,14 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		209,45	1.708,16 €	20.497,94 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	1.063,18 €	42,97 €	27,43 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		177,20	1.440,19 €	17.282,24 €
	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	1.183,14 €	53,71 €	244,29 €	100,95 €	14,23 €	14,23 €		197,19	1.807,74 €	21.692,88 €

HOTEL TAGORO

Año: julio 2021 a junio 2022

TUS SENSACIONES

	CATEGORÍAS	ÁREA FUNCIONAL	GRUPO							
				200%	175%	150%	125%	100%	**100%**	100%
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	98,46 €	86,15 €	73,85 €	61,54 €	49,23 €	**49,23**	49,23 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	97,24 €	85,09 €	72,93 €	60,78 €	48,62 €	**48,62**	48,62 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	54,88 €	48,02 €	41,16 €	34,30 €	27,44 €	**27,44**	27,44 €
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	121,08 €	105,95 €	90,81 €	75,68 €	60,54 €	**60,54 €**	60,54 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	121,08 €	105,95 €	90,81 €	75,68 €	60,54 €	**60,54 €**	60,54 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	121,08 €	105,95 €	90,81 €	75,68 €	60,54 €	**60,54 €**	60,54 €
	COCINERO/A	Cocina	4	63,70 €	55,74 €	47,78 €	39,81 €	31,85 €	**31,85 €**	31,85 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	47,66 €	41,70 €	35,75 €	29,79 €	23,83 €	**23,83 €**	23,83 €
	PLATERO/A	Cocina	5	28,30 €	24,76 €	21,23 €	17,69 €	14,15 €	**14,15 €**	14,15 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	28,30 €	24,76 €	21,23 €	17,69 €	14,15 €	**14,15 €**	14,15 €
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bar	2	121,08 €	105,95 €	90,81 €	75,68 €	60,54 €	**60,54 €**	60,54 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bar	3	80,14 €	70,12 €	60,11 €	50,09 €	40,07 €	**40,07 €**	40,07 €
	J. RANGO	Restaurante/Bar	4	63,70 €	55,74 €	47,78 €	39,81 €	31,85 €	**31,85 €**	31,85 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bar	5	60,60 €	53,03 €	45,45 €	37,88 €	30,30 €	**30,30 €**	30,30 €
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	121,08 €	105,95 €	90,81 €	75,68 €	60,54 €	**60,54 €**	60,54 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	21,26 €	18,60 €	15,95 €	13,29 €	10,63 €	**10,63 €**	10,63 €
	VALET	Pisos	4	21,26 €	18,60 €	15,95 €	13,29 €	10,63 €	**10,63 €**	10,63 €
	LIMPIADOR/AA	Pisos	5	21,26 €	18,60 €	15,95 €	13,29 €	10,63 €	**10,63 €**	10,63 €
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	121,08 €	105,95 €	90,81 €	75,68 €	60,54 €	**60,54 €**	60,54 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	63,70 €	55,74 €	47,78 €	39,81 €	31,85 €	**31,85 €**	31,85 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	60,60 €	53,03 €	45,45 €	37,88 €	30,30 €	**30,30 €**	30,30 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	63,70 €	55,74 €	47,78 €	39,81 €	31,85 €	**31,85 €**	31,85 €
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	63,70 €	55,74 €	47,78 €	39,81 €	31,85 €	**31,85 €**	31,85 €

HOTEL TAGORO

INDICE SATISTACCIÓN CLIENTES DEPARTAMENTO

Año: julio 2021 a junio 2022

Anexo III

				200%	175%	150%	125%	100%	**100%**	100%	90%	80%
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
1ª	2 RECEPCION	Recepción	2	167,06 €	146,18 €	125,30 €	104,41 €	83,53 €	**83,53 €**	83,53 €	75,18 €	66,82 €
	RECEPCIONISTA	Recepción	3	167,14 €	146,25 €	125,36 €	104,46 €	83,57 €	**83,57 €**	83,57 €	75,21 €	66,86 €
	AY. RECEPCIÓN	Recepción	4	53,16 €	46,52 €	39,87 €	33,23 €	26,58 €	**26,58 €**	26,58 €	23,92 €	21,26 €
	BOTONES	Recepción	5	20,34 €	17,80 €	15,26 €	12,71 €	10,17 €	**10,17 €**	10,17 €	9,15 €	8,14 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
2ª	2 J. COCINA	Cocina	2	128,78 €	112,68 €	96,59 €	80,49 €	64,39 €	**64,39 €**	64,39 €	57,95 €	51,51 €
	J. PARTIDA	Cocina	3	128,78 €	112,68 €	96,59 €	80,49 €	64,39 €	**64,39 €**	64,39 €	57,95 €	51,51 €
	SHOW COOKING	Cocina	3	128,78 €	112,68 €	96,59 €	80,49 €	64,39 €	**64,39 €**	64,39 €	57,95 €	51,51 €
	COCINERO/A	Cocina	4	64,62 €	56,54 €	48,47 €	40,39 €	32,31 €	**32,31 €**	32,31 €	29,08 €	25,85 €
	AY. COCINERO/A	Cocina	5	38,96 €	34,09 €	29,22 €	24,35 €	19,48 €	**19,48 €**	19,48 €	17,53 €	15,58 €
	PLATERO/A	Cocina	5	24,92 €	21,81 €	18,69 €	15,58 €	12,46 €	**12,46 €**	12,46 €	11,21 €	9,97 €
	LIMPIADOR/A	Cocina	5	24,92 €	21,81 €	18,69 €	15,58 €	12,46 €	**12,46 €**	12,46 €	11,21 €	9,97 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
3ª	2º MAITRE	Restaurante/Bares	2	101,00 €	88,38 €	75,75 €	63,13 €	50,50 €	**50,50 €**	50,50 €	45,45 €	40,40 €
	J. SECTOR	Restaurante/Bares	3	78,04 €	68,29 €	58,53 €	48,78 €	39,02 €	**39,02 €**	39,02 €	35,12 €	31,22 €
	J. RANGO	Restaurante/Bares	4	51,36 €	44,94 €	38,52 €	32,10 €	25,68 €	**25,68 €**	25,68 €	23,11 €	20,54 €
	AY. CAMARERO/A	Restaurante/Bares	5	49,64 €	43,44 €	37,23 €	31,03 €	24,82 €	**24,82 €**	24,82 €	22,34 €	19,86 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
4ª	SUBGOBERNANTE/A	Pisos	3	102,14 €	89,37 €	76,61 €	63,84 €	51,07 €	**51,07 €**	51,07 €	45,96 €	40,86 €
	CAMARERO/A PISOS	Pisos	4	17,88 €	15,65 €	13,41 €	11,18 €	8,94 €	**8,94 €**	8,94 €	8,05 €	7,15 €
	VALET	Pisos	4	17,88 €	15,65 €	13,41 €	11,18 €	8,94 €	**8,94 €**	8,94 €	8,05 €	7,15 €
	LIMPIADOR/A	Pisos	5	17,88 €	15,65 €	13,41 €	11,18 €	8,94 €	**8,94 €**	8,94 €	8,05 €	7,15 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
5ª	2º J. SS TT	Mantenimiento	3	121,58 €	106,38 €	91,19 €	75,99 €	60,79 €	**60,79 €**	60,79 €	54,71 €	48,63 €
	OF SS TT	Mantenimiento	4	59,02 €	51,64 €	44,27 €	36,89 €	29,51 €	**29,51 €**	29,51 €	26,56 €	23,61 €
	AY. SS TT	Mantenimiento	5	59,02 €	51,64 €	44,27 €	36,89 €	29,51 €	**29,51 €**	29,51 €	26,56 €	23,61 €
	TÉC. AGUAS	Mantenimiento	4	59,02 €	51,64 €	44,27 €	36,89 €	29,51 €	**29,51 €**	29,51 €	26,56 €	23,61 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
6ª	ANIMADOR/A	Serv. Compl.	3	49,64 €	43,44 €	37,23 €	31,03 €	24,82 €	**24,82 €**	24,82 €	22,34 €	19,86 €
	AY. ANIMADOR/A	Serv. Compl.	5	24,82 €	21,72 €	18,62 €	15,51 €	12,41 €	**12,41 €**	12,41 €	11,17 €	9,93 €
	CATEGORÍAS	**ÁREA FUNCIONAL**	**GRUPO**									
6ª	SOCORRISTA	Serv. Compl.	4	59,02 €	51,64 €	44,27 €	36,89 €	29,51 €	**29,51 €**	29,51 €	26,56 €	23,61 €

CONVENIO

3402 **79303**

Código: 38100991172019.

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa Inversiones y Explotaciones Canarias, S.L., en su centro de trabajo en el Bar Restaurante Coral Beach, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 01.06.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

ACTA.

Por la Empresa:

Manuel Rodríguez Ruiz.

Juan Luis Reyes Cabrera (Asesor).

Por CC.OO.:

Inmaculada Asencio Pérez (Delegada de Personal).

Gladys Medina (CC.OO.).

Reunidos los citados anteriormente en el Hotel Coral Suites & Spa a las 13:30 h del 11 de marzo de 2019 acuerdan:

1. Que la empresa Inversiones y Explotaciones Canarias, S.L., asignará al centro de trabajo Bar/Rte. Coral Beach la clasificación salarial I (Hoteles 4*) del Convenio Colectivo del Sector de Hotelería de Santa Cruz de Tenerife 2018-2022, ello con fecha de efectos a 01 de marzo de 2019.

2. Proceder en este acto a la firma del Pacto Salarial 2018-2022.

Sin más temas a tratar finaliza la reunión firmando los asistentes para que conste el presente Acta.

Acta.

Por la Empresa: Manuel Rodríguez Ruiz (Director de Operaciones).

Asesor Empresa: Juan Luis Reyes Cabrera.

Delegado de Personal: Inversiones y Explotaciones Canarias, S.L.: Bar/Rte. Coral Beach. Inmaculada Asencio Pérez (****0210).

Asesor Delegado: Gladis Medina.

Se reúnen los citados al margen, la representación de la Empresa y la representación legal de los trabajadores del Hotel al margen indicado, Santa Cruz de Tenerife, a las 13:30 horas del día 11 de marzo de 2019, en calidad de Comisión Negociadora del Pacto Salarial de la Empresa con objeto de proceder a la iniciación de la negociación para la revisión de la Tabla Salarial y de más condiciones contempladas en el Pacto de empresa que sustituye al anterior y su vigencia sería al 01 de julio de 2018 al 30 de junio de 2022, y se constituye la Mesa Negociadora para establecer una nueva Tabla Salarial y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el articulado 32 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, acuerdo que se expresa en los siguientes términos:

Ámbito funcional y personal.

El presente Pacto Salarial sustituye y deja sin efecto la aplicación y obligatoriedad del reparto del Porcentaje de Servicios y las normas para su distribución, así como cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución, en

los términos previstos en el artículo 32 del vigente Convenio de Hostelería, y se basa en los principios de igualdad y no discriminación previstos en el mismo.

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

Ámbito temporal y prórroga.

El presente Pacto Salarial se aplicará a todos los trabajadores de la empresa a partir del próximo día 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2022.

A la finalización de su vigencia, este pacto mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

La denuncia se deberá realizar por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, quedando prorrogado en caso de no denuncia por periodos de un año con la revisión económica que establezca para cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

Condiciones económicas.

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y por los Pluses de Productividad en sustitución del porcentaje de servicios en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio de Hostelería, así como un Plus de Productividad que sustituye en el ámbito de la empresa de la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicios en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial, con vigencia 1º de enero de 2019.

Igualmente se establece un complemento lineal por la cuantía de 47,05 euros mensuales, que viene determinado por el exceso resultante entre la cantidad establecida como Plus de Transporte en el Convenio Colectivo y la que se establecía por Pacto Salarial de Empresa para el mismo concepto, este complemento tendrá el carácter de consolidado y no absorbible, con vigencia 1º de marzo de 2019.

No se absorberán los excesos que sobre el 3% se plantean en la tabla salarial del convenio colectivo del sector, ello como mejora puntual derivada de la negociación del presente pacto.

Revisión.

Los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería y en el presente Pacto Salarial, tendrán anualmente la revisión económica que establezca cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

Vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo los trabajadores de plantilla deberán realizar la opción por la modalidad de disfrute de vacaciones y bolsa en el mes de noviembre, al objeto de poder elaborar los cuadros de vacaciones con la necesaria antelación.

El trabajador eventual en el plazo de quince días desde la firma del contrato, deberá comunicar expresamente a la empresa la opción sobre sus vacaciones, caso contrario se entenderá a todos los efectos que lo ha hecho por la opción de 39 días y bolsa de 615,18 euros.

Con carácter excepcional las vacaciones en el año 2019, como quiera que la mayor parte de los calendarios ya están aprobados, se mantendrá -exclusivamente por este año- el siguiente sistema, 48 días de vacaciones y 307,58 euros de bolsa, o 42 días de vacaciones 410,12 euros de bolsa para todos los trabajadores.

Condición más beneficiosa y garantía “ad personam”.

El concepto “Ad Personam” se mantendrá con carácter consolidado y no absorbible, revisable anualmente en los mismos términos que el resto de los conceptos económicos establecidos en el presente pacto salarial.

Los miembros de la Comisión Negociadora dan su conformidad y aprobación por unanimidad con lo anteriormente manifestado.

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

Por la Empresa.- Por el Delegado de Personal.

ANEXO 1

AÑO 01/01/2019 HASTA 30/06/2019

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 3%	COMPLEMENTO LINEAL 3%
1	37,47	47,05
2	35,23	47,05
3	33,42	47,05
4	31,80	47,05
5	28,94	47,05

AÑO 01/07/2019 HASTA 30/06/2020

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 2,75%	COMPLEMENTO LINEAL 2,75%
1	38,50	48,34
2	36,20	48,34
3	34,34	48,34
4	32,67	48,34
5	29,74	48,34

AÑO 01/07/2020 HASTA 30/06/2021

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 2,5%	COMPLEMENTO LINEAL 2,5%
1	39,46	49,55
2	37,10	49,55
3	35,20	49,55
4	33,49	49,55
5	30,48	49,55

AÑO 01/07/2021 HASTA 30/06/2022

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 2%	COMPLEMENTO LINEAL 2%
1	40,25	50,54
2	37,85	50,54
3	35,90	50,54
4	34,16	50,54
5	31,09	50,54

Los referidos conceptos de productividad y complemento lineal serán abonados en catorce mensualidades.

CONVENIO

3403 **80504**

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa Inversiones y Explotaciones Canarias, S.L., en su centro de trabajo Apartamentos California, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 01.06.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

ACTA

Por la Empresa: D. Manuel Rodríguez Ruiz (Director Operaciones) Asesor Empresa: D. Juan Luis Reyes Cabrera Delegado de Personal: INVERSIONES Y EXPLOTACIONES CANARIAS SL: Aptos California MARINA COVADONGA HERNÁNDEZ QUINTERO (42047970Z) Asesor Comité: Don Manuel Fitas Ramírez	Se reúnen los citados al margen, la representación de la Empresa y la representación legal de los trabajadores del Hotel al margen indicado, Santa Cruz de Tenerife, a las doce horas del día 8 de febrero de 2019, en calidad de Comisión Negociadora del Pacto Salarial de la Empresa con objeto de proceder a la iniciación de la negociación para la revisión de la Tabla Salarial y de más condiciones contempladas en el Pacto de empresa que sustituye al anterior y su vigencia sería al 01 de julio del 2018 al 30 de junio del 2022, y se constituye la Mesa Negociadora para establecer una nueva Tabla Salarial y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el articulado 32 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, acuerdo que se expresa en los siguientes términos:

Ámbito funcional y personal.

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

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

Ámbito temporal y prórroga.

El presente Pacto Salarial se aplicará a todos los trabajadores de la empresa a partir del próximo día 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2022.

A la finalización de su vigencia, este pacto mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

La denuncia se deberá realizar por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, quedando prorrogado en caso de no denuncia por periodos de un año con la revisión económica que establezca para cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

Condiciones económicas.

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y por los Pluses de Productividad en sustitución del porcentaje de servicios en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio de Hostelería, así como un Plus de Productividad que sustituye en el ámbito de la empresa de la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicios en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial, con vigencia 1º de enero de 2019.

Igualmente se establece un complemento lineal por la cuantía de 47,05 euros mensuales, que viene determinado por el exceso resultante entre la cantidad establecida como Plus de Transporte en el Convenio Colectivo y la que se establecía por Pacto Salarial de Empresa para el mismo concepto, este complemento tendrá el carácter de consolidado y no absorbible.

No se absorberán los excesos que sobre el 3% se plantean en la tabla salarial del convenio colectivo del sector, ello como mejora puntual derivada de la negociación del presente pacto.

Revisión.

Los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería y en el presente Pacto Salarial,

tendrán anualmente la revisión económica que establezca cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

Vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectiva los trabajadores de plantilla deberán realizar la opción por la modalidad de disfrute de vacaciones y bolsa en el mes de noviembre, al objeto de poder elaborar los cuadros de vacaciones con la necesaria antelación.

El trabajador eventual en el plazo de quince días desde la firma del contrato, deberá comunicar expresamente a la empresa la opción sobre sus vacaciones, caso contrario se entenderá a todos los efectos que lo ha hecho por la opción de 39 días y bolsa de 615,18 euros.

Con carácter excepcional las vacaciones en el año 2019, como quiera que la mayor parte de los calendarios ya están aprobados, se mantendrá –exclusivamente por este año- el siguiente sistema, 48 días de vacaciones y 307,58 euros de bolsa, o 42 días de vacaciones 410,12 euros de bolsa para todos los trabajadores.

Condición más beneficiosa y garantía “ad personam”.

El concepto “Ad Personam” se mantendrá con carácter consolidado y no absorbible, revisable anualmente en los mismos términos que el resto de los conceptos económicos establecidos en el presente pacto salarial.

Los miembros de la Comisión Negociadora dan su conformidad y aprobación por unanimidad con lo anteriormente manifestado.

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

Por la Empresa.- Por el Delegado de Personal.

ANEXO 1

AÑO 01/01/2019 HASTA 30/06/2019

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 3%	COMPLEMENTO LINEAL 3%
1	37,47	47,05
2	35,23	47,05
3	33,42	47,05
4	31,80	47,05
5	28,94	47,05

AÑO 01/07/2019 HASTA 30/06/2020

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 2,75%	COMPLEMENTO LINEAL 2,75%
1	38,50	48,34
2	36,20	48,34
3	34,34	48,34
4	32,67	48,34
5	29,74	48,34

AÑO 01/07/2020 HASTA 30/06/2021

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 2,5%	COMPLEMENTO LINEAL 2,5%
1	39,46	49,55
2	37,10	49,55
3	35,20	49,55
4	33,49	49,55
5	30,48	49,55

AÑO 01/07/2021 HASTA 30/06/2022

GRUPO SALARIAL	PRODUCTIVIDAD 2%	COMPLEMENTO LINEAL 2%
1	40,25	50,54
2	37,85	50,54
3	35,90	50,54
4	34,16	50,54
5	31,09	50,54

CONVENIO

3404 **80502**

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa Playa Negra, S.A., en su centro de trabajo Hotel Playa La Arena, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 01.06.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

ACTA

Por la Parte Social

Sandra Guervós Gullón
Jorge Mora Pimienta
Víctor García Rodríguez

Por la Parte Social

Leticia Di Natale
José Luís Aranda Domínguez
Luz Marina Alonso Rodríguez
Mehrija Ramic
María Candelaria García Hernández
Tomás García Mederos
José Iván Martín Álvarez
Mohamed Biherchay
Julio Mesa Dorta
Epifanía Martín Goya
José Antonio Ferrera Pérez

Se reúnen, los citados anteriormente, la representación de la empresa Playa Negra, SA y la representación de legal de los trabajadores, en Santiago del Teide, a las 16:00 horas del 21 de diciembre de 2018, en calidad de Comisión Negociadora del Pacto Salarial, y en conformidad con el artículo 10 del Convenio Colectivo de Hostelería, de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, una vez concluidas las negociaciones, expresan el ACUERDO en los siguientes términos:

1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Pacto Salarial, sustituye y deja sin efecto la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicio, tal como viene previsto en la derogada Ordenanza Laboral de Hostelería, mantenida a tal efecto, por el citado artículo 32.2 del Convenio Provincial de Hostelería. Dicho Convenio colectivo y el presente Pacto Salarial será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as que presten servicio en la empresa Playa Negra, SA, en su centro de trabajo (Hotel Playa la Arena), sito en C/ Lajial, 4, Puerto Santiago, Santiago del Teide, CP 38683, Santa Cruz de Tenerife.

2. ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA

El presente Pacto Salarial, será de aplicación a todos/as los trabajadores/as de la empresa, con efectos desde la firma del presente, hasta el 30 de junio de 2022, coincidiendo con la vigencia del Convenio Colectivo de Hostelería, de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Al término de su vigencia, en caso de no denuncia, quedará prorrogado tácitamente, hasta que no haya sido sustituido por otro. La denuncia se deberá efectuar con una antelación mínima de treinta días antes de la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas.

3. CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial, reflejadas en la Tabla Salarial Anexa, vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por el Plus de Productividad, en sustitución del porcentaje de servicios, en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio Colectivo, así como por un complemento de puesto, por área funcional y grupos salariales, atendiendo a la cualificación, la formación profesional y las condiciones de trabajo, manteniendo el principio consolidado, de igual retribución para trabajadoras/es de una misma Categoría Profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, antigüedad en la empresa o modalidad de contratación.

A.- Plus de Productividad.-

Se establece un Plus de Productividad, que será abonado en doce mensualidades, y en las pagas extraordinarias, en sustitución de la aplicación en la empresa, del Porcentaje de Servicios, en cuantía similar a todas las categorías profesionales, de acuerdo con lo reflejado en el Anexo I del presente Pacto Salarial.

B.- Complemento de Puesto.-

Se establece, en el presente pacto salarial, un complemento de puesto, que será abonado en 12 mensualidades, con el fin de retribuir especificaciones dentro de cada puesto de trabajo, en base a los siguientes criterios:

1.- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Este criterio, a su vez, será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puesto con mayor autonomía percibirán un mayor complemento de puesto, en detrimento de los que la autonomía es menor.

2.- La responsabilidad, entendida como el nivel de influencia sobre los resultados del trabajo y la relevancia del mismo. Dentro de este factor, se ponderará aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija una eficiencia en la gestión del presupuesto. Este criterio también será objeto de ponderación en función de las categorías, de forma que aquellos puestos con mayor responsabilidad percibieran un mayor complemento de puesto, en detrimento de los que la responsabilidad es menor.

3.- La formación o cualificación específica, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación mínima que se exige para el desempeño del puesto de trabajo, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Este criterio, también será objeto de ponderación de la forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que, bien en el proceso de selección, bien a lo largo de la relación laboral, se exija al personal contar con una formación específica para su puesto de trabajo percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija esta.

4.- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Al igual que sucede con los criterios anteriores, este factor también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor mando percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que el mando es menor.

5.- Las condiciones en materia de turnos. Conforme a este criterio, aquellas categorías en las que la prestación de servicios este sometida a mayor número de horarios y turnos partidos y, por

tanto, su prestación de servicios este sometida a turnos, percibirá un mayor complemento de puesto de trabajo que las que no estén.

6.- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Este criterio, a su vez, será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos de trabajo con mayor iniciativa y, por tanto, menor sujeción a instrucciones sobre la forma de ejecutar el trabajo, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la iniciativa es menor.

7.- La atención directa al público o al cliente, entendida esta como la necesidad de que el puesto de trabajo conlleve la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador deba atender directamente al cliente en las funciones diarias percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

8.- La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto desempeñado.

Por Áreas Funcionales:

- Área Funcional Primera – Grupo Salarial I - Recepción, Consejería, Relaciones Públicas y Administración y Gestión: El complemento de puesto, viene a retribuir el grado de cualificación, experiencia, formación, y atención al público, exigido por la empresa, en el desempeño de las funciones propias.

- Área Funcional Segunda – Grupo Salarial II - Cocina y Economato: El Complemento de puesto viene a retribuir el grado de cualificación, experiencia, formación, gestión de equipos y responsabilidad en la seguridad alimentaria, para el caso del área de cocina, en base a las exigencias y funciones, establecidas en la organización, para para la elaboración de comidas a los clientes y personal del hotel.

- Área Funcional Tercera – Grupo salarial III- Bares y Restaurante: Con el complemento de puesto, se retribuye, en la cuantía que refleja el Anexo I, el trabajo a turnos que se impone en el citado grupo salarial, que puede suponer la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a 12 horas y trabajo nocturno, que limita al personal de esta área funcional, con respecto a otras, la conciliación de la vida laboral y la familiar; así como la formación, cualificación y experiencia, y necesidad, en su caso, del conocimiento de idiomas, en la atención directa, servicio y venta a los clientes del hotel.

- Área Funcional Cuarta – Grupo Salarial IV - Pisos y Limpieza: El complemento de puesto, en la cuantía reflejada en el Anexo I, viene a retribuir el grado de cualificación y experiencia, en base a los criterios de exigencia, requerida para el desempeño de funciones de limpieza en las habitaciones y áreas comunes del hotel.

- Área Funcional Quinta – Grupo Salarial V - Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares: El complemento de puesto, viene retribuir el grado de cualificación, formación y experiencia, en base a los criterios de exigencia, requerida para el desempeño de las funciones de mantenimiento de las habitaciones, instalaciones y equipos del Hotel.

B.- Consideración de otros Complementos Salariales incluidos en las tablas salariales:

Plus de Transporte: Por considerarse insuficiente la cantidad señalada en el Convenio Colectivo de aplicación, se establece un Plus de Transporte de 1.102.44 €uros anuales, para todas las categorías profesionales, que serán abonados en doce mensualidades de 91.87 €uros, con objeto de no minorar la retribución del trabajador/a durante sus vacaciones.

Quebranto de Moneda: Complemento extrasalarial, que se abonará en doce mensualidades, establecido para algunas categorías, que viene a compensar al trabajador de los posibles riesgos y perjuicios económicos que deba asumir, por ser responsables de forma inherente, de las operaciones de cobros y pagos. Se establece un valor de 120.75.- euros mensuales para la categoría de Recepcionista, y 95,40.- euros para la categoría de Jefe de Sector.

4.- REVISIÓN

Los conceptos económicos establecidos en el presente Pacto Salarial tendrán anualmente, la revisión económica que establezca cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

El presente Pacto Salarial, sustituye y deroga, no sólo la obligatoriedad del reparto y distribución del porcentaje de servicios y las normas para su distribución, sino también, cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución en el Convenio Provincial de Hostelería y el anterior pacto salarial suscrito. De establecerse, en un futuro, un nuevo concepto en el Convenio Colectivo Provincial, como contra partida a la derogación general del porcentaje de servicios, la misma, absorberá los conceptos, de aplicación en el presente pacto (plus de productividad y complemento de puesto). Asimismo, cualquier alteración en los importes de los conceptos contenidos en el Convenio Colectivo de aplicación, al margen de la revisión establecida, o de una regulación de los pactos salariales, que suponga una nueva distribución de complementos, ésta, absorberá, igualmente, a los conceptos de aplicación en el presente pacto.

6. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA SALARIAL

Aquellos trabajadores, que, a la entrada en vigor del presente Pacto Salarial, percibieran un salario superior para la categoría profesional de aplicación en las tablas salariales anexas, mantendrán la diferencia a su favor. Estas diferencias, quedarán unificadas, en su totalidad, en el complemento denominado, *Ad Personam*, que tendrá carácter consolidado, no revisable y no absorbible.

7. DESCANSO ENTRE JORNADAS

Las partes acuerdan, de conformidad con el art. 26.3 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, que el descanso entre jornadas, en los términos que establece el artículo 22.2 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de hostelería, será de diez horas.

8. SISTEMA DE DESCANSO SEMANAL EN LA ORGANIZACIÓN DE TURNOS

El sistema de descanso, como establece el Convenio Colectivo de aplicación, será de dos días consecutivos. Con carácter general y con el espíritu de mantener la equidad de la plantilla, en relación a los días de descanso, se establecerá un sistema de rotación en el disfrute de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, habrá una serie de excepcionalidades a dicha norma, que serán:

1.- Cumpliendo con el sistema establecido por la empresa, y previa información, los trabajadores podrán intercambiarse los días libres por intereses particulares, siempre que no interfieran en la organización del servicio. La empresa, se podrá reservar el permiso de estos cambios.

2.- La empresa, con el consenso del del trabajador, podrá solicitar, de forma puntual una excepción a la rotación.

3.- En casos excepcionales, la empresa, previa justificación al trabajador, podrá limitar la rotación, cuando sea necesario para el óptimo funcionamiento del departamento. Dicha alteración, no podrá afectar a un mismo trabajador en más de tres ocasiones, en un periodo de seis meses.

4.- Por necesidades operativas, la empresa, con carácter unilateral, podrá suspender o alterar de forma temporal el sistema de rotación, cuando éstos afecten a la rentabilidad y pongan en peligro los puestos de trabajo, mientras dure el hecho causante.

5.- Aquellos trabajadores, que vinieran disfrutando de días de descanso fijos, por cualquiera que fuese el motivo, no entrarán en el sistema de rotación descrito en este artículo.

6.- Cuando una mejora operativa, conllevase la necesidad de establecer otro sistema de rotación de descanso, éste, deberá ser acordado directamente con la propia área, en un acuerdo específico firmado entre la representación de los trabajadores y la empresa.

9. HORAS EXTRAORDINARIAS

Aquellas horas extraordinarias realizadas, que no sean compensadas con días de descanso, se retribuirán, a razón del valor de la hora ordinaria, con el incremento del 50%.

10. GALAS

Las partes acuerdan, el abono, en concepto de Galas de Navidad y Fin de año, de la cuantía que establece el Convenio Colectivo provincial, por cada una de ellas, al personal de Cocina, Restaurante y Bares, que atienda el servicio de Gala, el 25 y 31 de Diciembre, así como a las camareras de pisos que estén de guardia, y personal de Recepción, Servicio Técnico y G & Experience, que preste servicio durante el desarrollo de las referidas Galas.
Asimismo, todo el personal, que el 24 de diciembre, finalice la jornada laboral, dentro de su horario habitual, después de las 22:00 horas, percibirá una cuantía equivalente a la mitad del valor establecido para el concepto de Gala de Navidad (86.96.- euros – 2018).

11. COMISIONES

Para la vigencia del presente pacto, se establece un sistema de comisiones, que, con el espíritu de primar la venta interna, sea aplicable a los empleados que participen activamente en dicha acción. Los criterios de cálculo quedarán estipulados con carácter anual por la empresa.

12. INCENTIVO POR OBJETIVOS

Con el espíritu de incentivar la participación de los trabajadores en los objetivos del hotel, se acuerda establecer, anualmente, un Incentivo por Objetivos que compense la participación de cada uno de los trabajadores incluidos en los grupos IV y V, con las siguientes consideraciones:

1.- El concepto, tiene carácter no consolidable, y será dispuesto anualmente, en función de los objetivos a conseguir.

2.- La cuantía del incentivo, será un importe fijo, que será repartido, en su totalidad, entre el personal sujeto a su cobro, distribuyéndose en proporción al tiempo y jornada efectiva de trabajo devengada, durante el año natural de referencia.

3.- Dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate, se deberá establecer la cuantía a repartir y los objetivos que dan acceso a su percibo. Éstos, deberán quedar redactados en Acta, previo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. El acuerdo tendrá validez únicamente para el año de referencia, no siendo prorrogables a sucesivos. Para su disposición, se deberá tener en cuenta los resultados de la empresa, los objetivos, y la futura previsión económica. Asimismo, los objetivos fijados, deberán ser alcanzables y cuantificables.

4.-El abono del incentivo, será efectivo en el mes de febrero del año siguiente una vez consolidadas las cuentas, siendo requisito indispensable tener el contrato en vigor. No se aplicará en contratos extinguidos o suspendidos antes del mes establecido.

5.- Las cantidades percibidas, en concepto de *incentivo por objetivos*, cotizarán a la seguridad social, y le serán practicadas, las retenciones que legalmente procedan.

6.- Por razones económicas o de producción, que pongan en peligro la rentabilidad de la empresa, y por ende, la de los puestos de trabajo, la empresa podrá, suspender de forma temporal o definitiva, el sistema de retribución definido en este artículo. Asimismo, este concepto no se abonará, si se aplicara el reparto del porcentaje de servicio dispuesto en el Convenio de aplicación, independientemente del motivo.

7.- La aplicación de los efectos de este punto, serán retrotraídos, al 1 de enero de 2018.

En Santiago del Teide, a 21 de diciembre de 2018.

ANEXO I
TABLA SALARIAL PLAYA NEGRA, SA

CATEGORIAS	G.	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO	QUEB MONED	PLUS TRASP	LIMPIEZA	CALZADO	TOTAL MES	TOTAL P.E.	TOTAL AÑO
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA											
RECEPCIONIST@	III	1169,85	60,00	73,81	120,75	62,64	13,25	13,25	1513,55	1229,85	20622,31
RRPP	III	1164,70	60,00	51,00	0,00	62,64	13,25	13,25	1364,84	1224,70	18827,48
AYUDANTE/A RECEPCION	IV	1111,66	50,00	21,06	0,00	62,64	13,25	13,25	1271,86	1161,66	17585,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	IV	1101,36	50,00	180,28	0,00	62,64	13,25	13,25	1420,78	1151,36	19352,08
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA											
JEFE/A PARTIDA	III	1180,15	60,00	475,30	0,00	62,64	13,25	13,25	1804,59	1240,15	24135,36
COCINERO/A	IV	1111,66	50,00	347,25	0,00	62,64	13,25	13,25	1598,05	1161,66	21499,92
AYUDANTE/A COCINA	V	989,69	40,00	38,74	0,00	62,64	13,25	13,25	1157,57	1029,69	15950,26
FREGADOR/A - MARMITÓN	V	989,69	40,00	38,74	0,00	62,64	13,25	13,25	1157,57	1029,69	15950,26
AYUDANTE/A ECONOMATO	V	989,69	40,00	38,74	0,00	62,64	13,25	13,25	1157,57	1029,69	15950,26
ÁREA FUNCIONAL TERCERA											
JEFE/A DE SECTOR	III	1175,00	60,00	239,05	95,40	62,64	13,25	13,25	1658,59	1235,00	22373,08
CAMARERO/A	IV	1116,81	50,00	206,70	0,00	62,64	13,25	13,25	1462,65	1166,81	19885,42
AYUDANTE CAMARERO/A	V	989,69	40,00	106,52	0,00	62,64	13,25	13,25	1225,35	1029,69	16763,52
ÁREA FUNCIONAL CUARTA											
SUBGOBERNANTA/E	III	1169,85	60,00	261,59	0,00	62,64	13,25	13,25	1580,58	1229,85	21426,66
CAMARERA/O DE PISOS	IV	1106,51	50,00	35,90	0,00	62,64	13,25	13,25	1281,55	1156,51	17691,58
MOZO/A HABITACIONES	IV	1101,36	50,00	35,90	0,00	62,64	13,25	13,25	1276,40	1151,36	17619,52
LIMPIADOR/A/ - MOZO/A LIMPIEZA	V	989,69	40,00	35,90	0,00	62,64	13,25	13,25	1154,73	1029,69	15916,14
ÁREA FUNCIONAL QUINTA											
MECANICO/A CALEFACTOR	IV	1101,36	50,00	38,74	0,00	62,64	13,25	13,25	1279,24	1151,36	17653,60
AYUDANTE MECÁNICO/A	V	989,69	40,00	35,90	0,00	62,64	13,25	13,25	1154,73	1029,69	15916,14

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

CABILDO INSULAR DE TENERIFE

Área de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Seguridad

Comisión de Evaluación Ambiental de Tenerife

Oficina de Apoyo Técnico-Jurídico

A N U N C I O

3405 **80653**

Consulta a las Administraciones públicas afectadas y personas interesadas dentro del procedimiento de evaluación de impacto ambiental simplificada:

PROYECTO:	Proyecto de saneamiento y depuración de aguas en el ámbito de la zona baja de San Miguel de Abona.
MUNICIPIO:	San Miguel de Abona
PROMOTOR:	Cabildo Insular de Tenerife.
ÓRGANO SUSTANTIVO:	Consejo Insular de Aguas de Tenerife.
ÓRGANO AMBIENTAL:	Comisión de Evaluación Ambiental de Tenerife (Cabildo de Tenerife)

Para dar cumplimiento a lo previsto en el 46 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental, y como trámite del procedimiento de evaluación ambiental estratégica simplificada, se somete a consulta el documento ambiental del programa de referencia, en atención a lo señalado en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del

Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo para presentar alegaciones por quienes acrediten su condición de personas interesadas, de conformidad con lo dispuesto en relación con su artículo 5.1 g) de la Ley 21/2013, será de treinta días hábiles a partir de la publicación del presente anuncio.

El documento ambiental puede consultarse en la página web del Cabildo 'www.tenerife.es' siguiendo la ruta: Inicio-El Cabildo-Comisión de Evaluación Ambiental de Tenerife, o bien poniendo directamente en el buscador de internet "Comisión de Evaluación Ambiental de Tenerife".

Área de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Seguridad
Servicio Administrativo de Medio Ambiente
Comisión de Evaluación Ambiental de Tenerife

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de junio de 2019.

El Jefe de la Oficina de Apoyo de la CEAT, Jorge Bonnet Fernández-Trujillo, documento firmado electrónicamente.

Área de Agricultura, Ganadería y Pesca

Servicio Administrativo de Agricultura, Ganadería y Pesca

A N U N C I O

3406 **80796**

El Pleno de la Corporación Insular, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de mayo de 2019, acordó, entre otros, aprobar la disolución y posterior liquidación de la Entidad Pública Empresarial para el Desarrollo Agrícola, Ganadero y Pesquero de Tenerife (AGROTEIDE), con los efectos previstos en el artículo 97 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público y el artículo 38 de los Estatutos de la referida Entidad, que se detallan:

- Integración en el patrimonio del Cabildo Insular de Tenerife, de los bienes y derechos que, en su caso, resulten sobrantes de la liquidación de la entidad, para su afectación a Servicios de la Corporación.

- Reversión al Cabildo Insular de Tenerife de las acciones de las sociedades participadas Cultesa, S.A., Mercatenerife, S.A. y Bodegas Insulares, S.A.

- Ingreso en la Tesorería de la Corporación del remanente líquido resultante, si lo hubiera.

Asimismo, acordó someter el correspondiente acuerdo a información pública y audiencia a los interesados para la presentación de reclamaciones y sugerencias, mediante la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en el tablón de anuncios de la Corporación Insular, por el plazo de veinte (20) días hábiles, encontrándose al efecto, el referido acuerdo a disposición de los interesados en el Servicio Administrativo de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Corporación Insular, sito en C/ Alcalde Mandillo Tejera, nº 8, 4ª planta.

Dicho acuerdo quedará elevado a definitivo en caso de no presentarse, en el indicado plazo, reclamaciones y sugerencias por los interesados.

Lo que se hace público en cumplimiento del precitado acuerdo plenario y abriéndose el período de información pública de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Santa Cruz de Tenerife, a 7 de junio de 2019.

El Consejero Insular de Agricultura, Ganadería y Pesca, Jesús Morales Martínez, documento firmado electrónicamente.

Área Tenerife 2030: Innovación, Educación, Cultura y Deportes

Servicio Administrativo de Deportes

INFORMACIÓN PÚBLICA

3407 **80808**

El Consejo de Gobierno Insular, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de junio de 2019, acordó en el punto 62 fuera del orden del día, la toma en consideración de la modificación del "Proyecto básico y de ejecución, para la cubierta de pista polideportiva en Guargacho, t.m. de San Miguel de Abona", lo que se somete a información pública durante el plazo de veinte (20) días hábiles contados a partir del siguiente

a la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual podrán los interesados formular las alegaciones que estimen convenientes.

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de junio de 2019.

La Consejera Delegada de Deportes, María del Cristo Pérez Zamora.

Área de Gobierno Abierto, Acción Social y Atención Ciudadana

Servicio Administrativo de Gobierno Abierto, Acción Social, Participación y Atención Ciudadana

A N U N C I O

3408 **84328**

El Excmo. Sr. Presidente del Cabildo Insular de Tenerife, mediante Decreto de fecha 11 de abril de 2019, ha dispuesto el cese del ejercicio de las funciones del Centro de Servicios al Ciudadano de Tejina.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos oportunos.

Santa Cruz de Tenerife, a 19 de junio de 2019.

La Consejera Insular del Área de Gobierno Abierto, Acción Social y Atención Ciudadana, Coromoto Yanes González.

SANTA CRUZ DE TENERIFE

Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo

Servicio de Licencias

A N U N C I O

3409 **80804**

Apertura trámite de información pública en el marco del expediente 2019001418 relativo a la concesión de Licencia Urbanística para acondicionamiento de parcela y obras y usos provisionales para la instalación de un kiosco provisional en la parcela sita en la Carretera Taganana a Almáciga entre los números 8 y 9, Playa del Roque, Caserío Roque de Las Bodegas, referencia catastral 38900A02300095 (parte), Distrito Anaga, de este término municipal, promovido por Juan Carlos González Delgado.

En cumplimiento de la Resolución dictada por el Sr. Consejero-Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, de fecha 11 de junio de 2019, se procede a la apertura del pertinente trámite de información pública por término de veinte días, previa inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que poniéndose el expediente de manifiesto se formulen las alegaciones que respecto del mismo se consideren pertinentes; todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artº. 25.4 del Decreto 182/2018, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Intervención y Protección de la Legalidad Urbanística de Canarias.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de junio de 2019.

La Secretaria Delegada, Belinda Pérez Reyes.

GRANADILLA DE ABONA

A N U N C I O

3410 **84360**

Aprobar la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el año 2019 que a continuación se detalla:

Funcionarios de carrera.

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA			
DENOMINACIÓN	GRUPO	PLAZA	FORMA DE PROVISIÓN
2. ESCALA ADMINISTRACIÓN GENERAL			
2.3 Psicólogo	A1	1	CONCURSO-OPOSICIÓN
4.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL			
4.1 SUBESCALA SERVICIOS ESPECIALES			
Subinspector		1	CONCURSO-OPOSICIÓN

Oficial		5	CONCURSO-OPOSICIÓN
Policías Locales		4	OPOSICIÓN
T O T A L E S		11	

Las convocatorias correspondientes a la Oferta de Empleo Público recogida en el punto anterior se realizarán en el plazo máximo de tres años a contar desde la publicación en el BOP del presente Acuerdo.

En Granadilla de Abona, a 12 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente en funciones, José Domingo Regalado González.

GUÍA DE ISORA

Secretaría General

A N U N C I O

3411 **84544**

Por Resolución de Alcaldía nº 1497/19 de fecha 20 de junio de 2019, ha sido aprobado definitivamente el Padrón de la Tasa por Ocupación del Suelo, Subsuelo y Vuelo de Terrenos de Uso Público correspondiente al ejercicio 2019.

Lo que por medio del presente se hace público de conformidad con los dispuesto en el artículo 14.2 del R.D. Ley 2/2004, de 5 de marzo, Reguladora de las Haciendas Locales, para que durante el plazo de un mes, a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados puedan formular el recurso de reposición a que se refiere el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, sin perjuicio de cualquier otra acción que estime procedente.

Asimismo se informa que el plazo para el pago en periodo voluntario se hará público en el Consorcio de Tributos de la Isla de Tenerife, mediante anuncios en el B.O.P. y en el tablón de edictos de este Ayuntamiento.

Guía de Isora, a 20 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Pedro Manuel Martín Domínguez, documento firmado electrónicamente.

A N U N C I O

3412 **84557**

Por Resolución de la Alcaldía nº 1498/19 de fecha 20 de junio de 2019, ha sido aprobado definitivamente el padrón de la Tasa por Entrada de Vehículos a través de las Aceras y Reserva de la Vía Pública para Aparcamiento Exclusivo, Carga y Descarga de Mercancías de cualquier Clase correspondiente al ejercicio 2019.

Lo que por medio del presente se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del R.D. Ley 2/2004, de 5 de marzo, Reguladora de las Haciendas Locales, para que durante el plazo de un mes, a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados puedan formular el recurso de reposición a que se refiere el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, sin perjuicio de cualquier otra acción que estime procedente.

Asimismo se informa que el plazo para el pago en periodo voluntario se hará público en el Consorcio de Tributos de la Isla de Tenerife, mediante anuncios en el B.O.P. y en el tablón de edictos de este Ayuntamiento.

Guía de Isora, a 20 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Pedro Manuel Martín Domínguez, documento firmado electrónicamente.

SAN ANDRÉS Y SAUCES

A N U N C I O

3413 **85348**

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el artículo 177.2 del mismo Texto Refundido.

Se hace público, para general conocimiento, que esta Corporación en sesión plenaria celebrada el día quince de mayo de 2019, adoptó el acuerdo inicial que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente de modificación presupuestaria núm. 14 del Presupuesto Municipal de 2019, en la modalidad de crédito extraordinario , financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería.

De este modo, la modificación presupuestaria que motiva el presente expediente, puede cifrarse contablemente en las siguientes cantidades, y en las aplicaciones presupuestarias de gastos que a continuación se indican:

Aumento de Gastos					
Modificación	Prog.	Eco.	Vinc.	Denominación	Importe
Crédito Extraordinario	1650	63901		"Sustitución de Lámparas y Luminarias por otras de mayor rendimiento y menor potencia en Alumbrado Público Los Salones",	14.901,81
Crédito Extraordinario	1650	63902		"Sustitución de Lámparas y Luminarias por otras de mayor rendimiento y menor potencia en Alumbrado Público El Melonar"	18.997,16
Crédito Extraordinario	1650	63903		"Sustitución de Lámparas y Luminarias por otras de mayor rendimiento y menor potencia en Alumbrado Público El Valle"	14.238,35
Crédito Extraordinario	1650	63904		"Sustitución de Lámparas y Luminarias por otras de mayor rendimiento y menor potencia en Alumbrado Público Las Lomadas"	19.694,66
Crédito Extraordinario	1650	63905		"Sustitución de Lámparas y Luminarias por otras de mayor rendimiento y menor potencia en Alumbrado Público El Charco Azul	13.203,03
				Total Aumento	81.035,01

Esta modificación se financia con cargo al remanente de Tesorería, en los siguientes términos:

Modificación	Eco.	Denominación	Importe
Aumento Previsiones Iniciales	87000	Para gastos generales	81.035,01
		Total Aumento	81.035,01

En San Andrés y Sauces, a 21 de junio de 2019.

El Alcalde, Francisco Javier Paz Expósito, documento firmado electrónicamente.

SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

Alcaldía

A N U N C I O

3414 **85353**

La Alcaldía ha dictado el Decreto que a continuación se expresa:

Decreto nº 4180/2019, de diecisiete de junio.

"Vistos los artículos 124 y 125 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, artículos 7, 14 y 27 y sucesivos del Reglamento Orgánico Municipal, así como el 46 y siguientes 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, resuelvo:

Primero.- Nombrar, Tenientes de Alcalde, a los señores Concejales, por el orden que se expresa a continuación:

- Primer Teniente de Alcalde, don Rubens Ascanio Gómez.

- Segundo Teniente de Alcalde, doña Margarita Pena Machín.

- Tercer Teniente de Alcalde, doña Elvira Magdalena Jorge Estévez.

- Cuarto Teniente de Alcalde, don Alejandro Marrero Cabrera.

- Quinto Teniente de Alcalde, doña Yaiza López Landi.

- Sexto Teniente de Alcalde, doña María José Roca Sánchez.

- Séptimo Teniente de Alcalde, don José Manuel Hernández Díaz.

- Octavo Teniente de Alcalde, don José Luis Hernández Hernández.

- Noveno Teniente de Alcalde, don Santiago Pérez García.

Segundo.- Nombrar, miembros de la Junta de Gobierno Local, a los señores Concejales Tenientes de Alcalde que se relacionan a continuación:

- D. Rubens Ascanio Gómez.
- Dña. Margarita Pena Machín.
- Dña. Elvira Magdalena Jorge Estévez.
- D. Alejandro Marrero Cabrera.
- Doña Yaiza López Landi.
- Dña. María José Roca Sánchez.
- D. José Manuel Hernández Díaz.
- D. José Luis Hernández Hernández.
- D. Santiago Pérez García.

Tercero.- Nombrar al Teniente de Alcalde, doña Margarita Pena Machín, Secretaria de la Junta de Gobierno Local, y como suplente a don Alejandro Marrero Cabrera.

Cuarto.- Dar al expediente la tramitación sucesiva legalmente prevista, y cuenta del presente Decreto al Excelentísimo Ayuntamiento en Pleno en la primera sesión que celebre, notificándose, además, personalmente a los designados.

Quinto.- Estos nombramientos se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de la presente resolución.”

Esta publicación se ordena por ser preceptiva.

San Cristóbal de La Laguna, a 18 de junio de 2019.

El Alcalde, Luis Yeray Gutiérrez Pérez.

A N U N C I O

3415 **85354**

La Alcaldía ha dictado el Decreto que a continuación se expresa:

Decreto nº 4181/2019, de diecinueve de junio.

“Mediante Decreto de esta Alcaldía número 4180/2019, de 17 de junio, se resolvió, entre otros, el nombramiento de los Tenientes de Alcalde y el de los miembros de la Junta de Gobierno Local; de conformidad con lo dispuesto en los artículos 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; 124 y 125 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; 7, 14 y 27 y sucesivos del Reglamento Orgánico Municipal, así como el 46 y siguientes 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, resuelvo:

Primero.- Modificar el apartado primero y segundo de la parte dispositiva del Decreto de esta Alcaldía-Presidencia número 4180/2019, de 17 de junio, en el sentido siguiente:

- Donde dice: “(…) doña Yaiza López Landi (…)”.

- Debe decir: “(…) doña Cristina Ledesma Pérez (…)”.

Segundo.- Mantener el resto del Decreto nº 4180/2019, de 17 de junio, en todo su contenido literal.”

Esta publicación se ordena por ser preceptiva.

San Cristóbal de La Laguna, a 21 de junio de 2019.

El Alcalde, Luis Yeray Gutiérrez Pérez.

Alcaldía

A N U N C I O

3416 **85356**

La Alcaldía ha dictado el Decreto que a continuación se expresa:

Decreto nº 4182/2019, de veinte de junio.

“De conformidad con el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, artº. 7, 8 y concordantes del Reglamento Orgánico Municipal, y artículo 43 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen

Jurídico de las Entidades Locales, el Alcalde puede delegar el ejercicio de determinadas atribuciones en los miembros de la Junta de Gobierno Local, sin perjuicio de las delegaciones que pueda realizar en cualquier Concejal no perteneciente al citado órgano.

Asimismo, corresponde a la Alcaldía-Presidencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 186 y siguientes del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el reconocimiento y liquidación de las obligaciones derivadas de los compromisos de gastos legalmente adquiridos.

A su vez, el Reglamento Orgánico Municipal, en sus artículos 33 y 34 asigna a los Concejales tenientes de Alcalde y Concejales delegados, competencias en orden a la autorización y disposición de gastos.

Con el fin de conseguir una mayor eficacia y eficiencia en la gestión administrativa de la Corporación, en ejercicio de las facultades otorgadas por la normativa de Régimen Local, conforme a la distribución por Áreas de las funciones sectoriales, realizadas mediante Decreto de la Alcaldía nº 1361/2009, de 28 de mayo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del Reglamento Orgánico Municipal, resuelvo:

Primero.- Delegar el ejercicio de atribuciones referidas a las Áreas y servicios municipales, en la forma que se determina, en favor de los Tenientes de Alcalde y Concejales:

1) Don Rubens Ascanio Gómez, Primer Teniente de Alcalde, en el ámbito del Área de Bienestar Social y Calidad de Vida, la competencia correspondiente a Bienestar Social que se concreta a:

- Asistencia Domiciliaria, Menor y Familia y Centros Infantiles/Ludoteca.

- Accesibilidad y Movilidad Reducida (Mayores y Diversidad Funcional).

- Programas Sociales (Adicciones, Mujer y Apoyo Escolar).

2) Doña Margarita Pena Machín, Segundo Teniente de Alcalde, en el ámbito del Área de Presidencia y Planificación, la competencia correspondiente a:

- Régimen General e Información Ciudadana.
- Planificación, Organización, Calidad e Inspección.
- Recursos Humanos.
- Informática.
- Contratación.

3) Doña Elvira Magdalena Jorge Estévez, Tercer Teniente de Alcalde, en el ámbito del Área de Bienestar Social y Calidad de Vida, la competencia correspondiente a:

- Promoción y Gestión Pública de la Vivienda.
- Rehabilitación de Viviendas.
- Edificación.
- Parking.

4) Don Alejandro Marrero Cabrera, Cuarto Teniente de Alcalde, en el ámbito del Área de Hacienda y Asuntos Económicos, la competencia correspondiente a:

- Fiscalización.
- Auditoría.
- Tesorería.
- Tributos y otras operaciones relacionadas con la gestión de los recursos presupuestarios e ingresos en general.
- Presupuestos.
- Hacienda y Patrimonio.

5) Dª Cristina Ledesma Pérez, Quinto Teniente de Alcalde, en el ámbito del Área de Seguridad Ciudadana, la competencia correspondiente a:

- Policía Local.
- Planificación, Control y Tramitación.
- Movilidad.
- Protección Civil.
- Actuaciones comprensivas de la expedición de tarjetas de armas y su retirada.

6) Doña María José Roca Sánchez, Sexto Teniente de Alcalde, en el ámbito del Área de Promoción y Desarrollo Local, la competencia correspondiente a:

- Promoción y Economía Local.
- Comercio.
- Turismo.
- Hostelería y Restauración.
- Productos del Sector Primario Local.

7) D. José Manuel Hernández Díaz, Séptimo Teniente de Alcalde, en el ámbito de las Áreas de Servicios Municipales y Medio Ambiente, y de Cultura y Patrimonio Histórico, la competencia correspondiente a:

- Residuos Urbanos.
- Alumbrado Público.
- Parques y Jardines.
- Aguas.
- Playas y Piscinas.
- Fiestas.

8) D. José Luis Hernández Hernández, Octavo Teniente de Alcalde, en el ámbito del Área de Servicios Municipales y Medio Ambiente, la competencia correspondiente a:

- Cambio Climático.
- Parque Rural de Anaga.
- Aire y Acústica.
- Sostenibilidad.
- Control y Gestión de la Contaminación.
- Salud y Bienestar Animal.

9) D. Santiago Pérez García, Noveno Teniente de Alcalde, en el ámbito de las Áreas de Ordenación del Territorio y Promoción de Desarrollo Local, la competencia correspondiente a:

- Gestión Urbanística.
- Disciplina Urbanística.
- Obras y Tramitación de la Edificación.
- Desarrollo Rural, Agrario, Ganadero y Pesca.

10) D. Alberto Cañete del Toro, Concejal Delegado de Educación, Juventud y Desarrollo Local, en el ámbito de las Áreas de Bienestar Social y Calidad de Vida y de Promoción y Desarrollo Local, la competencia correspondiente a:

- Educación.
- Juventud.
- Desarrollo Económico Local.
- Empleo.
- Empresa.
- Omic.

11) Dª Cristina María Zurita Espinosa, Concejal Delegada de Igualdad, LGBIT y Calidad de Vida, en el ámbito del Área de Bienestar Social y Calidad de Vida, la competencia correspondiente a:

- Igualdad y Transversalidad.
- Deportes.
- LGBTI.

12) D. Andrés Raya Ramos, Concejal Delegado de Obras e Infraestructuras, en el ámbito del Área de Obras e Infraestructuras, la competencia correspondiente a:

- Régimen Jurídico y Coordinación Administrativa.
- Gestión Facultativa.
- Mantenimiento y Conservación.
- Señalización.

13) Doña Yaiza López Landi, Concejal Delegada de Cultura, Patrimonio Histórico y Participación Ciudadana, en el ámbito de las Áreas de Cultura y Patrimonio Histórico y de Alcaldía-Presidencia, la competencia correspondiente a:

- Cultura.
- Patrimonio Histórico.
- Participación Ciudadana.

Segundo.- Delegar atribuciones en orden a los Organismos Autónomos que se indican, a los Concejales siguientes:

1) A doña Yaiza López Landi. el Organismo Autónomo de Actividades Musicales, delegándole la Presidencia de este.

2) A doña Cristina María Zurita Espinosa, el Organismo Autónomo de Deportes, delegándole la Presidencia de este.

Tercero.- Son facultades de las delegaciones conferidas, el dirigir y gestionar los servicios con carácter general incluyendo la posibilidad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros y, entre otras, las determinadas por el artículo 33 del Reglamento Orgánico Municipal.

Cuarto.- Delegar en los mencionados Tenientes de Alcalde y Concejales Delegados, la firma de contratos que tengan la consideración de contratos privados.

Quinto.- Delegar a favor de los citados Tenientes de Alcalde y Concejales, el reconocimiento de las obligaciones de los gastos que deriven del ejercicio de las competencias correspondientes a su ámbito de atribución, así como la aprobación de las cuentas justificativas de subvenciones, de la constitución y aprobación de las cuentas justificativas de pagos a justificar y de las cajas fijas, así como la reposición de estas últimas, y de otros negocios jurídicos.

Sexto.- Delegar a favor del Concejal Teniente de Alcalde de Hacienda y Servicios Económicos:

a) La autorización, disposición de gastos y reconocimiento de obligaciones que corresponda a la Alcaldía-Presidencia y no vengan expresamente atribuidos o no se hayan delegado en otros órganos.

b) La ordenación del pago y su materialización.

c) La tramitación de los expedientes de endoso.

Séptimo.- Delegar a favor de la Junta de Gobierno Local, la convocatoria y concesión de subvenciones por cualquier importe a personas físicas y entidades públicas o privadas.

Octavo.- Estas delegaciones se entenderán aceptadas tácitamente si en el término de tres días hábiles contados desde la notificación de este Decreto, el destinatario sobre la respectiva delegación no hace manifestación en contra ante este órgano.

Noveno.- Estas delegaciones surtirán efecto desde el día siguiente a la fecha de esta resolución, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, dando cuenta al Excmo. Ayuntamiento en Pleno en la primera sesión que este celebre.

Décimo.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32.4 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de municipios de Canarias, los actos dictados en el ejercicio de las competencias delegadas agotarán la vía administrativa y contra ellos solo cabrá recurso contencioso-administrativo o potestativo de reposición.

Undécimo.- Dejar sin efecto los Decretos de esta Alcaldía-Presidencia cuyo contenido se oponga al presente.

Duodécimo.- Dar al expediente la tramitación sucesiva legalmente prevista.”

Esta publicación se ordena por ser preceptiva.

San Cristóbal de La Laguna, a 21 de junio de 2019.

El Alcalde, Luis Yeray Gutiérrez Pérez.

Área de Cultura y Patrimonio Histórico

A N U N C I O

3417 **80431**

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria, con carácter urgente celebrada el 22 de abril de 2019, aprobó inicialmente la Ordenanza especifica reguladora de la concesión de ayudas a la rehabilitación de inmuebles de interés patrimonial del municipio de San Cristóbal de La Laguna y acordó someter el expediente al trámite de información pública y audiencia a los interesados.

En cumplimiento de dicho acuerdo, se somete el expediente de referencia a información pública y audiencia por plazo de treinta (30) días a partir del día siguiente a la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, y en este periodo se podrán presentar reclamaciones y sugerencias a través de los medios previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo se comunica que se insertará el correspondiente anuncio en el portal web del Ayuntamiento www.aytolalaguna.es donde también se publicará el texto de la Ordenanza aprobada inicialmente.

El expediente administrativo podrá ser examinado en las dependencias del Servicio de Cultura y Patrimonio Histórico, con sede en el Ex Convento de Santo Domingo, 2ª planta, de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 13.00 horas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

San Cristóbal de La Laguna, a 7 de junio de 2019.

La Concejal Teniente de Alcalde de Patrimonio Histórico Artístico, María Candelaria Díaz Cazorla.

TACORONTE

NOTIFICACIÓN

3418 **80809**

Se pone en su conocimiento, que el Sr. Alcalde-Presidente en funciones, ha dictado Decreto nº 1720/2019, de fecha 7 de junio de 2019, que literalmente dice:

D. Álvaro Agustín Dávila González, Alcalde Presidente en funciones del Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de Tacoronte.

Decreto.

Visto el expediente tramitado para proceder al cese de D. José Ignacio Gómez Burzaco, como personal para ocupar puestos de trabajo reservados a personal eventual y de confianza con efectos del día 14 de junio de 2019.

Primero: en la plantilla orgánica año 2016 de este Ayuntamiento, aprobada por acuerdo plenario de fecha 18 de mayo de 2018 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 62 de fecha 23 de mayo de 2016, se incluyen las siguientes plazas:

C) Puestos de trabajo reservados a personal eventual y de confianza.

Denominación	Categoría	Nº	Vacante
Gabinete de Prensa	Titulado Grado Medio (Grupo A2)	1	----
Gabinete de Alcaldía	Titulado Grado Medio (Grupo A2)	1	----

Segundo: el artº. 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local y 176 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local que obligan a que los puestos de trabajo a desempeñar por el personal eventual, figuren en la correspondiente plantilla

Tercero: el personal eventual de conformidad con las previsiones del artº. 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Publico, se define como aquel que en virtud de nombramiento y con carácter no permanente realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial y es retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados a este fin.

En uso de las facultades que me confiere la legislación vigente, por el presente he resuelto:

Primero: cesar a D. José Ignacio Gómez Burzaco con D.N.I.: ****0388, con titulación académica de Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas, con efectos 14 de junio de 2019, tras haber ocupado el puesto de trabajo Gabinete de Prensa, con la categoría de Titulado de Grado Medio Grupo: A2 reservado a personal eventual con las atribuciones y dedicación que figura en la plantilla de Personal eventual quedando sujeto al régimen de funcionarios excepto en cuanto al nombramiento y cese.

Segundo: el personal eventual nombrado podrá se cesado libremente por esta Alcaldía y automáticamente cesara cuando el propio Alcalde cese o expire su mandato, no implicando este nombramiento mérito para el acceso a la función publica o la promoción interna.

Tercero: publíquese este cese en el Boletín Oficial de la provincia y dese cuenta al pleno en la primera sesión que se celebre.

Cuarto: notifíquese el presente Decreto al interesado, así como al Departamento de Recursos Humanos e Intervención de este Ayuntamiento.

En la ciudad de Tacoronte, a 12 de junio de 2019.

La Secretaria General, María Sánchez Sánchez (documento con firma electrónica).

VALVERDE

A N U N C I O

3419 **84564**

Con fecha 18 de junio de 2019, la Alcaldía ha emitido la Resolución nº 720, en cuya parte dispositiva se ha resuelto:

“Primero: nombrar y designar Tenientes de Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de Valverde, para sustituir

al Alcalde en la totalidad de sus funciones, por el orden de su nombramiento, en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, a los Sres. Concejales por el orden que a continuación se señala:

Primer Teniente de Alcalde: D. Carlos Brito Brito.

Segundo Teniente de Alcalde: Dña. Rosana González García.

Tercer Teniente de Alcalde: Dña. Tania Ávila Brito."

Valverde, a 18 de junio de 2019.

Alcalde-Presidente, Antonio R. Chinea Padrón.

VILAFLOR DE CHASNA

A N U N C I O

3420 **85361**

Por la Alcaldesa-Presidenta, con fecha 19 de junio de 2019, se ha dictado el Decreto nº 2019-0316 que literalmente dice:

"En la sesión plenaria de constitución del Ilustre Ayuntamiento de Vilaflor de Chasna celebrada el día 15 de junio de 2019 he sido elegida Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Vilaflor de Chasna conforme los artículos 195 y 196 de la Ley Orgánica, 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (LOREG).

Fundamentos de derecho.

Primero.- Es competencia de la Alcaldesa-Presidenta las atribuciones reguladas en el artículo 21.1 de la Ley de Bases de Régimen Local:

1. El Alcalde es el Presidente de la Corporación y ostenta las siguientes atribuciones:

a) Dirigir el gobierno y la administración municipal.

b) Representar al ayuntamiento.

c) Convocar y presidir las sesiones del Pleno, salvo los supuestos previstos en esta ley y en la legislación electoral general, de la Junta de Gobierno Local, y de cualesquiera otros órganos municipales cuando así se establezca en disposición legal o reglamentaria, y decidir los empates con voto de calidad.

d) Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios y obras municipales.

e) Dictar bandos.

f) El desarrollo de la gestión económica de acuerdo con el Presupuesto aprobado, disponer gastos dentro de los límites de su competencia, concertar operaciones de crédito, con exclusión de las contempladas en el artículo 158.5 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, siempre que aquellas estén previstas en el Presupuesto y su importe acumulado dentro de cada ejercicio económico no supere el 10 por ciento de sus recursos ordinarios, salvo las de tesorería que le corresponderán cuando el importe acumulado de las operaciones vivas en cada momento no supere el 15 por ciento de los ingresos corrientes liquidados en el ejercicio anterior, ordenar pagos y rendir cuentas; todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

g) Aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo y distribuir las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas.

h) Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre. Esta atribución se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 99.1 y 3 de esta ley.

i) Ejercer la jefatura de la Policía Municipal.

j) Las aprobaciones de los instrumentos de planeamiento de desarrollo del planeamiento general no expresamente atribuidas al Pleno, así como la de los instrumentos de gestión urbanística y de los proyectos de urbanización.

k) El ejercicio de las acciones judiciales y administrativas y la defensa del ayuntamiento en las materias de su competencia, incluso cuando las hubiere delegado en otro órgano, y, en caso de urgencia, en materias de la competencia del Pleno, en este supuesto dando cuenta al mismo en la primera sesión que celebre para su ratificación.

l) La iniciativa para proponer al Pleno la declaración de lesividad en materias de la competencia de la Alcaldía.

m) Adoptar personalmente, y bajo su responsabilidad, en caso de catástrofe o de infortunios públicos o grave riesgo de los mismos, las medidas necesarias y adecuadas dando cuenta inmediata al Pleno.

n) Sancionar las faltas de desobediencia a su autoridad o por infracción de las ordenanzas municipales, salvo en los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos.

o) La aprobación de los proyectos de obras y de servicios cuando sea competente para su contratación o concesión y estén previstos en el presupuesto.

q) El otorgamiento de las licencias, salvo que las leyes sectoriales lo atribuyan expresamente al Pleno o a la Junta de Gobierno Local.

r) Ordenar la publicación, ejecución y hacer cumplir los acuerdos del Ayuntamiento.

s) Las demás que expresamente le atribuyan la leyes y aquellas que la legislación del Estado o de las comunidades autónomas asignen al municipio y no atribuyan a otros órganos municipales.

3. El Alcalde puede delegar el ejercicio de sus atribuciones, salvo las de convocar y presidir las sesiones del Pleno y de la Junta de Gobierno Local, decidir los empates con el voto de calidad, la concertación de operaciones de crédito, la jefatura superior de todo el personal, la separación del servicio de los funcionarios y el despido del personal laboral, y las enunciadas en los párrafos a), e), j), k), l) y m) del apartado 1 de este artículo. No obstante, podrá delegar en la Junta de Gobierno Local el ejercicio de las atribuciones contempladas en el párrafo j).

Las antedichas atribuciones son de la exclusiva responsabilidad de la Alcaldesa-Presidenta salvo las atribuciones delegables de las que algunas de las mismas se delegan en la parte resolutiva del presente Decreto.

Es de aplicación el artículo 31 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias que regula también las atribuciones de la Alcaldesa-Presidenta.

Segundo.- Es competencia de la Alcaldesa-Presidenta, la delegación de determinadas atribuciones de la Alcaldía en los Tenientes de Alcalde y en determinados Concejales del Ayuntamiento de Vilaflor de Chasna, de conformidad con los siguientes preceptos:

Artículo 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL):

“4. El Alcalde puede delegar el ejercicio de determinadas atribuciones en los miembros de la Junta de Gobierno Local y, donde esta no exista, en los Tenientes de Alcalde, sin perjuicio de las delegaciones especiales que, para cometidos específicos, pueda realizar en favor de cualesquiera Concejales, aunque no pertenecieran a aquella.”

Es de aplicación los artículos 32 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de municipios de Canarias que establecen:

“Artículo 32. Delegaciones del Alcalde.

1.- Las competencias que esta ley asigna al Alcalde podrán ser delegadas en la Junta de Gobierno local, Tenientes de Alcalde y Concejales.

2.- Las delegaciones se regirán por lo dispuesto en la legislación general de régimen local y en la de procedimiento administrativo común.

3. Las delegaciones podrán ser de competencia o de firma.

4. Los actos dictados por delegación de competencia agotarán la vía administrativa y contra ellos solo cabrá recurso contencioso-administrativo o potestativo de reposición.

5. Los actos dictados por delegación del Alcalde adoptarán la forma de decreto en el que se señalará expresamente tal circunstancia.”

Los Concejales delegados les corresponde la dirección de los ámbitos de la actividad administrativa integrados en su Concejalía. A tal fin podrán adoptar resoluciones administrativas que revestirán la forma de Decreto, y se denominarán Decretos del Concejal-Delegado.

Por todo lo expuesto, resuelvo:

Primero.- Designar Tenientes de Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de Villaflor de Chasna, por este orden:

Primer Teniente de Alcalde: D. Víctor Álvarez Moreno.

Segunda Teniente de Alcalde: D. Montserrat del Carmen González Hernández.

Tercer Teniente de Alcalde: D. Joaquín Cabrera Tejera.

Segundo.- Efectuar las delegaciones de competencias por materias en los Concejales que seguidamente se indican:

Dña. Agustina Beltrán Cano, Alcaldesa-Presidenta, se reserva las competencias en materia de Agricultura y Aguas.

D. Víctor Álvarez Moreno, Concejal, Primer Teniente de Alcalde, las competencias en materia de Obras y Servicios.

Dña. Montserrat del Carmen González Hernández, Concejala, Segunda Teniente de Alcalde, las competencias en materia de Cultura, Fiestas, Patrimonio, Servicios Sociales, Igualdad, Participación Ciudadana y Transportes.

D. Joaquín Cabrera Tejera, Concejal, Tercer Teniente de Alcalde, las competencias de Urbanismo, Deportes, Recursos Humanos, Empleo, Seguridad, Hacienda y Medio Ambiente.

Dña. María Rita Fumero Fumero, Concejala, las competencias en materia de Turismo, Desarrollo Local, Juventud, Tercera Edad y Sanidad.

Las facultades delegadas en los Concejales y Concejalas lo son para las materias citadas y con las facultades a que se riere el artº. 21,d) de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Los nombramientos de Tenientes de Alcalde y las delegaciones de atribuciones señaladas surtirán efectos desde el día siguiente al de la fecha del presente decreto y en el momento en que sean aceptados por Concejales y Concejalas, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo manda y firma la Sra. Alcaldesa-Presidenta el día de la fecha de su firma electrónica, de lo que yo, el Secretario Interventor de este Ayuntamiento, doy fe.”

Vilaflor de Chasna, a 20 de junio de 2019.

La Alcaldesa-Presidenta, Agustina Beltrán Cano, documento firmado electrónicamente.

VILLA DE BREÑA ALTA

A N U N C I O

3421 **84078**

Bases reguladoras de ayudas económicas para la adquisición de libros de texto, material didáctico y/o material escolar para los/las alumnos/as que cursen enseñanzas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria del municipio de la Villa de Breña Alta.

La Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 12 de junio de 2019, adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobación y publicación de las siguientes Bases:

"BASES REGULADORAS DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS DE TEXTO, MATERIAL DIDÁCTICO Y/O MATERIAL ESCOLAR PARA LOS/LAS ALUMNOS/AS QUE CURSEN ENSEÑANZAS DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL MUNICIPIO DE LA VILLA DE BREÑA ALTA.

Primera.- Objeto.
Las presentes Bases tienen por objeto establecer las normas que han de regir la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de ayudas para la adquisición de libros de texto, material didáctico y/o material escolar para los escolares de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, del municipio de la Villa de Breña Alta.
Segunda.- Beneficiarios.
Los beneficiarios de esta subvención serán el padre, madre o tutor de los escolares de este municipio de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, con derecho a participar bajo las condiciones previstas en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Tercera.- Requisitos y obligaciones.
*3.1.- **Los requisitos** mencionados en este apartado, deberán reunirse a la finalización del plazo de presentación de las solicitudes. Serán requisitos indispensables para poder recibir estas ayudas:*
1.- La unidad familiar del alumno/a deberá tener al menos DOS MESES de antigüedad en el Padrón de Habitantes del municipio. (La unidad familiar es la definida por las normas reguladoras sobre IRPF y la integrada por las parejas de hecho a las que se refiere el artº. 1 de la Ley 5/2003, de 6 de marzo para regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias).
2.- El solicitante ha de estar matriculado en alguno de los colegios públicos del Municipio cursando estudios de Educación Infantil y Primaria o Secundaria, en el I.E.S. Las Breñas, salvo:
-Insuficiencia de plazas en el municipio.
-Derivación del alumno/a discapacitado/a por parte de la Consejería a centros fuera del ámbito municipal.
-Además de otras circunstancias que lo requieran, debidamente justificadas, entre éstas, se entenderán cuando el solicitante sea vecino de este municipio y por razones de proximidad a su domicilio, asista a un Colegio emplazado en otro municipio.
3.- Para la concesión de estas ayudas, no se exigirá rendimiento académico alguno.
4.- Las ayudas podrán ser solicitadas por aquellas unidades familiares cuyos ingresos, una vez ponderados en relación al número de miembros, no superen el 1,5 del IPREM, calculado en base a 14 mensualidades. La determinación de la cuantía de los ingresos familiares se efectuará del modo siguiente: 1º) Se partirá de la cuantía de la base imponible general y del ahorro, regulados en los artículos 48 y 49, respectivamente, de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente a la declaración o declaraciones presentadas por cada uno de los miembros de la unidad familiar relativa al último periodo impositivo con plazo de presentación vencido, en el momento de solicitud de la ayuda. Si el solicitante no hubiese presentado declaración, por no estar obligado a ello, se podrá solicitar otras informaciones, incluyendo una declaración responsable del solicitante que permita evaluar los ingresos familiares; 2º) La cuantía resultante se convertirá en número de veces el IPREM en vigor durante el periodo a que se refieran los ingresos

evaluados; 3º) El número de veces del IPREM resultante se ponderará de acuerdo con lo establecido en los criterios de la base novena, en función del número de miembros de la unidad familiar.

*3.2.- Son **obligaciones** de los beneficiarios, las siguientes:*

a) Destinar la ayuda a la finalidad para la que ha sido concedida.

b) No encontrarse incurso en ninguna de las circunstancias de exclusión de la condición de beneficiario de subvenciones a las que se refiere el apartado 2 del art. 13 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre General de Subvenciones.

c) Ceder el derecho de cobro a la librería correspondiente para hacer efectivo el importe y abono de la ayuda.

d) A devolver los libros de texto adquiridos al amparo de esta ayuda en el centro educativo en el que haya cursados estudios o en el Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta (Servicios Sociales), no más tarde, de la fecha de inicio del nuevo curso escolar. En caso de extravío o deterioro, deberá proceder a su reposición.

e) Deberá adquirir los libros de texto, material didáctico y/o material escolar indicado por su centro educativo y en un plazo no superior a 15 días contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de concesión de la ayuda, salvo causas de fuerza mayor debidamente acreditadas.

Cuarta**.- **Exclusiones.

Además de las causas establecidas en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones, serán desestimadas aquellas solicitudes que no reúnan los requisitos exigidos en las presentes Bases.

Quinta.- Solicitudes.

Las solicitudes deberán formularse en el modelo que se encuentra a disposición en la Oficina de Atención al Público de este Ayuntamiento, así como en la página web Municipal www.balta.org y en la sede electrónica (https://brenaalta.sedelectronica.es), y el plazo de presentación de aquellas será de DIEZ DÍAS a contar desde el día siguiente de la publicación de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

En caso que la documentación esté incompleta o defectuosa se le requerirá al interesado para su subsanación en el plazo de 10 días improrrogables.

Sexta**.- **Documentación.

De conformidad con lo dispuesto en la vigente legislación esta solicitud se presentará acompañada de los siguientes documentos:

1.-Solicitud oficial debidamente cumplimentada. (ANEXO I).

2.-Documento acreditativo de la personalidad del solicitante y de los restantes miembros de la unidad familiar, mayores de 16 años, o en su caso libro de familia.

3.-Documento que acredite que el/la alumno/a está cursando estudios, así como declaración de compromiso de presentar justificante una vez realizada la matricula. (ANEXO II).

4.-Certificado o copia de la resolución del órgano competente de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias relativo a los miembros de la unidad familiar con discapacidad, en las condiciones establecidas en la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en su caso.

5.- Fotocopia de la declaración de la renta o certificado de imputaciones de los miembros de la unidad familiar del último ejercicio, con plazo de presentación vencido.

6.- Sentencia de divorcio y Convenio Regulador, en su caso.

El cumplimiento del requisito relativo al empadronamiento se acreditará durante la instrucción del expediente, mediante la incorporación de las certificaciones e informes municipales correspondientes.

Séptima.- Dotación presupuestaria y cuantía.

La dotación del crédito para estas ayudas será fijada cada año en los presupuestos aprobados por el Pleno de este Ayuntamiento, siendo la cuantía máxima por alumno la que se establezca en la Convocatoria correspondiente.

Octava**.- **Competencia de instrucción y de resolución.

La competencia de instrucción de los expedientes de solicitud corresponderá al Técnico de los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

La resolución de solicitudes, cuyo plazo de tramitación y resolución será en un máximo de TRES MESES, se producirá una vez emitido el informe de evaluación de la documentación,

correspondiendo a la Junta de Gobierno Local la competencia para resolver, previo dictamen de la Comisión Informativa correspondiente.

La resolución de la Junta de Gobierno Local pone fin a la vía administrativa, contra ella podrá interponerse potestativamente Recurso de Reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación, si el acto fuera expreso; si no lo fuera, el plazo será de tres meses, contados a partir del día siguiente a aquél en que se produzcan los efectos del silencio administrativo; o bien podrá interponerse directamente Recurso Contencioso-Administrativo en los términos establecidos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Novena.- Criterios de selección y valoración

Para la concesión de estas ayudas los solicitantes deberán cumplir todos y cada uno de los requisitos de la Base Tercera y no estar incluidos en causa de exclusión.

Una vez ponderados los ingresos, tendrán preferencia, en primer lugar, las familias con ingresos que no excedan del 0,75 del IPREM, en segundo lugar las que no excedan del 0,85 y, en tercer lugar, las que no excedan del 0,95.

Para el cálculo de los ingresos familiares ponderados, se aplicarán los coeficientes en función del número de miembros de cada unidad familiar, en los términos que se indican seguidamente:

Nº de miembros o personas con discapacidad	***Coeficiente de ponderación***
2	*0.81*
3	*0.78*
4	*0.74*
5 ó más	*0.70*

Para determinar el nº de miembros de la unidad familiar y aplicar los citados coeficientes de ponderación, se sumará un miembro más, cuando exista una persona con discapacidad igual o superior a 65%.

Décima. Materialización de la Ayuda.

La ayuda concedida se hará efectiva mediante la entrega, por parte de las librerías, de los libros de texto, material didáctico y/o material escolar indicado por los centros educativos a los beneficiarios de la misma, estando la librería obligados a presentar factura en un plazo no superior a 15 días desde su entrega.

***Undécima. Incompatibilidades**.*

Los gastos a justificar por la subvención obtenida en la respectiva Convocatoria, no pueden haber sido justificados a su vez en ninguna otra subvención.

Disposiciones finales.

Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para cuanto requiera la ejecución de las presentes Bases.

En todo lo no dispuesto por estas bases se estará a lo previsto por la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

ANEXO I

BASES REGULADORAS DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS DE TEXTO, MATERIAL DIDÁCTICO Y/O MATERIAL ESCOLAR PARA LOS/LAS ALUMNOS/AS QUE CURSEN ENSEÑANZAS DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL MUNICIPIO DE LA VILLA DE BREÑA ALTA.

1. DATOS DEL REPRESENTANTE: (padre, madre o tutor)

NOMBRE Y APELLIDOS	
NIF o PASAPORTE	

2. EN REPRESENTACIÓN DE (Alumno/a/s):

NOMBRE Y APELLIDOS	***FECHA DE NACIMIENTO***	***CURSO***	***CENTRO EDUCATIVO***

3. DATOS A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN

Medio preferente de notificación: __ En papel __ Electrónica		
DOMICILIO:		
CÓDIGO POSTAL:	***MUNICIPIO:***	***PROVINCIA:***
TELÉFONO FIJO:	***MÓVIL:***	***CORREO ELECTRÓNICO:***

4. EXPONE:

5. SOLICITA:

6. DOCUMENTACIÓN:

__ ***Documento acreditativo de la personalidad del solicitante y de los restantes miembros de la familia, mayores de 16 años, o en su caso Libro de Familia.***

__ ***Documento que acredite que el/la alumno/a cursará los estudios del curso correspondiente o ANEXO II.***

__ ***Documento acreditativo, en su caso, del grado de discapacidad igual o superior al 65%.***

__ ***Declaración de la renta o certificado de imputaciones de los miembros de la unidad familiar del último ejercicio con plazo de presentación vencido.***

__ ***Sentencia de divorcio, medidas previas y convenio regulador en su caso.***

Con el objeto de tramitar la solicitud recogida en este documento, el Ayuntamiento puede precisar información adicional (relacionada con dicha solicitud) que será solicitada a otras administraciones públicas en base a los acuerdos de colaboración existentes. Si usted no se opone expresamente, autoriza al Ayuntamiento a la realización de las consultas de información en los términos y condiciones anteriormente expuestas.

__ *No autorizo a que el Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta recabe la información legalmente pertinente en el marco de colaboración con las Administraciones Públicas. En este caso, el interesado deberá aportar los documentos que el Ayuntamiento le requiera.*

__ *Presto mi consentimiento para que los datos aportados en la instancia y en la documentación que la acompaña puedan ser utilizados para el envío de información de interés general.*

DECLARACIÓN RESPONSABLE: El solicitante, declara bajo su responsabilidad que conoce y acepta las obligaciones derivadas de la obtención de la ayuda solicitada, recogida en las Bases de la Convocatoria.

PROTECCIÓN DE DATOS:

__ *AUTORIZO al Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta al tratamiento de mis datos personales conforme al Reglamento de Protección de datos de la Unión Europea 2016/679 a los efectos de su ámbito de competencia.*

En _____a, _____ de _____ de _____

FIRMA

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE BREÑA ALTA

ANEXO II

D./Dª. _____ en calidad de representante legal - padre/madre o tutor del alumno/a/s (táchese lo que no proceda):

_____

_____

_____

_____

con NIF nº _____, vecino/a de este municipio, domiciliado en c/._____

_____.

DECLARA bajo su responsabilidad

Que se compromete a presentar el justificante de haber realizado la matricula en el Centro Educativo, en el curso para el que solicita la ayuda de adquisición de libros de texto, material didáctico y/o material escolar.

Villa de Breña Alta a _____ de _____ de _____

Firma del representante,"

Villa de Breña Alta, a 17 de junio de 2019.

El Alcalde, Jonathan de Felipe Lorenzo, documento firmado electrónicamente.

VILLA DE BREÑA BAJA

A N U N C I O

3422 **85350**

Aprobado inicialmente por Resolución de la Alcaldía núm. 2019-0721, de doce de junio de dos mil diecinueve, el Padrón Fiscal para la Tasa por la prestación del servicio de Recogida de Basura, correspondiente al primer semestre de 2019, se expone al público por plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales podrán presentarse reclamaciones.

De no presentarse reclamaciones, dicha Resolución devendrá definitiva.

Así mismo, de conformidad con el artículo 24 del R.D. 939/2005 del 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación y una vez superado el plazo de información pública, se procederá a la recaudación del referido Padrón en periodo voluntario.

a) Plazo de ingreso: desde el día siguiente al de la terminación del plazo de exposición pública hasta transcurridos los dos meses siguientes.

b) Modalidad de ingreso: la recaudación se realizará por la empresa colaboradora en la recaudación municipal, según contrato formalizado para la prestación de este servicio.

c) Lugar, día y hora de ingreso: el lugar de pago se establece para aquellos contribuyentes que no lo tengan domiciliado en entidades financieras, en la oficina de Recaudación de las dependencias municipales, en horario de atendimiento al público siendo este de 9:00 a 14:00 horas.

d) Advertencia: transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el interés de demora y, en su caso, los costes que se produzcan.

e) Régimen de recursos: contra la liquidación tributaria podrá formularse ante el Sr. Alcalde, recurso de reposición en el plazo de un mes a contar desde la exposición pública de los correspondientes padrones, previo al contencioso-administrativo.

Villa de Breña Baja, a 12 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

A N U N C I O

3423 **85358**

Anuncio de cobranza relativo a los recibos I.A.E. 2019 cuotas nacionales y provinciales.

Se comunica, en relación con los recibos del Impuesto sobre Actividades Económicas correspondientes a 2019, y cuando se trate de cuotas nacionales y provinciales, cuya gestión recaudatoria corresponde a la Administración Tributaria del Estado, lo siguiente:

Plazo para efectuar el ingreso.

Del 16 de septiembre hasta el 20 de noviembre de 2019 (Resolución de 13 de junio de 2019 del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria).

Lugar de pago.

- Cuotas nacionales.

A través de las entidades colaboradoras (bancos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito) en las que no es preciso que el obligado al pago disponga de cuenta abierta.

- Cuotas provinciales.

A través de las entidades colaboradoras (bancos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito) en las que no es preciso que el obligado al pago disponga de cuenta abierta.

Los ingresos se podrán efectuar en el horario de atención al público de dichas entidades.

Asimismo, el pago de cuotas nacionales y provinciales podrá ser realizado mediante adeudo en cuenta, a través de Internet, en la dirección www.agenciatributaria.es, en la opción: Sede Electrónica. Trámites Destacados Pago de Impuestos. Para realizar el pago a través de internet es necesario disponer de un sistema de firma electrónica de los admitidos por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario, sin haber sido satisfecha la deuda, determinará el inicio del período ejecutivo y el devengo de los intereses de demora y de los recargos a que se refieren los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria.

Villa de Breña Baja, a 21 de junio de 2019.

El Alcalde, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

VILLA DE GARACHICO

A N U N C I O

3424 **80434**

Por Decreto de la Alcaldía-Presidencia de fecha 7 de junio de 2019, se aprueban las bases de la convocatoria para la provisión en propiedad de una plaza de Agente de la Policía Local vacante en la Plantilla del Personal Funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, reservada para su provisión mediante el procedimiento de concurso de traslado, plaza que se incluye en la Oferta de Empleo Público de 2019, publicada en el B.O.C. nº 91, de 14 de mayo de 2019, y en el B.O.P. nº 60, de 17 de mayo de 2019.

Por medio del presente anuncio se procede a la publicación de dichas bases, que son las siguientes:

"BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA PROVEER UN PUESTO DE POLICÍA LOCAL DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO, MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO DE TRASLADO

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Es objeto de la presente convocatoria la provisión con funcionario de carrera, mediante el procedimiento de concurso de traslado, atendiendo a la naturaleza del puesto a cubrir, de una plaza de Policía Local de este Excmo. Ayuntamiento, vacante en la Plantilla del Personal Funcionario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de coordinación de Policías Locales de Canarias, Ley 9/2007, de 13 de abril, del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias y de modificación de la Ley 6/1997, y por Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, en el artículo 101 y siguientes de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 30 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canarias, y supletoriamente, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, así como en lo dispuesto en las presentes bases.

Dicho puesto está dotado con el sueldo correspondiente al Subgrupo C1, pagas extraordinarias, trienios y demás retribuciones o emolumentos que le correspondan con arreglo a la legislación vigente.

La descripción del puesto de Policía Local es la siguiente:

- Escala de Administración Especial.
- Subescala de Servicios Especiales.
- Clase de Policía Local.
- Escala Básica.
- Grupo C.
- Subgrupo C1.

Estas bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, Boletín Oficial de Canarias, en el tablón de anuncios de la Corporación y en su Sede Electrónica. También se publicará extracto de la Convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

SEGUNDA.- REQUISITOS QUE DEBE REUNIR EL ASPIRANTE.

Para ser admitido en el concurso de traslado, se deberán reunir los siguientes requisitos referidos al día de finalización del plazo de presentación de solicitudes:

- Ser funcionario de carrera como Policía de cualquier Cuerpo de la Policía Local de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- Haber desempeñado dicho empleo durante un período mínimo de dos años como funcionario de carrera en la Corporación de origen.

- No estar suspendido de funciones con carácter firme.

- No padecer enfermedad o defecto físico que le impida el normal ejercicio de las funciones propias del empleo al que opta y cumplir las condiciones exigidas para ejercer las funciones que les puedan ser encomendadas, de acuerdo con lo que determina la Ley 6/1997, de 4 de julio, las disposiciones que la desarrollan, incluyendo el compromiso de portar armas.

- No encontrarse en situación de segunda actividad por razón de la edad.

- No estar inhabilitado por sentencia judicial firme para el ejercicio de la función pública ni haber sido separado del servicio de ninguna Administración pública mediante expediente disciplinario.

Los requisitos exigidos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo para la presentación de solicitudes para formar parte en el concurso de traslado y gozar de los mismos durante el desarrollo del mismo.

TERCERA.- SOLICITUDES.

Las instancias para tomar parte en el concurso de traslado, se dirigirán a la Alcaldía-Presidencia, presentándose en el Registro General de Entrada de este o en la forma prevista en Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con manifestación expresa de que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base segunda.

El importe de los derechos de presentación al concurso de traslado queda fijado en VEINTE EUROS (20,00 €), que se harán efectivos mediante ingreso en la cuenta número ES23 2100-6747-33-2200046250 de “La Caixa”, de conformidad con el artículo 16.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Su abono se exigirá en régimen de autoliquidación simultáneamente con la solicitud de inscripción, en los siguientes términos:

Se deberán abonar en el plazo de presentación de instancias. No procederá la devolución de tasa alguna, una vez abonada junto con la solicitud.

A las instancias deberán acompañarse inexcusablemente:

- Acreditación del abono de los derechos de presentación al concurso de traslado.

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.

- Fotocopia compulsada de los Permisos de Conducción de vehículos.

- Certificado Médico extendido en impreso oficial y firmado por colegiado en ejercicio en el que se haga constar expresamente que no se haya incurso en ninguna de las exclusiones médicas detalladas en el Anexo A de las presentes Bases y que no padece lesiones, anomalías o enfermedad física o psíquica que le impidan el desempeño de las funciones de Policía Local.

- Certificación de la condición de Policía y de la antigüedad en el empleo expedida por la Administración donde presten sus servicios.

- Currículo en el que figuren, debidamente acreditados la Escala, Subescala, Grupo y Subgrupo al que pertenecen, titulación académica, años de servicios, puestos de trabajos desempeñados, y cuantos otros méritos estimen conveniente poner de manifiesto en relación con las funciones atribuidas al empleo objeto de este concurso, acompañando documentación fehaciente y acreditativa de las circunstancias y méritos.

Dicha documentación deberá ir acompañado de un índice paginado de los méritos y documentos que aporte.

No se tendrá en cuenta mérito alguno que no se acredite en el momento de presentación de instancias.

El plazo de presentación de instancias será de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Los restantes anuncios que deriven de esta convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el tablón de anuncios de la Corporación y Sede Electrónica, insertándose solo en este último, las restantes actuaciones del Tribunal.

CUARTA.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Concluido el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará Resolución, en el plazo máximo de un mes, aprobando la relación de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, indicará los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en las relaciones de admitidos y excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Contra la Resolución por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos, así como contra aquellas otras que resuelvan la subsanación de defectos u omisiones de inclusión, podrá interponerse los recursos que procedan conforme a la normativa en vigor.

En todo caso, a fin de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no solo que no figuran en la relación de excluidos objeto de publicación en el tablón, sino también que sus nombres constan en la correspondiente relación de admitidos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

QUINTA.- COMPOSICIÓN, DESIGNACIÓN Y ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN EVALUADORA.

La composición de la Comisión Evaluadora deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer. El personal de elección o de designación política no podrá formar parte del mismo. La pertenencia al mismo será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta representación o por cuenta de nadie.

La Comisión estará constituida de la siguiente forma:

Presidente: Un Funcionario de Carrera, perteneciente a un Grupo o Subgrupo de igual o superior titulación al exigido para el acceso a las plazas convocadas, designado por el Alcalde-Presidente.

Secretario: Un Funcionario de Carrera de Administración General o Especial, designado por el Alcalde-Presidente, que actuará con voz pero sin voto.

Vocales:

- Dos miembros del Cuerpo de la Policía Local, con igual categoría o superior que el convocado, designados por el Alcalde-Presidente.

- Un miembro propuesto por la Administración Pública de Canarias, designado por la Dirección General del Gobierno de Canarias con competencia en materia de Función Pública.

- Un Funcionario que ostente el cargo de Jefatura de la Policía Local, designado por el Alcalde-Presidente.

- Un miembro propuesto por el Departamento de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias con competencia en materia de coordinación de policías locales, propuesto por la Dirección General con competencias en materia de Seguridad y Emergencias.

- Un miembro propuesto por la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias, a través de la Subdirección de Formación de la Academia Canaria de Seguridad.

Los miembros de la Comisión evaluadora no podrán constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, siendo siempre necesaria la presencia del Presidente y Secretario y las decisiones se adoptarán por mayoría.

La Comisión Evaluadora queda autorizada para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen funcionamiento del Concurso en todo lo no previsto en estas Bases, en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, Ley 7/1985, de 2 de abril, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación.

La designación nominativa de los integrantes de la Comisión evaluadora, tanto titulares como suplentes, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sus acuerdos serán impugnables en los supuestos y formas establecidas por la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La Comisión continuará constituida hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que se puedan derivar del procedimiento selectivo.

Los miembros de la Comisión Evaluadora, así como en su caso, los asesores y el personal auxiliar, deberán de abstenerse de intervenir cuando concurra en ellos alguna de las causas de abstención previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen jurídico del sector público, o cuando hubiese realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de la misma área funcional de la categoría profesional de que se trate o hubiesen colaborado de algún modo en centro de preparación de opositores en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria.

A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, artº. 30, Anexo 4, sobre indemnizaciones por Razón del Servicio, se califica a esta Comisión como de categoría tercera.

SEXTA.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

Consta de las siguientes fases:

a) Reconocimiento médico.

b) Psicotécnico.

c) Fase de Concurso, valoración de méritos y capacidades.

- FASE A) RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Reconocimiento Médico practicado por el Servicio Médico de Prevención concertado por este Ayuntamiento que realizará cuantas pruebas clínicas, analíticas y complementarias sean necesarias para acreditar que el aspirante no incurre en el cuadro médico de inutilidades que figura como anexo a las presentes bases. A tal fin, quien incurra en algún supuesto será considerado como no apto y, por tanto, eliminado en el proceso selectivo.

- FASE B) RECONOCIMIENTO.

Reconocimiento Psicotécnico. Se efectuará por un mínimo de tres profesionales de la Psicología con probada experiencia en selección de recursos humanos y, al menos uno de ellos en selección de policías, debiendo ajustarse las mismas a lo dispuesto en el Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre.

Esta Fase tiene carácter eliminatorio, y los aspirantes serán declarados Aptos y No Aptos.

- FASE C) CONCURSO, VALORACIÓN DE MÉRITOS Y CAPACIDADES.

La situación de estar admitidos en la lista definitiva será el requisito necesario para optar a los puestos convocados.

Todos los méritos alegados deberán poseerse en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La valoración de los méritos se hará de la forma siguiente, hasta el máximo de **5,00 puntos:**

1. Experiencia Profesional:

El tiempo de servicios prestados en Cuerpos y Fuerzas de Seguridad se valorará de la siguiente manera:

1.1- Por cada año de servicio en cuerpos de la Policía Local (excepción hecha del plazo de dos años que se exige como requisito), a razón de 0,20 puntos por cada año, y 0,10 puntos por fracción de seis meses, hasta un máximo de **1,00 punto**.

1.2.- Por cada año de servicio en el Cuerpos de la Policía Canaria, a razón de 0,75 puntos por cada año completo y 0,25 puntos por fracción de seis meses, hasta un máximo de **1,00 punto**.

2. Cursos de formación y perfeccionamiento que versen sobre materias relacionadas con las funciones propias del empleo objeto de la convocatoria, hasta un **máximo de 1,50 puntos:**

a) Sin especificar tiempo y hasta 19 horas: 0,10 puntos por cada uno (asistencia) o 0,12 (con aprovechamiento)**.**

b) De más de 20 horas y hasta 39 horas: 0,15 puntos por cada uno (asistencia) o 0,18 (aprovechamiento)**.**

c) De más de 41 horas y hasta 59 horas: 0,20 puntos por cada uno (asistencia) o 0,23 (aprovechamiento)**.**

d) De más de 60 horas: 0,25 puntos por cada uno (asistencia) o 0,30 (aprovechamiento).

Si los respectivos cursos hubiesen sido impartidos u homologados por la Academia Canaria de Seguridad Pública u otro Centro Público se incrementará su puntuación individual en un 50%.

3. Conocimientos de idiomas extranjeros y lenguaje de signos: se valorará el conocimiento de una lengua extranjera, previa acreditación de la titulación por la Escuela Oficial de Idiomas, Universidades u otros Centros Públicos, y del conocimiento del lenguaje de signos, acreditado con diploma, certificación o similar, con 0,10 puntos por idioma y 0,10 puntos por curso acreditado de conocimiento del lenguaje de signos, hasta un máximo de **0,20 puntos.**

4. Publicaciones y actividad docente desarrollada por los aspirantes relacionadas con la actividad policial, 0,10 por cada una hasta un máximo de **0,20 puntos**.

5. Por distinciones oficiales concedidas en el ejercicio de funciones policiales: 0,10 por cada una, hasta un máximo de **0,10 puntos.**

6. Trabajo redactado a ordenador, con un mínimo de 40 páginas, valorado hasta un máximo de **1,00 punto**, sobre la siguiente temática:

a) Conocimiento geográfico, físico y demográfico del municipio.

b) Denominaciones populares de lugares y conocimiento de emplazamientos turísticos, del municipio.

La valoración será conforme a los aspectos siguientes:

- Por la estética y estilo, máximo de 0,30 puntos.
- Por la redacción, máximo de 0,30 puntos.
- Por el contenido, máximo de 0,40 puntos.

ACREDITACIÓN DE LOS MÉRITOS.

Acreditación de la experiencia profesional en cualquier Administración: Certificado de los servicios prestados emitido por la Administración donde se hubieran prestado, indicando el tiempo exacto de duración de los mismos, debiéndose hacer constar con exactitud los servicios prestados desde la toma de posesión en propiedad.

La acreditación del resto de los méritos se hará mediante Certificación en la que conste todos y cada uno de ellos y especificando el tiempo de duración, o bien con el diploma-certificación compulsada, o bien copia autentificada por Notario.

La acreditación del conocimiento de idioma extranjero mediante certificación expedida por la Escuela Oficial de Idiomas, Universidad u otro centro público.

El conocimiento del lenguaje de signos, acreditado mediante diploma, certificación o similar del Centro u Organismo organizador de la actividad docente.

La acreditación de las publicaciones o actividad docente, mediante certificación del Centro u Organismo que haya efectuado la publicación u organizado la impartición de la actividad docente.

La acreditación de las titulaciones se efectuará mediante título o certificación comprensiva de la titulación.

De la sesión o sesiones que celebre la Comisión, se levantará Acta por el Secretario, donde se harán constar el resultado de la evaluación individualizada y las incidencias y votaciones que se produzcan.

La calificación total se hallará sumando la puntuación total obtenida en todos los apartados de la base sexta.

En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirla según el siguiente orden:

1º) Por la mejor puntuación obtenida en el apartado de servicios prestados.

2º) Por la mejor puntuación obtenida en el apartado de cursos de formación y perfeccionamiento.

SÉPTIMA.- RELACIÓN DE APROBADOS.

Finalizada la práctica de la totalidad de la valoración, el Tribunal hará pública la lista de aprobados, que coincidirá con aquellos que ostenten mayor puntuación definitiva, no pudiendo rebasar los aprobados el número de puestos convocados. Conforme al artículo 44.5 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, será necesario obtener una puntuación mínima de 2,25 puntos para ser propuesto como aprobado.

La propuesta de aprobados será elevada por el Tribunal Calificador al Presidente de la Corporación para que efectúe el nombramiento. Al mismo tiempo remitirá a dicha autoridad el Acta del Tribunal en la que figuren por orden de puntuación la relación de aprobados y que no excedan del número de plazas convocadas.

El plazo de resolución del concurso de traslado no excederá de seis meses contados a partir de la fecha de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

OCTAVA.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.

En el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de la lista de aprobados en el tablón de anuncios de la Corporación, se deberán de presentar los documentos siguientes:

- Certificación de su Administración de procedencia, de que cumple con todas y cada una de las condiciones de la base segunda.

- Certificación de la antigüedad total en la administración.

Si dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, los aprobados propuestos no presentaran su documentación o no reunieran los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que haya podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el concurso de traslado.

NOVENA.- TOMA DE POSESIÓN Y ADJUDICACIÓN DEL PUESTO.

Los aprobados y propuestos deberán tomar posesión en el destino obtenido en el plazo de tres días si no implica cambio de residencia o de un mes si lo implicase. El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese en su Corporación de origen que

deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la publicación de la Resolución del concurso en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

En el Acta de toma de posesión será necesario hacer constar, de conformidad con el artículo 13.1 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, la manifestación del interesado de no venir desempeñando ningún puesto o actividad en el sector público delimitado por el artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, indicando asimismo que no realizan actividad privada incompatible o sujeta a reconocimiento de compatibilidad.

En otro caso, se procederá en la forma determinada en los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

DÉCIMA.- INCIDENCIAS.

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueban las reglas el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado y la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias.

UNDÉCIMA.- IMPUGNACIÓN.

La convocatoria y sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de estas y de las actuaciones de la Comisión evaluadora, podrá ser impugnadas por los interesados en los casos y formas establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A N E X O

CUADRO MÉDICO DE EXCLUSIONES

Quedarán automáticamente excluidos del proceso selectivo todos aquellos aspirantes en los que se den alguna de las circunstancias o características médicas que a continuación se detallan:

OFTALMOLOGÍA:

Deberá conseguirse con o sin cristales una agudeza visual de 2/3 en el ojo mejor y ½ en el otro, según la Escala Wecker.

No padecer: alteraciones oculomotoras importantes, Dacriocistitis crónicas, Párpados: cualquier patología o defecto que impida la protección del ojo a la intemperie, tumores oculares. Amputación importante del campo visual en ambos ojos.

OTORRINOLANGOLOGÍA:

No padecer: la agudeza auditiva conversacional será evaluada según normas PGM (Pérdida Global Monoaural) y no se admitirá pérdida superior al 25% en el oído peor. Trauma Acústico o Sordera Profesional, no se admitirán pérdidas mayores a 30 decibelios en la frecuencia de 4.000 hertzios, una vez descontada la pérdida normal para la edad según normas ELI (Early Loss Index), Dificultades importantes en la fonación y perforación timpánica.

APARATO LOCOMOTOR:

No padecer: enfermedades de este aparato y Limitaciones de movimientos.

No se admitirán grados de movilidad que impidan el normal desenvolvimiento de la funcionalidad de la totalidad del aparato locomotor y que impidan el ejercicio del trabajo de Policía Local de Los Realejos.

APARATO DIGESTIVO:

No padecer: cirrosis, hepatopatías crónicas, Pancreatitis crónicas, Úlcera sangrante recidivante, cualquier patología del aparato digestivo o intervenciones quirúrgicas que presenten secuelas funcionales con repercusiones orgánicas y que incidan negativamente en el desempeño de su trabajo, hepatopatías agudas con repercusión enzimática importante.

APARATO CARDIOVASCULAR:

No padecer: hipertensión arterial mayor de 145/90 mmHg., insuficiencia cardiaca, infarto de miocardio, ni haberlo sufrido anteriormente, coronariopatías, arritmias importantes, taquicardia sinusal permanente de más de 120 latidos por minuto, flutter, fibrilación, síndromes de preexitación, bloqueo aurículo-ventricular de 2º o 3º grados, extrasístoles patológicas, valvulopatías, no se admiten prótesis valvulares, aneurismas cardiacos o de grandes vasos, insuficiencia arterial periférica, insuficiencia venosa periférica que produzca signos o éxtasis o alteraciones tróficas varicosas importantes, secuelas post-trombo embólicas, defectos y deformidades de los dedos y/ o manos producidas por problemas de circulación, que sean sintomáticos o dificulten la realización satisfactoria de los trabajos de Policía Local.

SISTEMA NERVIOSO CENTRAL:

No padecer: parkinson, corea o balismo, epilepsia, esclerosis múltiple, ataxia, arteriosclerosis cerebral, sintomática, vértigo de origen central, alteraciones siquiátricas de base y cualquier grado de hiposmia.

APARATO RESPIRATORIO:

No padecer: disminución del VEMS por debajo del 80%, EPOC, asma bronquial, atelectasia, enfisema, neumotórax recidivante y otros procesos respiratorios que incidan negativamente en las prácticas a realizar en las tareas específicas de Policía Local.

PIEL Y FANERAS:

No padecer: cicatrices que produzcan limitación funcional importante, y aquellos procesos patológicos que limiten o se agraven con el desempeño de la función de Policía Local.

OTROS PROCESOS PATOLÓGICOS QUE PUDIERAN IMPEDIR EL NORMAL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DE AGENTE DE LA POLICÍA LOCAL:

No padecer: enfermedad de Cushing, enfermedad de Addison, insuficiencia renal crónica, enfermedades renales evolutivas, hemopatías crónicas graves, tumores malignos invalidantes, tuberculosis, hernia inguinal.

La comprobación y valoración de los datos clínicos a que hace referencia este cuadro se hará solo y exclusivamente por el Servicio Médico de Prevención concertado por el Ayuntamiento y sus resultados siempre habrán de referirse al momento de la exploración.”

Villa y Puerto de Garachico, a 10 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente en funciones, José Heriberto González Rodríguez.

A N U N C I O

3425 **80442**

Por Decreto de la Alcaldía-Presidencia de fecha 11 de junio de 2019, se aprueban las bases de la convocatoria para la provisión en propiedad de una plaza de Oficial de la Policía Local vacante en la Plantilla del Personal Funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, reservada para su provisión por el sistema de promoción interna, plaza que se contempla en la Oferta de Empleo Público de 2019, publicada en el B.O.C. nº 91, de 14 de mayo de 2019, y en el B.O.P. nº 60, de 17 de mayo de 2019.

Por medio del presente anuncio se procede a la publicación de dichas bases, que son las siguientes:

"BASES PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE UNA PLAZA DE OFICIAL DE LA POLICÍA LOCAL, FUNCIONARIO/A DEL AYUNTAMIENTO DE GARACHICO, POR EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA.

1.- NORMAS GENERALES DE LAS BASES Y CONVOCATORIA.

La plaza convocada se incluye en la Oferta Pública de Empleo correspondiente al ejercicio del año 2019, y sus características son:

* Grupo: C; Subgrupo: C1; Escala: Administración Especial; Subescala: de servicios especiales; Clase: Oficial de la Policía Local; Denominación: Oficial de la Policía Local; Número de vacante: 1, reservada para su provisión por el sistema de promoción interna, conforme a lo dispuesto en el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de la Policía Local de Canarias.

No podrá declararse superado en el presente proceso selectivo un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

2.- REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS/AS ASPIRANTES.

Todos los requisitos que se relacionan a continuación se han de poseer en la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias y conservarse hasta el momento de la toma de posesión como funcionario/a de carrera de las plazas convocadas:

* Tener la nacionalidad española.

* Ser funcionario/a de carrera del empleo de Policía Local del Ayuntamiento de Garachico, con una antigüedad mínima de dos años.

* Estar en posesión del título de Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional de Segundo Grado, Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalentes, expedidos por el organismo competente con arreglo a la vigente legislación.

* Estar en alguna de las situaciones administrativas de servicio activo, servicios especiales o servicios en otras administraciones y no estar en situación de segunda actividad.

* No estar inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de la función pública, ni haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública, así como carecer de antecedentes penales por la comisión de delitos dolosos.

* Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

A dichos efectos este Certificado Médico se presentará extendido en impreso oficial y firmado por un colegiado/a en ejercicio, en el que se haga constar expresamente lo siguiente "el/la opositor/a reúne las condiciones precisas para ejercer satisfactoriamente su cometido como Oficial de la Policía Local y para las pruebas físicas establecidas en la presente convocatoria".

Dicho certificado se acompañará de una declaración de la persona opositora en la que conste que autoriza al Ayuntamiento de Garachico a someterle a la realización de las pruebas físicas establecidas en la presente convocatoria, sin responsabilidad alguna para la entidad local, así como a las pruebas y comprobaciones médicas determinadas también en la presente convocatoria y a cuantas otras estime oportuno el Tribunal (Anexo II).

* El índice de corpulencia no podrá ser superior al 28, calculado como peso (en kilogramos) /altura (al cuadrado, en metros).

* Compromiso de llevar armas, que se tomará mediante declaración jurada o promesa (Anexo II).

* Estar en posesión del permiso de conducción de las categorías A2 y B.

3.- SOLICITUDES.

Quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas deberán hacerlo cumplimentando el impreso establecido por el Ayuntamiento de Garachico, según modelo del Anexo I, que les será facilitado en la Oficina de Atención Ciudadana. Este deberá presentarse por duplicado al objeto de que el/la interesado/a se quede con copia sellada de la instancia presentada.

La solicitud de participación deberá ir acompañada, necesariamente, de la siguiente documentación, con el fin de acreditar que los aspirantes propuestos por el tribunal cumplen con los requisitos establecidos:

a) Fotocopia acompañada de original para su compulsa del Documento Nacional de Identidad, vigente en el momento de finalización del plazo de presentación de instancias.

b) Titulación exigida.

c) Recibo o justificante del pago de los derechos de examen.

d) Declaración Jurada (Anexo II).

e) Certificado Médico, conforme a lo establecido en la base 2.f) de las presentes bases.

f) Certificado acreditativo de la condición de funcionario de carrera del empleo de Policía Local del Ayuntamiento de Garachico una antigüedad mínima de dos años.

Conforme establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las solicitudes podrán presentarse también en los Gobiernos Civiles, Oficinas de Correos y Representaciones Diplomáticas o Consulares de España en el extranjero.

Igualmente, en la Declaración Jurada (Anexo II) que debe acompañar la instancia por la que se solicita acceso a las pruebas selectivas de la oposición, debe constar el compromiso del/la aspirante a prestar juramento o promesa de acatar la Constitución española, como norma fundamental del Estado, y respetar y observar el Estatuto de Autonomía, como norma institucional básica de Canarias y el resto del ordenamiento jurídico vigente, y el compromiso formal de desempeñar todas las funciones propias de la plaza que pretende ocupar, con la obligación de la conducción de los vehículos del servicio.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales. Contados a partir de la publicación del anuncio de la presente convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, debiendo publicarse previamente la misma, así como sus bases, íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el Boletín Oficial de Canarias.

4.- TASAS POR DERECHOS DE EXAMEN.

La tasa por derechos de examen se establece en la cantidad de treinta (20,00) euros, y podrá ser satisfecha en la cuenta bancaria ES23 2100-6747-33-2200046250 de “La Caixa”. En el ingreso tiene que constar: Nombre y apellidos del opositor, Importe, y El texto: "Derecho de examen plaza de Oficial de la Policía Local".

De conformidad, asimismo, con lo previsto en la legislación anteriormente mencionada, el importe de los derechos de examen indicados podrá hacerse efectivo mediante giro postal o telegráfico. En todo caso, deberá figurar como remitente del giro el propio opositor/a, quien hará constar en el espacio de la solicitud destinado para ello, la clase de giro, su fecha y número.

5.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

5.1. Requisitos.

Para ser admitido a la práctica de las pruebas selectivas deberán presentar la instancia y la documentación exigida en la base tercera de la presente convocatoria.

En cualquier momento del proceso selectivo, si el Tribunal Calificador tuviese conocimiento de que alguno de las personas aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos en la convocatoria correspondiente, o de certificación acreditada resultara que su solicitud adolece de errores o falsedades que imposibiliten el acceso al empleo de la categoría a la que opte en los términos establecidos en la convocatoria en cuestión, en estos supuestos y previa audiencia al interesado, el Tribunal deberá proponer su exclusión al órgano convocante, comunicándole asimismo las inexactitudes o falsedades formuladas por el/la aspirante en la solicitud de admisión en las pruebas a los efectos procedentes.

La tasa por derechos de examen deberá abonarse necesariamente dentro del plazo referido en la base tercera, la falta de pago en dicho plazo determinará la exclusión definitiva del aspirante a las pruebas selectivas.

5.2. Lista de admitido/as y excluido/as.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes el Sr. Alcalde-Presidente dictará resolución en el plazo de un mes declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as.

La resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y contendrá como anexo único, la relación nominal de aspirantes excluidos, con su correspondiente Documento Nacional de Identidad e indicación de las causas de su exclusión, así como el lugar en que se encuentran expuestas al público las listas completas de aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

El plazo de subsanación de los defectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, será de diez días, a contar desde el siguiente a la fecha de publicación de la mencionada resolución.

Transcurrido dicho plazo, las reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas mediante resolución del Sr. Alcalde-Presidente, La publicación de la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as se realizará en el Boletín Oficial de la Provincia, con indicación de fecha, hora y lugar de la celebración de la primera prueba.

De conformidad con lo establecido por el artículo 12 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, procederá la devolución de la tasa por derechos de examen cuando el/la aspirante sea excluido por causas no imputables al mismo. No procederá devolución alguna de los derechos de examen en los supuestos de exclusión de las pruebas selectivas por causas imputables al/la interesado/a tales como no cumplir los requisitos o no aportar los documentos exigidos en la convocatoria.

5.3. Reclamaciones, errores y rectificaciones.

La publicación de la resolución por la que se declara aprobada la lista de admitidos/as y excluidos/as en el Boletín Oficial de la Provincia será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del/la interesado/a, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el supuesto de que, por circunstancias excepcionales, se hubiese de modificar el lugar, la fecha o la hora de celebración del primer ejercicio, se hará público a través del Boletín Oficial de la Provincia.

6.- TRIBUNAL.

6.1. Composición.

El Tribunal Calificador de las pruebas selectivas estará constituido, de acuerdo con lo establecido en el artº. 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el artº. 4 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, y en concordancia con otras disposiciones, designándolos el Presidente de la corporación y compuesto por los siguientes miembros:

Presidente/a: Funcionario/a con titulación igual o superior a la exigida.

Secretario/a: Secretario/a General de esta Corporación o funcionario/a en quien delegue.

Vocales:

1º Vocal: un representante designado/a por la Dirección General con competencias en materia de función pública.

2º Vocal: un representante a propuesta del Centro Directivo competente en materia de seguridad de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad.

3º Vocal: Un representante propuesto por el titular de la Subdirección de Formación de la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias. Disposición final tercera del Decreto 2/2013, de 10 de enero, que modifica el Decreto 170/2011, de 12 de julio, por el que se determina la estructura central periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, en la que se suprime la Academia Canaria de Seguridad.

4º Vocal: Un funcionario/a de carrera, con titulación igual o superior a la exigida en la bases.

5º Vocal: Un funcionario/a de carrera, con titulación igual o superior a la exigida en la bases.

6º Vocal: Un funcionario/a de carrera, con titulación igual o superior a la exigida en la bases.

Para cada uno de los titulares se dignará un suplente, para sustitución en caso de ausencia o imposibilidad de asistencia a las sesiones.

Suplentes: se designarán Funcionarios/as suplentes de todos los miembros del Tribunal para sustitución en caso de ausencia o imposibilidad de asistencia a las Sesiones.

La composición del Tribunal Calificador se realizará en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con las listas de admitidos/as y excluidos/as, así como en el tablón de anuncios.

El Tribunal Calificador que actúe en estas pruebas selectivas tendrá la categoría segunda, de las recogidas en el Anexo cuarto, del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razones del servicio.

En lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 6/1997, de Coordinación de Policías Locales de Canarias; Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de

la Policía Local de Canarias; Orden de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006; texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de Administración Local; Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria; Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado; Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

6.2. Asesores especialistas.

Cuando el procedimiento selectivo, por dificultades técnicas o de otra índole así lo aconsejase, el Tribunal, por medio de su Presidente, podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de otro personal municipal, de otras Administraciones Públicas o del sector privado que colaborará, exclusivamente, en el ejercicio de sus especialidades técnicas en el desarrollo de los procesos de selección y bajo la dirección del citado Tribunal. En todo caso, dichos asesores no tienen derecho a voto.

6.3.- Actuación y constitución del Tribunal Calificador.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo de tres de sus miembros, y entre estos la del/la Presidente y del Secretario/a o de quienes les sustituyan.

En caso de ausencia, tanto del/la Presidente titular como del/la suplente, el primero designará de entre los/las Vocales con derecho a voto un sustituto/a que lo suplirá. En el supuesto en que el/la Presidente titular no designe a nadie, su sustitución se hará por el/la Vocal de mayor edad con derecho a voto.

El/la Secretario/a tiene voz, aunque no derecho a voto.

El Tribunal resolverá todas las dudas que surjan de la aplicación de las normas contenidas en estas bases, así como en las específicas de cada convocatoria y determinará la actuación procedente en los casos no previstos en ellas. Adoptará sus decisiones por mayoría, mediante votación nominal. En caso de empate se repetirá la votación, y si persiste el empate, este lo dirimirá el/la Presidente con su voto.

Los acuerdos del Tribunal solo podrán ser impugnados por las personas interesadas en los supuestos y en la forma establecida en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Tribunal continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y

tendrá derecho a percibir las indemnizaciones o dietas que les correspondan según el puesto de trabajo que se convoque, certificado por el/la secretario/a del Tribunal.

El Presidente de la Corporación, hará la primera convocatoria del Tribunal para su constitución y comienzo de actuaciones, y el/la presidente de este órgano circulará las convocatorias de preparación y otras que estimen pertinentes en el desarrollo de la selección.
6.4. Abstención.

Las personas que integran el Tribunal y los/las Asesores/as especialistas deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurran en ellos circunstancias de las previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común o en el artículo 13.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

6.5. Recusación.

Los/as aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal y a los/as Asesores/as especialistas cuando juzguen que concurren en ellos alguna o varias de las circunstancias señaladas en la precedente base 6.4, siguiéndose para ello el procedimiento establecido en el artículo 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6.6. revisión de las resoluciones del Tribunal Calificador.

Las resoluciones del Tribunal Calificador vinculan a la Administración municipal, aunque esta, en su caso, pueda proceder a su revisión conforme a lo previsto en los artículos 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso habrán de practicarse de nuevo las pruebas o trámites afectados/as por las irregularidades.

7. CALENDARIO DE REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS.

El lugar, fecha y, hora de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas, se dará a conocer junto con la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as mediante la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Garachico.

Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de celebración de las restantes pruebas en el Boletín Oficial de la Provincia.

Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Corporación, con 12 horas al menos de antelación al comienzo de la prueba si se trata del mismo ejercicio o de 24 horas si se trata de uno nuevo.

Plazo desde la conclusión de un ejercicio hasta el comienzo del siguiente:

En el caso de que la realización de una prueba se prolongue a más de una jornada (un día), el Tribunal emitirá el correspondiente anuncio en el tablón del Ayuntamiento de Garachico, especificando el lugar, fecha y hora de celebración del resto de la misma.

Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de 72 horas y máximo de 45 días naturales, con excepción de que concurran circunstancias que aconsejen su modificación, pero en este caso será con entera conformidad por escrito de los/las opositores/as y el tribunal.

8.- ORDEN DE INTERVENCIÓN DE LOS/LAS ASPIRANTES Y SU IDENTIFICACIÓN.

8.1. Llamamientos, orden de actuación de los aspirantes.

Los/las aspirantes serán convocados/as para cada ejercicio en llamamiento único. Salvo casos de fuerza mayor, invocados/as con anterioridad debidamente justificados y apreciados por el Tribunal con absoluta libertad de criterio, la no presentación de un/a aspirante a cualquiera de los ejercicios obligatorios en el momento de ser llamado, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo y en los sucesivos, quedando excluido/a, en su consecuencia, del procedimiento selectivo.

El orden en que habrán de actuar los/las aspirantes en aquellos ejercicios que no puedan realizar conjuntamente se iniciará alfabéticamente, dando comienzo por la persona opositora cuyo primer apellido comience por la letra que determine el sorteo anual realizado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública, a que se refiere el artículo 17 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, o normativa vigente en cada momento.

El orden de actuación de los/las aspirantes en aquellos ejercicios que no se realicen conjuntamente se iniciará por orden alfabético de todo los/las aspirantes.

8.2. Identificación de los/las aspirantes.

El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los/las aspirantes que acrediten su identidad, a cuyo fin deberán estar provistos de Documento Nacional de Identidad o pasaporte.

9.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

La fase de oposición constará de las siguientes pruebas y se desarrollarán con el siguiente orden:

9.1. Fase de oposición:

9.2.1. APTITUD FÍSICA.
9.2.2. PSICOTÉCNICA.
9.2.3. CONOCIMIENTOS.
9.2.4. IDIOMAS.
9.2.5. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

9.1. Fase de concurso:

9.1. Fase de concurso y valoración de méritos:

Esta fase será posterior a la de oposición y respecto a los aspirantes que han superado la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio.

La documentación acreditativa de los méritos a valorar, tal y como se recoge en el artículo 23 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, deberá aportarse en sobre cerrado y debidamente compulsada, dentro del plazo de 20 días naturales desde que se publique la relación definitiva de aprobados en la fase de oposición, estos méritos deben haberse obtenido siempre antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación, tal y como se recoge en el artículo 20.4 del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias (BOC nº 244, de 19 de diciembre de 2006).

El Tribunal calificará los méritos presentados por los/las aspirantes conforme a la siguiente relación, otorgando la puntuación correspondiente. Se tendrá en cuenta los méritos, con la valoración que se señala, referente a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

En la fase concurso no podrá obtener en su totalidad una puntuación superior a los 4,50 puntos.

9.1.1. Valoración de méritos.

La valoración de los méritos se hará de la forma siguiente:

9.1.1.1. Antigüedad.

Por cada año de servicios prestados en cuerpos y fuerzas de seguridad, 0,08 por año prorrateándose los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de 1 punto.

Quedan excluidos/as del cómputo los dos años que se exigen como requisito para poder participar en el proceso selectivo.

9.1.1.2. Formación.

Cursos o seminarios de formación, perfeccionamiento, actualización y/o reciclaje, que versen sobre materias relacionadas con las funciones del puesto, impartidos por centros homologados, hasta un máximo de 1,25 puntos:

Por haber participado en cursos o Seminarios de formación perfeccionamiento, actualización y/o reciclaje relacionados con la Seguridad y/o Emergencias:

a. Sin especificar el tiempo y menos de 20 horas: 0,02 puntos por cada uno.
b. Cursos de duración entre 20 horas y menos de 40 horas: 0,04 puntos cada uno.
c. Cursos de duración entre 40 horas y menos de 60 horas: 0,06 puntos cada uno.
d. Cursos de duración de 60 horas o más: 0,08 puntos cada uno.

Los cursos realizados por la Academia Canaria de Seguridad o que se homologuen por esta, así como los impartidos en centros públicos, tendrán una valoración superior en un 50% a los fijados en el párrafo anterior, a los impartidos por otros centros homologados.

9.1.1.4. Titulaciones académicas:

La valoración de las diversas titulaciones académicas relevantes para el desempeño del puesto de trabajo será:

Por el Doctorado de cualquier Universidad de un Estado miembro de la Unión Europea 0,30 puntos.

Por la titulación de Licenciatura, Ingeniería o Segundo ciclo Universitario de cualquier Universidad de Estado miembro de la Unión Europea o equivalente, 0,25 puntos.

Por la titulación de Diplomado/a Universitario/a o Primer ciclo Universitario de cualquier Universidad del Estado miembro de la Unión Europea o equivalente 0,20 puntos.

Se puntuarán tantas titulaciones como se posean, con la excepción de la titulación exigida para la convocatoria, así como de aquellas necesarias para la obtención del titulo superior. Hasta un máximo de 0,6 puntos.

9.1.1.5. Publicaciones y actividad docente.

Por publicaciones relacionadas con la actividad policial 0,15 puntos por cada uno, hasta un máximo de 0,45 puntos.

Por haber impartido cursos de formación de Reciclaje, de Actualización o Seminarios, relacionados con la actividad policial a razón de 0,15 puntos por cada uno, hasta un máximo de 0,45 puntos.

9.1.1.6. Idiomas extranjeros.

Por conocimiento de idiomas extranjeros, distintos a los evaluados en la fase oposición, acreditados mediante la oportuna certificación expedida por los centros oficiales, hasta un máximo de 0,75 puntos.

* Nivel Básico: 0,20 puntos.
* Nivel Intermedio: 0,30 puntos.
* Nivel Avanzado: 0,50 puntos.

9.1.2. Acreditación de los méritos.

El sistema de acreditación de los méritos, la experiencia profesional y el trabajo personal será el siguiente:

Certificado de servicios prestados emitido por la Administración donde su hubieran prestado, indicando el tiempo exacto de duración de estos, haciendo constancia expresa de los servicios prestados.

La acreditación de la formación se hará mediante la presentación de copia compulsada de los diplomas de los cursos realizados, de las titulaciones académicas y de idiomas extranjeros.

9.2. Fase de oposición:

9.2.1. Aptitud física.

De carácter obligatorio y eliminatorio, el ejercicio consistirá en la superación de las pruebas físicas que se especifican en el Anexo I, punto 3.2 de la Orden de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros del Cuerpo de la Policía Local Canaria (BOC nº 61, de 26 de marzo de 2008).

Este ejercicio será eliminatorio y calificado de apto o no apto. Serán eliminados/as los/las aspirantes que, en cualquiera de las pruebas físicas, no alcancen la marca mínima establecida en el referido anexo. Consistiendo estas en:

Adaptación al medio acuático (50 m estilo libre).

Salto horizontal.

Resistencia aeróbica (test de Cooper).

- Adaptación al medio acuático (50 m estilo libre).

Objetivo: medir la velocidad de desplazamiento en el medio acuático del aspirante.

Desarrollo: el aspirante se colocará a indicación del controlador frente al poyete, a la voz de "listos" se colocarán en posición de salida (piernas flexionadas y tronco flexionado hacia delante) o bien, en el borde interior de la piscina pegado a la pared. La señal de salida se efectuará mediante un toque largo de silbato, tras lo cual los aspirantes se lanzarán al agua y/o comenzarán a nadar. Una vez en el agua realizarán la distancia de 50 metros a estilo libre lo más rápidamente posible sin salirse de su calle. La prueba concluirá cuando el aspirante toque claramente la pared de llegada, no saliendo de la piscina hasta que llegue el último participante de la prueba.

Si el Juez-Árbitro decide que la salida es falsa, hará sonar su silbato repetidamente, contabilizándole una amonestación por "nulo" al aspirante que erró en su salida.

Valoración: se anota el tiempo que tarde en recorrer la distancia estipulada expresándose en segundos y centésimas, considerándose no aptos aquellos que no alcancen las marcas mínimas reflejadas en la tabla de baremos por edades o incumplan algunos de los requisitos de realización de la prueba.

Observaciones y penalizaciones: se permitirán dos intentos, solo en el caso de no superar las marcas mínimas en el primer intento, realizándose el segundo intento al final del resto de aspirantes. La prueba será invalidada en los siguientes casos:

- Utilizar cualquier elemento auxiliar que considere el tribunal previamente a la realización de la prueba que aumente su velocidad o ayude en el nado.

- Cuando en algún momento del recorrido, el aspirante se apoye para descansar o tomara impulso en algún lugar tales como corcheras o bordes.

- Cuando en algún momento del recorrido, el aspirante toque o descanse con los pies en el fondo.

- Cuando realice un mismo aspirante dos salidas falsas, por lo que acumule dos amonestaciones.

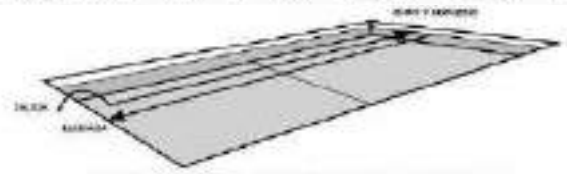
- No finalizar la prueba en la misma calle de salida.

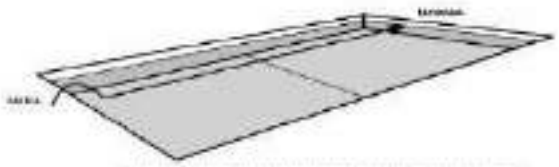
- No supere los mínimos establecidos en la tabla de baremos por edades.

Material: cronómetro digital y silbato y piscina de 50 metros con sus calles bien delimitadas o, en su defecto, piscina de 25 metros con sus calles delimitadas (con lo que los aspirantes se verían obligados a realizar un viraje).

Marcas y puntuaciones: para considerar superada la prueba se tendrá que alcanzar las marcas determinadas en la siguiente tabla de baremos:

Adaptac. a/M. acuática		APTO	8	7	6	5	10
Menores de 30 años	Hombre	50,00"	47,00"	44,00"	41,00"	38,00"	37" o -
	Mujer	55,00"	52,00"	49,00"	46,00"	43,00"	42" o -
De 30 a 34 años	Hombre	53,00"	50,00"	47,00"	44,00"	41,00"	40" o -
	Mujer	60,00"	57,00"	54,00"	51,00"	48,00"	47" o -
De 35 a 39 años	Hombre	56,00"	53,00"	50,00"	47,00"	44,00"	43" o -
	Mujer	63,00"	60,00"	57,00"	54,00"	51,00"	50" o -
De 40 a 49 años	Hombre	59,00"	56,00"	53,00"	50,00"	47,00"	46" o -
	Mujer	66,00"	63,00"	60,00"	57,00"	54,00"	53" o -
De 50 a 55 años	Hombre	62,00"	59,00"	56,00"	53,00"	50,00"	49" o -
	Mujer	69,00"	66,00"	63,00"	60,00"	57,00"	56" o -
Más de 55 años	Hombre	65,00"	62,00"	59,00"	56,00"	53,00"	52" o -
	Mujer	72,00"	69,00"	66,00"	63,00"	60,00"	59" o -





- Salto Horizontal.

Objetivo: medir la fuerza explosiva de la musculatura extensora del tren inferior.

Desarrollo: el aspirante se situará detrás de una línea sin pisarla con los pies a la misma altura y ligeramente separados. Desde esta posición se realizará un salto hacia delante lo más lejos posible a base de un movimiento explosivo de extensión de caderas, rodillas, y tobillos, ayudándose con un lanzamiento de brazos en la misma dirección. Se cae sobre la planta de los pies permitiéndose apoyar cualquier parte del cuerpo con posterioridad.

Valoración: se anota en metros y centímetros la distancia alcanzada obviándose los milímetros, redondeando siempre hacia el número entero inferior, teniéndose en cuenta que se mide perpendicularmente desde la huella más cercana de la línea de salida hasta la línea de batida o su prolongación, siendo el mínimo el que refleja la tabla de baremos, considerándose no aptos aquellos que no alcancen las distancias mínimas o incumplan algunos de los requisitos de realización de la prueba.

Observaciones y Penalizaciones: se permitirá dos (2) intentos. En caso de superar la prueba en el primer intento, se dará como apta la misma, no pudiéndose hacer uso del segundo para mejorar la marca conseguida. No se permitirá utilizar zapatillas con clavos metálicos para esta prueba. Estará permitido el balanceo de pies, de talón a metatarso sin perder el contacto con el suelo antes de la realización del salto, siendo invalidada la prueba en los siguientes casos:

- Pisar la línea de salida, incluyendo la puntera del calzado en el momento de despegue.
- Tomar impulso con un solo pie.
- Tomar impulso con una carrera previa.
- Abandonar el foso de salto retrocediendo hacia la parte donde saltó.
- Durante la caída, toca el suelo fuera del foso más cerca de la línea de batida que la marca más próxima hecha en la arena.
- No superar el mínimo establecido.

Material: foso de arena de salto de longitud, cinta métrica y allanador para la arena.

Marcas y puntuaciones:

Marcas y puntuaciones:

Salto Horizontal		APTO	6	7	8	9	10
Menores de 30 años	Hombre	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45 o más
	Mujer	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25 o más
De 30 a 34 años	Hombre	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40 o más
	Mujer	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20 o más
De 35 a 39 años	Hombre	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35 o más
	Mujer	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15 o más
De 40 a 49 años	Hombre	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30 o más
	Mujer	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10 o más
De 50 a 55 años	Hombre	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25 o más
	Mujer	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05 o más
Más de 55 años	Hombre	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20 o más
	Mujer	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00 o más

- Resistencia Aeróbica (Test de Cooper).

Objetivo: medir la resistencia aeróbica del aspirante.

Desarrollo: consiste en correr durante un período de doce (12) minutos la mayor distancia posible en un espacio plano y con una distancia delimitada (pista de atletismo). Los aspirantes serán organizados en grupos de números no superior a 10 personas. Cada sujeto, a indicación del controlador, se colocará detrás de la línea de salida. La salida tendrá lugar tras la señal "listos, ya" efectuada por el controlador.

Cuando falte un minuto para concluir los doce de que consta la prueba, el coordinador de la misma avisará de tal circunstancia a los participantes mediante un megáfono o sistema de megafonía, o mediante señal acordada previamente. El final de la prueba será indicado por el controlador de la misma de igual manera y, cuando esto ocurra, los participantes deberán permanecer inmóviles en el lugar en que están hasta que se les indique que pueden abandonarlo (solo podrán caminar o moverse sobre la misma distancia que acabaron, sin aumentarla, desde el interior de la pista hasta la última calle o similar).

Valoración: se anota la marca conseguida por los aspirantes en metros, valiéndose para ello de marcas o segmentos de medidas establecidos y expuestos previamente (por ejemplo, marcando las distintas distancias establecidas como mínimas para cada baremo de edad). Por ello se aconseja realizar la prueba en una pista de atletismo o, en su defecto, una zona que disponga de medidas estandarizadas a partir de las cuales conocer la distancia recorrida. Se considerarán "No Aptos" aquellos que no alcancen las marcas mínimas reflejadas en la tabla de baremos o por edades o incumplan algunos de los requisitos de realización de la prueba.
Observaciones o Penalizaciones: se permitirá un solo intento. La prueba será invalidada en los siguientes casos:

- Abandonar voluntariamente la pista durante la carrera no permitiéndose el continuar la carrera.

- Cuando un mismo aspirante realice dos salidas falsas.

- No superar el mínimo establecido.

- Empujar, golpear o intervenir negativamente obstruyendo o impidiendo a otro participante su avance normal. Si durante la carrera se descalifica a un competidor por alguna de estas razones, el Juez-Árbitro tendrá el poder para disponer que se efectúe de nuevo, con la excepción del participante descalificado, o permitir a los participantes afectados por la acción que provocó la descalificación (con la excepción del descalificado), realizar de nuevo la prueba tras su realización por el resto de los aspirantes.

Material: pista de atletismo o superficie plana similar, cronómetro y cinta métrica o medidor de distancias, y conos u otro material que sirva de referencia para señalar las distancias mínimas a completar (por ejemplo, cada 150 metros para señalar los cambios de puntuación que correspondieran).

Marcas y Puntuaciones: para considerar superada la prueba se tendrá que alcanzar la marca determinada en la siguiente tabla de baremos:

Resistencia aeróbica		10	9	8	7	6	APTO
Menores de 30 años	Hombre	3100	3000	2900	2700	2500	2300
	Mujer	2900	2800	2700	2500	2300	2100
De 30 a 34 años	Hombre	3000	2900	2800	2600	2400	2200
	Mujer	2800	2700	2600	2400	2200	2000
De 35 a 39 años	Hombre	2900	2800	2700	2500	2300	2100
	Mujer	2700	2600	2500	2300	2100	1900
De 40 a 49 años	Hombre	2800	2700	2600	2400	2200	2000
	Mujer	2600	2500	2400	2200	2000	1800
De 50 a 55 años	Hombre	2700	2600	2500	2300	2100	1900
	Mujer	2500	2400	2300	2100	1900	1700
Más de 55 años	Hombre	2600	2500	2400	2200	2000	1800
	Mujer	2400	2300	2200	2000	1800	1600

Para la realización de las pruebas los aspirantes deberán presentarse provistos de atuendo deportivo, incluido gorro y zapatillas para la piscina y entregar al Tribunal un Certificado Médico Oficial, expedido dentro de los quince (15) días anteriores a la prueba, en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las referidas pruebas deportivas. La no presentación de dicho documento supondrá la exclusión del aspirante del proceso selectivo.

9.2.2. Psicotécnica.

De carácter obligatorio y eliminatorio, el ejercicio consistirá en la superación de las pruebas psicotécnica que se especifican en el Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros del Cuerpo de la Policía Local Canaria (BOC nº 61, de 26 de marzo de 2008).

Esta prueba será realizada por un mínimo de tres profesionales de la psicología con probada experiencia en selección de recursos humanos y, al menos uno de ellos, en selección de policías. Su designación será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia.

Este ejercicio será eliminatorio y calificado de apto o no apto. Serán eliminados los/las aspirantes que, en cualquiera de las pruebas físicas, no alcancen la marca mínima establecida en el referido anexo.

9.2.3. Conocimientos.

Este ejercicio consistirá en la realización de una prueba de conocimientos una prueba teórica tipo test y otra práctica. Tendrá carácter obligatorio y eliminatorio.

9.2.3.1. Test:

Consistirá en la contestación a un test de preguntas concretas extraídas del temario que figura en el Anexo III. La prueba constará de 60 preguntas, a contestar en 60 minutos. Las preguntas constarán de tres alternativas de respuesta, donde solo una de ella será la correcta.
Para la corrección de la prueba se aplicará la fórmula: P=A-E/3/ nº total de preguntas x 10.

La calificación será de cero a diez (0 a 10) puntos, debiendo alcanzar al menos un cinco.

9.2.3.2. Práctica:

Consistirá en dos casos prácticos que versarán sobre alguno de los contenidos de los temas que figuran en el Anexo III, Parte Específica. El tiempo de desarrollo para esta prueba será de dos (2) horas.

El caso práctico será presentado y defendido ante el Tribunal por espacio de al menos una hora en cuyo tiempo se le podrán realizar al aspirante cuantas preguntas consideren oportunas.

La puntuación será de cero a diez puntos, siendo eliminados aquellos aspirantes que no obtengan una calificación mínima de 5 puntos.

En la prueba se valorará la aplicación de los conocimientos teóricos al caso, la claridad de ideas y la exposición y defensa del caso, además del conocimiento de la materia concreta la presentación, caligrafía y ortografía.

9.2.4. Idiomas.

La prueba de idiomas versará sobre inglés.

Esta prueba no tendrá carácter eliminatorio y su puntuación no podrá ser superior a dos puntos, que se adicionarán a la puntuación total obtenida por la persona aspirante en las demás pruebas de la fase de oposición.

Consistirá en la compresión de un texto de dificultad intermedia. El texto será de un mínimo de 250 palabras en un lenguaje relacionado con la profesión policial. Constará de dos apartados en los que se evaluarán principalmente los recogidos en el Anexo V de la Orden de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los/las miembros del Cuerpo de la Policía Local Canaria (BOC nº 61, de 26 de marzo de 2008).

En la realización de la presente prueba deber participar un asesor que será solicitado a la Escuela Oficial de Idiomas, Facultad de Filología o Colegio Oficial correspondiente. Su designación será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia.

9.2.6. Reconocimiento médico.

De carácter obligatorio y eliminatorio, se aplicará el cuadro médico y las exclusiones descritas en el Anexo VI de la Orden de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones de acceso, promoción y movilidad de los/las miembros del Cuerpo de la Policía Local de Canarias. Su realización será obligatoria para los/las aspirantes y se aplicará el cuadro médico y, serán excluyentes: un índice de masa corporal superior al 28, según la fórmula peso en kilogramos dividido por talla en metros elevado al cuadrado (kg/talla2) y (alcoholismo y/o drogodependencia) quedando excluido en tanto no se someta al tratamiento médico prescrito por el Servicio Canario de Salud o el Servicio de Prevención de Riesgos de esta Administración y el mismo considere que ha superado dicha adicción.

10. CALIFICACIÓN GLOBAL.

10.1. Calificación global de los ejercicios eliminatorios.

La calificación definitiva de los ejercicios eliminatorios de la fase de oposición será la media aritmética de las calificaciones obtenidas en todos y cada uno de los ejercicios, eliminatorios y obligatorios, exceptuando los calificables como aptos o no aptos, más la puntuación obtenida en el ejercicio voluntario (idiomas).

11. FASE DE CURSO SELECTIVO.

La persona aspirante propuesta por el Tribunal Calificador, una vez finalizada la fase de la oposición, serán nombrado o nombrada Oficial de la Policía Local en prácticas y habrá de superar, obligatoriamente, un curso selectivo de formación organizado por el órgano competente de la Comunidad Autónoma Canaria, con una declaración de aptos o no aptos.
La persona aspirante si no supera el curso selectivo perderá todos los derechos a ser persona nombrada oficial de la Policía Local.

Una vez superado por las personas aspirantes el curso selectivo y nombrados funcionarios en prácticas y previo al nombramiento como funcionarios/as de carrera, estos deberán superar un periodo de prácticas, incluido en el proceso selectivo, de al menos 1.200 horas de servicio efectivo, prestado en situación de servicio activo en este Ayuntamiento, del cual se descontarán los periodos de Incapacidad Transitoria y cualquier otra circunstancia que imposibilitara la prestación del servicio activo.

12.- CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y ASPIRANTES PROPUESTOS.

La calificación definitiva del procedimiento de selección será la media aritmética entre la calificación obtenida en todos y cada uno de los ejercicios obligatorios de la fase de oposición, conforme a lo establecido en la base 10.1 y la calificación obtenida en la fase de curso selectivo.

En el caso de que el curso selectivo fuese calificado como "apto" la calificación definitiva del procedimiento de selección será la calificación obtenida conforme a lo establecido en la base 10.1.

El orden de colocación de los/las aspirantes en la lista de calificación definitiva del procedimiento de selección, se establecerá de mayor a menor puntuación.

Los/las aspirantes que el Tribunal Calificador proponga para su nombramiento como funcionarios/as, no podrán superar el número de plazas convocadas a los efectos previstos en el artículo 61.8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 6 del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre. En caso de producirse empate que imposibilite, en principio, la propuesta de un número de aspirantes igual al número de plazas convocadas se dirimirá según el siguiente orden:

1º. El/la que haya obtenido la puntuación mayor en el ejercicio de conocimientos (9.2.3).
2º. El/la que haya obtenido la mayor puntuación en las pruebas físicas (9.2.1).
3º. Por fecha de nacimiento, optando por el/la de mayor edad.
4º. Si persistiese el empate el/la de mayor antigüedad como Policía Local.
5º. Si aún persistiese el empate se realizará un sorteo en presencia de los/as interesados/as.

13.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.

13.1. Documentos exigibles.

Las personas aspirantes propuestos aportarán en el Servicio de Recursos Humanos los documentos que a continuación se relacionan, así como los que en su caso se establezcan en las correspondientes bases específicas:

a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.

b) Copia autentificada o fotocopia (que deberá acompañarse del original para su compulsa) del Título exigido en las bases específicas, o justificante de haber abonado los derechos para

su expedición. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá aportar la credencial que acredite su homologación.

Si estos documentos estuviesen expedidos después de la fecha en que finalizó el plazo de admisión de solicitudes, deberá justificarse el momento en que concluyeron los estudios.

c) Certificado médico, expedido por un Médico del Negociado de Prevención de Riesgos de la Corporación, acreditativo de la posesión de capacidad funcional para el desempeño de las funciones propias de la categoría a la que se accede.

d) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas.

13.2. Plazo.

El plazo de presentación de documentos será de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de la lista de aprobados/as en el tablón de anuncios de la Corporación.

13.3. Falta de presentación de documentos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 23.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios/as Civiles de la Administración General del Estado, quienes dentro del plazo indicado en el apartado 13.2, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados/as, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

14.- NOMBRAMIENTO COMO OFICIAL DE LA POLICÍA LOCAL EN PRÁCTICA Y FUNCIONARIO/A DE CARRERA.

Terminado el plazo de presentación de documentos al que hace referencia la base anterior, el/la aspirante que hubiese sido propuesto será nombrado/a Oficial de la Policía Local en prácticas.

Una vez concluido el curso selectivo impartido por el Centro Directivo competente en materia de seguridad de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad y las 1.200 horas de prácticas en base a la propuesta formulada por los responsables de la autorización de las prácticas calificarán a los/as aspirantes como aptos o no aptos. Los/as declarados/as no aptos quedarán excluidos/as del proceso selectivo. El/la declarado/a como apto será nombrado/a por el Alcalde-Presidente como Oficial de la Policía Local.

Los nombramientos deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de Canarias.

15.- TOMA DE POSESIÓN.

15.1. Plazo.

La persona aspirante nombrada Oficial de la Policía Local tanto en práctica como de carrera deberá tomar posesión en el plazo de un mes, a contar desde la notificación del nombramiento. Quien, sin causa justificada, no tomase posesión dentro del plazo indicado, quedará en situación de cesante, con pérdida de todos los derechos derivados de la convocatoria y del subsiguiente nombramiento conferido.

15.2. Incompatibilidades.

Las personas aspirantes que resulten seleccionadas y nombradas para ocupar las plazas quedarán sometidas desde el momento de su toma de posesión al régimen de incompatibilidades vigente.

En las diligencias de toma de posesión será necesario hacer constar la manifestación de las personas interesadas de no venir desempeñando ningún puesto o actividad en el sector público delimitado por el artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, indicando asimismo que no realizan actividad privada incompatible o sujeta a reconocimiento de compatibilidad. En otros casos, se procederá en la forma determinada en los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

16.- INCIDENCIAS.

El Tribunal Calificador queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen funcionamiento de la Oposición en todo lo no previsto en estas Bases, en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación y en el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los/las miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.

17.- NORMAS FINALES.

En todo lo no previsto en las presentes bases será de aplicación la normativa de general y pertinente aplicación.

En todo lo no previsto en las bases será de aplicación la normativa de general y pertinente aplicación.”

Villa y Puerto de Garachico, a 11 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente, José Heriberto González Rodríguez.

A N E X O I

MODELO DE SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS PARA CUBRIR UNA PLAZA VACANTE DE OFICIAL DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL EN LA PLANTILLA DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE GARACHICO, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN POR PROMOCIÓN INTERNA PARA LOS MIEMBROS DE LOS CUERPOS DE LA POLICÍA LOCAL DE CANARIAS. AL SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE GARACHICO.

AL SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE GARACHICO.

DNI/NIE/PASAPORTE	**Apellidos y Nombre**		
Sexo	**Fecha nacimiento**	**Provincia de nacimiento**	**Localidad de nacimiento**
Domicilio para localización: Calle o Plaza y Número			**Código Postal**
Municipio	**Provincia**		**Nación**
Correo electrónico		**Teléfono/Fax**	**Móvil**

A LA PRESENTE SOLICITUD SE ADJUNTAN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:
□ **Una fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte, cotejada, que deberá estar vigente a la** finalización del plazo de presentación de instancias.
□ Titulación exigida en la base Segunda (Título de Bachiller, Técnico o equivalente).
□ Fotocopia cotejada de los permisos de conducción de la clase B además del permiso de la clase A2, o manifestación de estar en condiciones de obtenerlo antes de la fecha de la toma de posesión como funcionario en prácticas.
□ **Certificado de antecedentes penales acreditativo de no haber sido condenado, expedido por el Registro** General de Penados y Rebeldes.
□ **Certificado médico, extendido en impreso oficial, según lo establecido en la (Base Tercera apartado g) e** i)).
□ **Declaración jurada (según modelo adjunto a las bases). Anexo II.**
□ Certificación acreditativa de la condición de Policía Local (Base Tercera (apartado b)).
□ **Opto por realizar la prueba de idioma (Inglés)** (Marcar con una X)

El abajo firmante **SOLICITA** ser admitido a las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y **DECLARA** que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas en las Bases de la convocatoria en la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias, comprometiéndose a acreditar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud.

En.....a.....de.....
.....2019

(Firma)

A N E X O II

D./Doña.....con DNI nº.....y con domicilio en ……..... ..... Término Municipal de.....

DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LA BASE TERCERA DE LAS QUE RIGEN LA CONVOCATORIA A QUE SE REFIERE LA PRESENTE INSTANCIA,

DECLARO RESPONSABLEMENTE

PRIMERO.- No me encuentro inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de la función pública, ni he sido separado del servicio de ninguna Administración Pública mediante expediente disciplinario.

SEGUNDO.- Cumplo las condiciones exigidas para ejercer las funciones que me puedan se encomendadas, de acuerdo con lo determinado en la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, modificada por la Ley 9/2007, de 13 de abril, del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias, las disposiciones que la desarrollan y el reglamento del Cuerpo y por la Ley 9/2009, de 16 de julio, de modificación de la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria.

TERCERO.- Me comprometo a portar armas y, en su caso, utilizarlas, según lo establecido en la legislación vigente.

AUTORIZACIÓN

Autorizo la realización de las pruebas médicas, analíticas y cualquiera otra complementaria precisas para valorar la idoneidad de los aspirantes conforme a las causas de exclusión contenidas en el Anexo VI de la Orden de 24 de marzo de 2008 por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias (BOC nº 61, de 26.3.08).

COMPROMISO

De conformidad con lo dispuesto en la Base Octava, apartado 1.1 me comprometo a aportar al Tribunal Calificador Certificado Médico Oficial, expedido con anterioridad a la fecha en que tenga lugar la prueba de aptitud física, en el que se haga constar que reúno las condiciones físicas precisas para realizar los ejercicios físicos.

Garachico, a …….....……. de …….....…..de 2019.

(Firma)

ANEXO III

TEMARIO

PARTE GENERAL

Tema 1. La Constitución Española. El Título Preliminar. Los derechos y deberes fundamentales. La dignidad de la persona. La nacionalidad y la mayoría de edad. Derechos y libertades de los extranjeros en España.

Tema 2. El derecho a la vida y a la integridad física y moral. La libertad ideológica y religiosa. Los derechos de libertad personal. Los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen. El derecho de libre residencia y circulación. Las libertades de expresión e información. El derecho de reunión y manifestación. El derecho de asociación.

Tema 3. Garantías de las libertades y Derechos fundamentales. El Defensor del Pueblo. La suspensión de los derechos y libertades. Estado de sitio, estado de excepción y estado de alarma.

Tema 4. La Corona. Las Cortes Generales: el Congreso de los Diputados y el Senado. Composición y funcionamiento. La circunscripción electoral. Inviolabilidad e inmunidad.

Tema 5. El Gobierno de España. Composición y Funciones. Control jurisdiccional. Audiencia de los ciudadanos. La organización territorial del Estado.

Tema 6. El Poder Judicial. El Ministerio Fiscal: composición y funciones. El Tribunal Constitucional: composición y funciones. El Tribunal Supremo. El Tribunal Superior de Justicia de Canarias: composición y funciones.

Tema 7. El Estatuto de la Comunidad Autónoma de Canarias. La reforma del Estatuto de la Comunidad Autónoma de Canarias. Las Instituciones de la Comunidad Autónoma. El Parlamento: composición y funciones. El Gobierno de Canarias: composición y funciones. Los Cabildos: composición y funciones.

Tema 8. La Administración del Estado. Estructura y funciones. Las Comunidades Autónomas. La Administración autonómica. Distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas. La Administración Local. Colaboración, cooperación y coordinación entre Administraciones.

Tema 9. La jurisdicción contencioso-administrativa. Procedimientos ordinarios y especiales. El proceso contencioso-administrativo. Las partes, actos impugnables. La ejecución de la sentencia.

Tema 10. El acto administrativo. Validez, nulidad y anulabilidad del acto administrativo. Notificación de los actos administrativos y cómputo de los plazos. El procedimiento administrativo y los recursos administrativos.

Tema 11. Elementos del municipio. Territorio y población: creación o supresión de municipios. El padrón municipal. Derechos y deberes de los vecinos.

Tema 12. Organización municipal. Atribuciones del Alcalde. Atribuciones del Pleno del Ayuntamiento. Junta de Gobierno Local, composición y atribuciones. El Concejo Abierto.

Tema 13. Competencias municipales. Régimen de funcionamiento de las entidades locales. Ejecutividad de los actos. Impugnación de actos y acuerdos y ejercicio de acciones. Información y participación ciudadanas.

Tema 14. El estatuto de los miembros de las Corporaciones locales. Personal al servicio de las Entidades locales. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Incompatibilidades. Régimen estatutario.

Tema 15. Las Ordenanzas municipales. Reglamentos y Bandos. Procedimiento de elaboración y aprobación. Régimen sancionador. Clasificación de las infracciones. Sanciones. Licencias o autorizaciones municipales: tipos y actividades sujetas.

Tema 16. Los Municipios Canarios. Organización municipal. Sesiones de los órganos municipales. Adopción de acuerdos. Información y participación ciudadana.

PARTE ESPECíFICA

DERECHO PENAL

Tema 1. Los delitos y sus penas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal: Atenuantes, Agravantes y Eximentes. Delitos contra la vida y la integridad física: homicidio y lesiones. Delitos contra la libertad. Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales. La omisión del deber de socorro.

Tema 2. Los delitos contra el patrimonio y contra el orden socioeconómico. Delitos contra el patrimonio: de los hurtos (artículos 234 al 236); de los robos (artículos 237 al 242); del robo y hurto de uso de vehículos (artº. 244); de la usurpación (artículos 245 al 247); de las defraudaciones: de las estafas (artículos 248 al 251) y de la apropiación indebida (artículos 252 al 254).

Tema 3. Delitos relativos a la ordenación del territorio y protección del medio ambiente. Delitos contra la seguridad colectiva: de los incendios, delitos contra la salud pública y contra la seguridad del tráfico. Las falsedades. Delitos contra la administración pública. Delitos contra el orden público.

Tema 4. Las faltas y sus penas. Faltas contra las personas. Faltas contra el patrimonio. Faltas contra los intereses generales. Faltas contra el orden público.

DERECHO PROCESAL

Tema 5. La jurisdicción penal: los juzgados de instrucción, los juzgados de lo penal, los juzgados de menores, los juzgados de violencia sobre la mujer. La jurisdicción civil: los juzgados de instancia. Los Juzgados Mercantiles. La jurisdicción social: los juzgados de lo social. Los juzgados de paz.

Tema 6. La policía judicial. Integrantes de la policía judicial. El atestado policial: contenido y partes. Conocimiento de la Autoridad judicial o del Ministerio Fiscal: plazos y sanciones por incumplimiento.

Tema 7. La detención. Supuestos y plazos de detención. Derechos y garantías del detenido. Comunicación de la detención. Traslados y custodia. Personas aforadas y procedimiento de actuación.

Tema 8. Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, de protección de la seguridad ciudadana. Delitos contra la seguridad vial. La prueba de alcoholemia: definición. Naturaleza jurídica del acto de investigación. Valor probatorio. Derechos fundamentales afectados.

Tema 9. De la denuncia y la querella. El procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y faltas. El juicio sobre faltas.

TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL

Tema 10. Tráfico, circulación y seguridad vial. Normas reguladoras. Normas de comportamiento en la circulación de vehículos y peatones. Bebidas alcohólicas y sustancias estupefacientes. Límites de velocidad y distancias exigibles. Prioridad de paso. Incorporación a la circulación. Cambios de dirección, sentido y marcha atrás.

Tema 11. Adelantamientos. Parada y estacionamiento. Cruce de pasos a nivel y puentes levadizos. Otras normas de circulación: apagado de motor. Cinturón, casco y restantes elementos de seguridad. Tiempo de descanso y conducción. Peatones. Auxilio. Publicidad. Animales.

Tema 12. Las autorizaciones administrativas. Permisos y licencias de conducción. Permisos de circulación y documentación de los vehículos. La matriculación. La declaración de nulidad o lesividad y pérdida de vigencia. Suspensión cautelar.

Tema 13. Régimen sancionador: infracciones y sanciones. Tipificación de las faltas y graduación de las sanciones. Responsabilidad. Prescripción de las faltas y de las sanciones. Procedimiento sancionador: fases del procedimiento. Incoación. Tramitación. Pérdida de puntos. Recursos. Medidas cautelares: inmovilización y/o retirada del vehículo. Intervención del permiso o licencia de conducción.

EMERGENCIAS

Tema 14. El sistema de protección civil. Derechos y deberes en materia de protección civil. Normativa básica de Protección Civil y sus normas de desarrollo. Los grupos de emergencias y salvamento (GES). Funciones y organización de los GES.

Tema 15. El Sistema Canario de Emergencias: Principios básicos. Conceptos y contenidos básicos de los planes de emergencia. Medidas de seguridad en caso de incendio.

Tema 16. Deontología policial: ética y actividad policial. Policía y sistema de valores en democracia. Resoluciones y recomendaciones de la Asamblea parlamentaria del

Consejo de Europa, y de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre deontología policial.

Tema 17. Normativa sobre los Cuerpos y fuerzas de seguridad. Disposiciones generales. Principios básicos de actuación. Disposiciones estatutarias comunes. Los Cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado. Las funciones. Escalas. Sistema de acceso. Los derechos de representación colectiva. El Régimen disciplinario.

Tema 18. Las policías de las Comunidades Autónomas: Previsión estatutaria. Funciones. Régimen estatuario. La coordinación y la colaboración entre las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado y los cuerpos de policía de las Comunidades Autónomas. Órganos de coordinación.

Tema 19. Las Policías Locales de Canarias: estructura y organización. Derechos y deberes de sus miembros. Acceso, promoción y movilidad. Régimen disciplinario: faltas y sanciones. Procedimiento sancionador. Coordinación de las Policías Locales de Canarias. Las Normas Marco y otras normas de coordinación.

Tema 20. La Academia Canaria de Seguridad. Contenidos mínimos para la homogeneización de los signos externos de identificación de los Policías Locales de Canarias. Las Juntas Locales de Seguridad.

PREVENCIÓN Y ACTIVIDAD POLICIAL

Tema 21. Normativa sobre protección de la seguridad ciudadana (Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero). Actividades de la Policía Local en materia de protección de la seguridad ciudadana. Regulación de la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos y su normativa de desarrollo (Ley Orgánica 4/1997, de 4 agosto).

Tema 22. Las relaciones entre policía y sociedad. Policía comunitaria o de proximidad. Sistemas de patrullaje. Recogida y tratamiento de datos. Creación y gestión de archivos. Protección de datos de carácter personal.

Tema 23. Obras y edificación: competencias y licencias. Régimen Jurídico de los espectáculos públicos y de las actividades clasificadas. Licencias y autorizaciones.

Tema 24. Protección del medio ambiente. Normativa sobre emisiones y vertidos contaminantes. Ruidos y vibraciones. Régimen sancionador en las infracciones administrativas.

Tema 25. Ordenación del Turismo en Canarias. Normativa básica. Sujetos, actividades y establecimientos regulados. Competencias de la Administración municipal en materia de turismo. Servicios públicos turísticos municipales. Infracciones turísticas.

GRUPO DE RIESGO

Tema 26. La violencia de género. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género. Derechos de las Mujeres

víctimas de violencia de género. Tutela institucional; Tutela Penal; Medidas Judiciales de protección y de seguridad de las víctimas.

Tema 27. Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores: de las medidas; instrucción del procedimiento, de las medidas cautelares; ejecución de las medidas.

Tema 28. Drogodependencias y otras adicciones. Concepto de droga. Normativa básica sobre prevención, asistencia e inserción social en materia de drogodependencias. Prevención de las drogodependencias. Limitaciones a la publicidad, venta y consumo de bebidas alcohólicas y tabaco. Derechos de las personas drogodependientes. Competencias de la Administración local. Infracciones y sanciones. Planes de actuación en materia de drogodependencias.

SOCIOLOGÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL

Tema 29. Estratificación y clases sociales. Funciones y posiciones en la sociedad. Roles, estatus, y papeles sociales. La estratificación social. Las clases sociales. La socialización: concepto, fines y agentes. Procesos de exclusión social.

Tema 30. Población y Ecología humana. Estructura de la población en Canarias. Multiculturalismo y cohesión social. Normativa

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN

Tema 31. Estilos de dirección y de liderazgo. Comportamiento del mando: fortalezas y debilidades. La toma de decisiones. Trabajo en equipo. Características principales del trabajo en equipo. Dirección y coordinación de equipos.

PARTE ESPECÍFICA PARTICULAR

Tema 32. Características del Municipio de Garachico: ámbito geográfico, social, y demográfico. Toponimia general. Localización de centros públicos y lugares de interés. Organización del Ayuntamiento. Organigrama de la Corporación. Normativa interna de la policía. Estructura y distribución de efectivos. Instalaciones y recursos materiales.

Tema 33. Ordenanzas del municipio relativas al espacio público. La protección del patrimonio y el medio ambiente en el municipio. Instalaciones y ocupaciones en los espacios de dominio y uso público en el municipio. Regulación de la actividad comercial y la venta ambulante.

Tema 34. Normativa propia del municipio: Regulación de la convivencia. Protección y tenencia de animales de compañía. Regulación y licencias de actividades. Normativa de urbanismo y de obras. Planeamiento urbanístico del municipio.

VILLA DE GARAFÍA

A N U N C I O

3426 **85359**

Por Resolución de Alcaldía nº 2019-0489 de fecha 20 de junio, se resolvió la designación de titulares y delegaciones de competencias en relación con las Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Villa de Garafía, lo que se publica a los efectos de los artículos 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre y 105 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

«RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Visto que con fecha 15 de junio de 2019 se ha constituido el Ayuntamiento de La Villa de Garafía.

Visto que es necesario proceder mediante Decreto de esta Alcaldía a la designación del titular de cada Área y a la delegación genérica de competencias por el Alcalde en el Concejal del Área.

Por delegación del Alcalde corresponderá a los Concejales Delegados las siguientes competencias generales con carácter de Dirección y Gestión de servicios, que desarrollarán en el ámbito de las materias propias de su concejalía:

a) La programación de las políticas municipales en las materias de su competencia, así como la representación e inspección de la Concejalía de la que es titular.
b) La dirección de todo el personal en el ámbito de su Concejalía.
c) El ejercicio de la potestad sancionadora y de su procedimiento, en el ámbito de las competencias de su Concejalía, cuando la misma corresponda por Ley al Alcalde.
d) Dictar propuestas e instrucciones.
e) La propuesta de estructura y organización de su respectiva Concejalía.
f) La celebración de convenios con otras Administraciones Públicas y entidades públicas y privadas para el desarrollo y ejecución de las competencias propias de su Concejalía, salvo aquellos que requieran la firma expresa del Alcalde o en los casos que, dada su especial relevancia institucional, así lo decida el Concejal Delegado o la propia Alcaldía.
g) La propuesta de concesión de subvenciones, becas, premios y otras ayudas, por concesión directa o concurrencia pública, hasta el límite marcado por los Presupuestos Municipales a tal objeto. Serán resueltas por el Alcalde, el Pleno de la Corporación o el órgano que se determine en las bases de cada ayuda.
h) La aceptación y firma de declaraciones o documentos solicitados por otras Administraciones Públicas en el ámbito de la normativa de concesión de subvenciones.

i) Ordenar la conclusión y el archivo de los expedientes que aparezcan ultimados en todos sus trámites referentes a las materias propias de su competencia.
j) La garantía del cumplimiento de las ordenanzas, reglamentos, bandos y demás disposiciones legales que afecten al municipio en el ámbito competencial propio de cada Concejalía.
k) El impulso y evacuación de los informes o expedientes que resulten adecuados para iniciar la contratación administrativa.
l) Participar en la planificación y ejecución del Presupuesto Municipal, en las áreas de su competencia.

De conformidad con las atribuciones conferidas en el Artº. 21.3 de la Ley de Bases del Régimen Local, Artº. 43 del R.O.F

RESUELVO

PRIMERO. Designar a Don José Ángel Rodríguez Sánchez, como Concejal de Área en relación con el Área de Obras e Infraestructuras Públicas, que deberá ejercer las competencias específicas con carácter de Dirección y Gestión de servicios que se desarrollan en los siguientes apartados:

1. **Concejal Delegado de Obras e Infraestructuras Públicas**.
Sin perjuicio de las competencias atribuidas o delegadas en otros órganos municipales, se delega en el Concejal Delegado de Obras e Infraestructuras Públicas, todas las competencias que la legislación vigente atribuye al Alcalde en las materias señaladas, y específicamente las siguientes:
   1.1. Planificar, coordinar y ejecutar nuevas infraestructuras, proyectos y obras de centros o inmuebles de todo tipo para llevar a cabo el cumplimiento de las funciones asignadas.
   1.2. Planificar, coordinar y ejecutar las actuaciones y obras de conservación, renovación y mejora de las vías públicas cuya titularidad corresponda a la Administración Municipal en todo el término municipal de la Villa de Garafía.
   1.3. Mantener las relaciones de coordinación, supervisión y control con las empresas adjudicatarias de servicios o de obras, dentro de sus competencias.
   1.4. Supervisar el mantenimiento de los edificios de titularidad municipal y del Centro de Educación Infantil y Primaria de Santo Domingo.
   1.5. Mantener las relaciones de coordinación y comunicación necesarias con la Oficina Técnica Municipal para la supervisión, el seguimiento y la ejecución de las obras municipales.
   1.6. La coordinación con otras Administraciones Públicas para el correcto desarrollo de las obras de carácter insular y regional que se desarrollen en el territorio municipal de la Villa de Garafía.
   1.7. Planificar, coordinar y ejecutar las actuaciones y obras de conservación, renovación y mejora del alumbrado público en todo el término municipal.
   1.8. La gestión del parque móvil municipal.

SEGUNDO. Designar a Doña Glemis Rodriguez Pérez, como Concejal de Área en relación con el Área de **Servicios Sociales, Cultura y Fiestas**, que deberá ejercer las competencias específicas con carácter de Dirección y Gestión de servicios que se desarrollan en los siguientes apartados:

Concejala Delegada de Servicios Sociales, Cultura y Fiestas.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas o delegadas en otros órganos municipales, se delegan en la Concejala Delegada de Servicios Sociales, Cultura y Fiestas, todas las competencias que la legislación vigente atribuye al Alcalde en las materias señaladas, y específicamente las siguientes:

- Servicios Sociales. La dirección, planificación y programación de la red de atención de servicios sociales en el ámbito municipal, de acuerdo con lo establecido en la legislación estatal, autonómica y local.
- Servicios Sociales. Coordinar todas las actuaciones que en materia de servicios sociales se gestionen en el municipio, con facultad de dictar instrucciones, circulares y norma e cualquier tipo.
- Servicios Sociales. Garantizar la prestación de los servicios sociales dentro del marco de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, así como cualquier otra ley que afecte al área, así como la atención específica a aquellos sectores de la población en situación de desprotección o exclusión social.
- Servicios Sociales. Promover e impulsar actuaciones en materia asistencial para los sectores de población destinatarios de los servicios.
- Servicios Sociales. Promover, impulsar, desarrollar y difundir medidas y actuaciones tanto preventivas como integradoras, en las siguientes áreas:
  - Tercera edad.
  - Mujer.
  - Pobreza.
  - Violencia de género.
  - Inmigración.
  - Familia e infancia.
  - Discapacidad.
  - Igualdad.
  - Voluntariado social.
  - Salud pública.
- Cultura. La promoción y programación de actos culturales, así como la dirección y supervisión de las aulas de música y de teatro, la Biblioteca Anselmo Pérez de Brito y la coordinación con las asociaciones culturales del municipio.
- Cultura. Autorizar y gestionar el uso de los espacios culturales de titularidad municipal.
- Fiestas. Planificar y gestionar las fiestas patronales de la Villa de Garafía (San Antonio del Monte y Nuestra Señora de La Luz), así como

coordinar y colaborar con las comisiones de fiestas y asociaciones de vecinos para la celebración de las fiestas de los barrios.

TERCERO. Designar a Don José Miguel Castro García, como Concejal de Área en relación con el Área de **Servicios Públicos, Deportes, Protección Civil y Emergencias**., que deberá ejercer las competencias específicas con carácter de Dirección y Gestión de servicios que se desarrollan en los siguientes apartados:

Concejal Delegado de Servicios Públicos, Deportes, Protección Civil y Emergencias.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas o delegadas en otros órganos municipales, se delegan en el Concejal Delegado de Servicios Públicos, Deportes, Protección Civil y Emergencias, todas las competencias que la legislación vigente atribuye al Alcalde en las materias señaladas, y específicamente las siguientes:

- o Servicios públicos. Planificar, coordinar y ejecutar las actuaciones y obras de conservación renovación y mejora en las siguientes áreas:
  - Plazas, parques y jardines.
  - Abastecimiento de agua potable.
  - Limpieza viaria y gestión de residuos.
  - Cementerios.
- o Deportes. Dirigir y planificar la política deportiva de la Villa de Garafía, planificando y ejecutando actividades deportivas, coordinando la campaña deportiva escolar, coordinando actividades con otras Administraciones Públicas o instituciones privadas.
- o Deportes. Autorizar y gestionar el uso de los bienes e instalaciones deportivas de titularidad municipal.
- o Protección Civil. Ejercer las atribuciones conferidas al municipio por la legislación vigente en materia de protección civil.
- o Protección Civil. Dirigir y organizar los grupos de voluntariado de protección civil, proponiendo y ejecutando los planes de funcionamiento y adquisición de material, mejora y actualización del mismo.
- o Emergencias. Programar y coordinar actuaciones en materia de prevención de incendios, así como de diseñar y divulgar campañas de sensibilización dirigidas a la población.

CUARTO. Designar a Doña Vanesa Pérez Pérez, como Concejal de Área en relación con el Área de **Desarrollo, Empleo, Turismo, Juventud y Educación**, que deberá ejercer las competencias específicas con carácter de Dirección y Gestión de servicios que se desarrollan en los siguientes apartados:

Concejala Delegada de Desarrollo, Empleo, Turismo, Juventud y Educación.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas o delegadas en otros órganos municipales, se delegan en la Concejala Delegada de Desarrollo, Empleo, Turismo, Juventud y Educación, todas las competencias que la legislación vigente atribuye al Alcalde en las materias señaladas, y específicamente las siguientes:

- 4.1. Desarrollo. Impulsar la política municipal de apoyo al comercio y PYMES, así como fomentar y apoyar el asociacionismo comercial y desarrollar programas de promoción económica.
- 4.2.Desarrollo. Gestionar la Agencia de Desarrollo y Empleo Local, supervisando el trabajo que en ella se lleva a cabo.
- 4.3.Empleo. Programación de políticas de formación y empleo, especialmente la creación y supervisión de bolsas de empleo.
- 4.4.Empleo. Dirección y planificación de Escuelas Taller, Planes de Formación y Empleo y similares, dentro del ámbito de sus competencias.
- 4.5.Empleo. Supervisión y gestión de las ofertas de empleo público, convenios de contratación de personal y similares, dentro del ámbito de su competencia.
- 4.6.Turismo. Gestionar la política municipal en materia de turismo de ámbito e interés local.
- 4.7.Turismo. Dirigir e inspeccionar el funcionamiento de las oficinas municipales de información turística, el Museo el Gofio y cualquier otro relacionado con sus competencias.
- 4.8.Juventud. Dirigir la política municipal en materia de juventud, dirigiendo, coordinando y supervisando las actividades juveniles y la participación de la juventud en la vida municipal.
- 4.9..Educación. Mantener las relaciones con los centros educativos que corresponde a los escolares de la Villa de Garafía (Santo Domingo, Puntagorda y Barlovento), así como cualquier otro centro educativo en materia de prácticas en empresa, formación, etc.
- 4.10.Educación. Programar, dirigir y gestionar la escolarización de niños y niñas de 0 a 3 años en la Escuela Infantil de Santo Domingo, autorizar sus normas de funcionamiento, admisión de alumnos, vacaciones y cuantas otras cuestionen le afecten.

QUINTO. Designar a Don Francisco José Hernández Herrera Concejal de Área en relación con el Área de **Medio Ambiente***,* que deberá ejercer las competencias específicas con carácter de Dirección y Gestión de servicios que se desarrollan en los siguientes apartados:

Concejal Delegado de Medio Ambiente.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas o delegadas en otros órganos municipales, se delegan en el Concejal Delegado de Medio Ambiente, todas las competencias que la legislación vigente atribuye al Alcalde en las materias señaladas, y específicamente las siguientes:

- 5.1 Dirigir, formular y coordinar los planes, programas y estudios que tengan incidencia en el medio ambiente, en el marco competencial municipal.
- 5.2.Coordinar y cooperar con otras administraciones e instituciones en el ámbito municipal, especialmente en lo que se refiere al uso de los espacios naturales con protección.
- 5.3.Desarrollar y programar las políticas municipales relacionadas con el uso o aprovechamiento de los recursos naturales de la Villa de Garafía.

- 5.4.Desarrollar, coordinar y ejecutar programas y actividades formativas y educativas relativas al medio ambiente, el reciclaje, etc.

SEXTO. Notificar a los Sres. Concejales, la presente Resolución, requiriéndole para que proceda a su aceptación en los tres días hábiles contados desde la notificación y advirtiéndole que de no hacer manifestación expresa ante el órgano delegante de que no acepta la delegación se entenderá tácitamente aceptada.

SÉPTIMO. Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que éste celebre.

OCTAVO. Establecer que, en lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de municipios de Canarias, en cuanto a las reglas que para la delegación establecen dichas normas.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE».

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante ALCALDE-PRESIDENTE de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Villa de Garafía, a 20 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Yeray Rodríguez Rodríguez, documento firmado electrónicamente.

A N U N C I O

3427 **85362**

Convocatoria de las ayudas al estudio curso académico 2018-2019.

Por el Ayuntamiento de la Villa de Garafía, se convocan ayudas al estudio, para estudiantes del municipio que cursen estudios:

- Universitarios: conducentes a la obtención de los títulos de Grado, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, Diplomado/a, Arquitecto/a Técnico/a o Ingeniero/a Técnico/a, incluidos los de investigación, Tercer Ciclo Universitario, Postgrado, Especialización y Enseñanza a Distancia.

- Formación profesional, enseñanzas artísticas, idiomas y deportivas. Podrán ser valoradas otras solicitudes para la realización de otros estudios siempre que estos estén homologados, sean convalidables o sean reconocidos oficialmente por las Autoridades Educativas de las que aquellos dependa, de acuerdo a los criterios especificados en la normativa reguladora en vigor, y siempre que se acredite la imposibilidad de realizarlos en Centros Educativos próximos a su domicilio o de la isla de La Palma.

- Bachillerato. Las modalidades que no sea impartida en el Instituto de Educación Secundaria de Puntagorda.

Los interesados deben presentar en el Registro General del Ayuntamiento su solicitud (Anexo) junto a la fotocopia del D.N.I. del/a solicitante, documento que acredite que el/la alumno/a realiza los estudios en el curso académico correspondiente y alta de Tercero debidamente cumplimentada, según el modelo facilitado por el Ayuntamiento de la Villa de Garafía.

Todas las solicitudes serán sometidas a la previa comprobación de empadronamiento y residencia del/a solicitante de la ayuda en los términos anteriormente establecidos.

El plazo de presentación de solicitud finalizará en un mes a partir de la publicación del presente anuncio en el BOP.

En la Villa de Garafía, a 21 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de la Villa de Garafía, Yeray Rodríguez Rodríguez, firmado electrónicamente.

VILLA DE LA OROTAVA

A N U N C I O

3428 **84334**

Por la presente se da traslado del acuerdo plenario del Ayuntamiento de la Villa de La Orotava celebrado el 30 de abril de 2019, en el que se acordó la aprobación definitiva del "IV Plan Municipal de Igualdad de la Villa de La Orotava" y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, además de en la sede electrónica del Ayuntamiento de la Villa de La Orotava, con el siguiente texto:

IV PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO. VILLA DE LA OROTAVA 2019-2022

Ayuntamiento
VILLA DE LA OROTAVA
Concejalía de Bienestar Social

Concejalía de Políticas de Igualdad

I N D I C E

Introducción.....
Datos estadísticos .....
Proceso de Elaboración.....
Marco Legal .....
Fundación Metodología de Transversalidad .....
Ejes Estratégicos .....
Áreas de Intervención .....
Objetivos Generales .....
Área de Alcaldía .....
Área de Igualdad .....
Área de Bienestar Social .....
Área de Economía .....
Área de Formación .....
Área de Empleo .....
Área de Educación .....
Área de Cultura .....
Área de Deporte .....
Área de Consumo .....
Área de Juventud .....
Área de Urbanismo .....
Área de Agricultura y Ganadería .....
Evaluación.....
Fuentes Consultadas .....

Introducción.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación.

Este Plan de Igualdad pretende ser un instrumento de trabajo para el cambio hacia un modelo más igualitario, marcando las medidas a implementar desde la óptica del principio de transversalidad, entendida ésta como la integración de la perspectiva de género en el conjunto de nuestra realidad municipal concreta. Es una herramienta de trabajo que afecta a todo el ayuntamiento y un documento mediante el cual se adquiere un compromiso con la igualdad en el que debe implicarse todo el municipio. Se estructura en cuatro ejes temáticos, cada uno de los cuales, a su vez, se compone de varios objetivos y las correspondientes acciones que darán lugar a su consecución. Este IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres tendrá una vigencia temporal de cuatro años, 2019-2022, tal y como se recomienda desde el Gobierno de España desde su Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

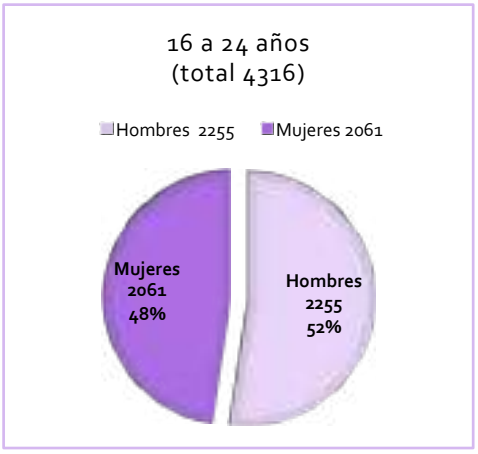
El IV Plan de Igualdad de este municipio, emprende ahora un camino que recoge la experiencia y los resultados de los planes de igualdad anteriores, junto con las aportaciones y sugerencias de diversos organismos de participación ciudadana, asociaciones de mujeres, representantes de diferentes grupos, y personal técnico del Ayuntamiento, implicados todos/as ellos/as en la puesta en funcionamiento de cuantas medidas y objetivos contempla este plan de actuación.

El objetivo principal de este Plan, es promover la Integración de la Igualdad entre mujeres y hombres, en las políticas y acciones que se desarrollan en el ámbito de esta administración local. Centrándose muy especialmente en el tema de la sensibilización de la población, la mejora de su calidad de vida (corresponsabilidad-empoderamiento) y la lucha contra la violencia de género.

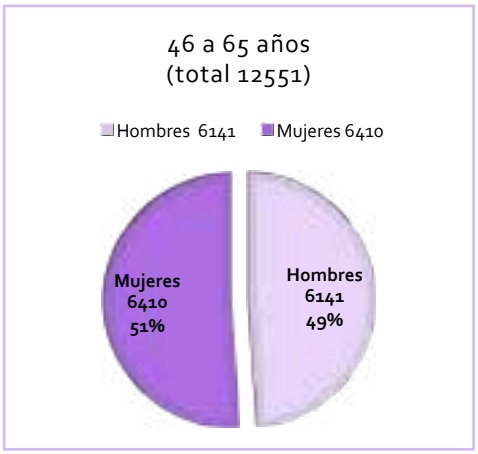
En los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

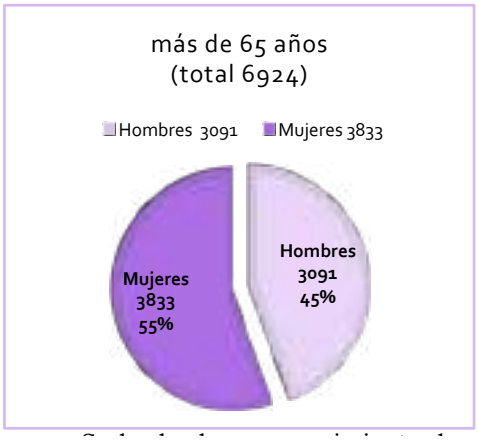
Este Plan para la Igualdad estará enfocado en la Transversalidad de la Perspectiva de Género, también llamada Mainstreaming de Género. Esta forma de abordar el trabajo por la equidad entre los sexos trata de complementar la política específica de igualdad y las medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres, y establece la necesidad de un eje o directriz de igualdad en todas las políticas y sectores, incorporando la perspectiva de género en todas las fases de la actividad política: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

Datos estadísticos distribución de la población por sexo y edad.



Los datos estadísticos corresponden al mes de febrero de 2018.





Proceso de Elaboración.

- Se han mantenido diferentes reuniones con los/as miembros de la corporación municipal, y con los/as responsables de las diferentes áreas de trabajo de este ayuntamiento, para valorar las acciones llevadas a cabo en el III Plan de Igualdad. Con el fin de evaluar las acciones en materia de igualdad que se han llevado a cabo en el plan de igualdad anterior y hacer nuevas propuestas para el diseño del nuevo IV Plan.

- Se ha hecho un seguimiento de este borrador del IV Plan de Igualdad desde el Consejo Municipal de Igualdad de la Villa de La Orotava donde se encuentran representadas y representados: la Corporación Municipal, las Asociaciones de Mujeres, los Colectivos Juveniles y el Colectivo LGTBI*.

Marco Legal

EUROPEO

- **Tratado de Roma de 1957**: en su art. 119 establecía como obligación de los Estados Miembros garantizar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores en un mismo trabajo.
- **Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992)**: el artículo 6 dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- **Tratado de Ámsterdam (1997)**: el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en el principio básico y fundamental en la concepción de la ciudadanía europea.
- **Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)**: integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias (mainstreaming o principio de intervención proactiva); y puesta en marcha de acciones específicas a favor de las mujeres (aplicación de acciones positivas).
- **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006):** invita a los gobiernos locales y regionales de Europa a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma.

NACIONAL

- **Constitución Española de 1978**: Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, que "introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género** en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- **Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que pretende seguir las recomendaciones de los organismos internacionales, proporcionando una respuesta global, integral y multidisciplinar a la violencia que se ejerce sobre las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como penando con decisión todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.
- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, que proclama que "no hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal»".
- **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que nace para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Como expone en sus motivos, "la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales.
- **Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local que modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.**
- **Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2014-2016) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad** concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

AUTONÓMICO

- **Ley Canaria Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, 16/2003de 8 de abril.**
- **Ley Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, 1/2010 de 26 de febrero,** con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.
- **Instituto Canario de la Mujer - La Ley 1/1994, de 13 de enero, crea el Instituto Canario de la Mujer** como organismo autónomo dependiente de la consejería competente en materia de asuntos sociales, con el objetivo de impulsar y promover políticas de igualdad de oportunidades entre ambos sexos por el Gobierno de Canarias, con el objetivo de generar las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de mujeres y de hombres.
- **Ley 8/2014, de 28 de octubre (LA LEY 16792/2014**), de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, tiene por finalidad garantizar el derecho de las personas que adoptan socialmente el sexo contrario al de su nacimiento a recibir de las administraciones públicas atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía.

Fundamentación Metodología de Transversalidad

El concepto de "Transversalidad o Mainstreaming de género" surge a raíz de la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Naciones Unidas, Nairobi, 1985) y más tarde otras leyes la regulan igualmente como la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, en el art. 15 y la Ley Canaria 1/2010, 26 de febrero, art. 4 y art. 5. Esta forma de abordar el trabajo por la equidad entre los sexos trata de complementar la política específica de igualdad y las medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres, y establece la necesidad de un eje o directriz de igualdad en todas las políticas y sectores, incorporando la perspectiva de género en todas las fases de la actividad política: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

La transversalidad es, por tanto, una estrategia que requiere la articulación de un proceso político-técnico planificado, de carácter sistemático y participativo que busca introducir modificaciones en las maneras de hacer para lograr cambios en los resultados de las políticas, las cuales deben transformar la realidad existente.

La transversalidad permite incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas y actuaciones municipales. Este principio recoge la necesidad de impulsar una línea de acción común que esté presente en todas las áreas y ámbitos de la actuación municipal. Para ello, una vez realizado el diagnóstico, se debe iniciar el proceso de planificación que recorrerá las siguientes fases: priorización áreas a abordar, formulación del objetivo general de la intervención, definición de objetivos específicos, planteamiento de acciones y evaluación.

Es por esto que este IV Plan de Igualdad pretende implantar la metodología de trabajo de transversalidad de género en todas las políticas y acciones municipales. Ello supondrá un trabajo que deberá realizarse de manera ordenada y sistemática y que garantice el uso eficiente de los recursos públicos y una mayor eficacia de las actuaciones de los/as profesionales.

La estrategia de la transversalidad parte de un enfoque dual respecto a los contenidos a implementar para su despliegue, ya que supone la articulación de acciones específicas (para satisfacer necesidades prácticas de las mujeres) y de acciones generales (dirigidas a fomentar el equilibrio social, laboral y política entre hombres y mujeres)

La implementación de la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género, en el municipio de La Orotava, se realizará teniendo en cuenta los principios ya enumerados (Transversalidad de la Perspectiva de Género, Empoderamiento, Conciliación y Corresponsabilidad y Violencia de Género) los recursos y los agentes que se organizarán en función de su finalidad. Los recursos relacionados con las tomas de decisiones, que estarán constituidos por: acuerdos de plenos, normativa vinculante, lenguaje no sexista, elaboración de presupuestos responsables con la perspectiva de género…Los recursos que articulan la política de igualdad y el proceso de implementación: estarán constituidas por las unidades que sostienen el desarrollo de la estrategia y la realización de las actividades que permiten su implementación –Concejalía de Políticas de Igualdad-. Los agentes internos: Junta de Gobierno, Concejalías, Áreas de trabajo, Personal Directivo y Administrativo… Los agentes externos: Asociaciones de Mujeres, el Consejo Municipal de Igualdad, Administraciones y Agentes Sociales.

Ejes Estratégicos

Los ejes estratégicos de este plan de igualdad definen las cuestiones prioritarias en materia de política de igualdad que se van a trabajar. En este IV Plan de Igualdad de mujeres y hombres, se apuesta por el Principio de Transversalidad, siendo éste el eje central del cual emanará toda la metodología del Plan. Este principio de transversalidad surge en la III Conferencia Mundial sobre las mujeres (Naciones Unidas, Nairobi 1985)

1. Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Establece la necesidad de un eje o directriz de igualdad en todas las políticas y sectores, incorporando la perspectiva de género, en todas las fases de la actividad política: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

La transversalidad permite incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas de actuación superando una visión departamental de todos. Ello supone también, un importante avance en la coordinación institucional, para asegurar que el esfuerzo colectivo sea eficiente y tenga mayor eficacia en sus actuaciones.

2. Empoderamiento.

El Plan debe orientarse, en todo su desarrollo, a conseguir que las personas, en este caso con especial hincapié en las mujeres, desarrollen la confianza y la seguridad en sí mismas, en sus capacidades, en su potencial y en la importancia de sus acciones y decisiones para afectar su vida positivamente y para incidir en la vida social, económica y cultural del municipio.

"La mujer debe dejar de ser objeto de la historia y de la cultura, para hacerse protagonista de su propia historia"

3. Conciliación y Corresponsabilidad.

Aunque cada vez más se usa el término de corresponsabilidad, las políticas de conciliación deben estar enfocadas hacia la corresponsabilidad. Y desde la política se debe dar respuestas a las necesidades de los hombres y mujeres del municipio para hacer posible, que la corresponsabilidad, en lo que compete a este ayuntamiento, sea posible.

La corresponsabilidad deber ser de todas las áreas, servicios y departamentos del ayuntamiento.

4. Violencia de Género.

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

A pesar de los avances conseguidos en materia de igualdad de oportunidades, el desequilibrio en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, sustenta y mantiene las causas que dan origen a esta violencia.

Áreas de Intervención

Son ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para alcanzar la igualdad. Los ámbitos establecidos para definir este IV Plan Municipal para la Igualdad son los siguientes:

ÁREA 1: Alcaldía.

La administración local como garante de gestionar la vida municipal, tiene la responsabilidad de disponer de todos los medios a su alcance para erradicar las desigualdades entre los hombres y mujeres del municipio.

El Ayuntamiento debe ser un ejemplo de entidad igualitaria y de organismo modélico. Desde este Área de Alcaldía se debe impulsar de manera escrupulosa, la puesta en marcha del IV Plan de Igualdad y la formación en Igualdad de Género del personal municipal. Estableciendo prioridades y por fases en función de las responsabilidades políticas y profesionales. Porque resulta de significativa importancia que tanto el personal político que determina este ayuntamiento como el personal técnico del mismo, sea formado en esta línea.

ÁREA 2: Igualdad.

Según La Carta Europea para La Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local "La igualdad de mujeres y de hombres es un derecho fundamental para todos y todas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

A pesar de los numerosos ejemplos de un reconocimiento formal y de los progresos realizados, la igualdad de las mujeres y de los hombres no disfrutan de los mismos derechos. Persisten desigualdades políticas, económicas y culturales".

ÁREA 3: Bienestar Social -Discapacidad, Infancia y Familia, Mayores y Salud-

El Área de Bienestar Social, es la encargada de la "prestación de servicios sociales y de promoción y reinserción social" a todo el municipio de La Orotava, por lo tanto, es un área de un gran peso en el conjunto de este Ayuntamiento de La Orotava, desde donde se ha impulsado este IV Plan de Igualdad.

El Centro Municipal de Servicios Sociales del Área de Bienestar Social se configura como un equipamiento de carácter comunitario para dar soportes a las prestaciones básicas del Sistema Público de Servicios Sociales. Su finalidad es lograr unas mejores condiciones de vida para el pleno desarrollo de las personas y grupos en que se integran, mediante una atención integral y polivalente.

ÁREA 4: Economía. (Éste área se tratará de una manera diferente al resto de áreas.)

El Área de Economía se consigna como un área determinante en cualquier ayuntamiento, pues es el área desde donde se elaboran los presupuestos anuales y se lleva la contabilidad, con la gestión de gastos y tributos.

Por ello, desde hace unos años se incide en la elaboración de presupuestos para el área de igualdad. El objetivo debería ser, lograr una planificación del gasto público, teniendo en cuenta la realidad diferenciada de mujeres y hombres y la desigualdad de acceso a los recursos.

ÁREA 5: Formación.

De vital importancia la formación para el desarrollo personal y profesional. Tal y como se recoge en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, "la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación ha de ser un hecho; por lo tanto, la promoción económica, el empleo y la formación de las mujeres debe ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres."

ÁREA 6: Empleo.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral sigue un proceso creciente desde hace unas décadas, pero la realidad pone en evidencia que su incorporación plena a todos los derechos sociales y económicos es deficitaria. Las mujeres no se han incorporado todavía, en la misma medida que los hombres al mundo laboral. Es por ello, que, desde este municipio de La Orotava, y a través de este plan de igualdad se pretende, a través de acciones positivas contribuir a que esta desigualdad sea cada vez menor.

ÁREA 7: Educación.

La educación es un ámbito de actuación prioritario en todas las políticas de igualdad. Es necesario sensibilizar a la población en igualdad desde edades tempranas para generar el cambio de mentalidades y promocionar los valores igualitarios. Las recientes noticias que hablan de un aumento de la violencia de género entre adolescentes hace aún más necesaria la prevención.

El Área de Educación se plantea como objetivos fundamentales implantar la coeducación o la educación en igualdad de forma integral, involucrando a los centros escolares y a las familias y fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ÁREA 8: Cultura.

Uno de los aspectos que deben ser tenidos en cuenta en esta área es la invisibilización cultural a la que han estado sometidas las mujeres a lo largo de la historia, y de este municipio en concreto. No obstante, los estudios de historia de la mujer han ido rescatando a numerosas mujeres que fueron auténticas revolucionarias y lo siguen siento en este municipio de La Orotava. Ellas también deben estar presentes en las calles, hacerlas visibles, nombrarlas.

ÁREA 9: Deporte.

La igualdad en la práctica deportiva, el reconocimiento de esa práctica llevada a cabo por ellas, todavía hoy en día es una causa pendiente de esta sociedad. Hay pocas mujeres entrenadoras, dirigentes de clubes, arbitras o juezas, especialmente en los niveles y estamentos donde se deciden las cuestiones más trascendentales del deporte. Hay deportes fuertemente feminizados como la gimnasia rítmica, el aeróbic y deportes considerados masculinos: fútbol, ciclismo, balonmano, ajedrez, artes marciales. Esto no es más que la manifestación evidente de una fuerte segregación deportiva entre sexos. Y es que, a la hora de elegir una práctica deportiva, todavía los niños y niñas lo tienen muy claro. Es por ello importante, entonces que esta área, siga asumiendo este principio de igualdad.

ÁREA 10: Consumo.

Las competencias de esta área en este Plan de Igualdad irán encaminadas a ofrecer una imagen no estereotipada de las mujeres y de los hombres de este municipio, y a apoyar en la sensibilización de la población contra la violencia de género. El consumo es uno de los ámbitos que lejos de ser igualitario, establece y reproduce la desigualdad de género. El consumo como praxis social es otra esfera más donde se plasman dichas desigualdades.

ÁREA 11: Juventud.

La responsabilidad de ofrecer a la juventud de nuestro municipio herramientas y oportunidades para su futuro es una tarea importante. La juventud es época de aprendizaje, de formación de la propia identidad, de ensayo de las actitudes que van a presidir la madurez, y debe de hacerlo teniendo en cuenta aquellas estrategias igualitarias que se vienen mencionando a lo largo del presente documento.

La sexualidad humana adopta formas muy diversas y enriquecedoras de crecimiento personal. La preferencia sexual constituye una forma de expresar la libertad de elección de cada persona, lo cual forma parte de su derecho al libre desarrollo de la personalidad. Esta es una cuestión que no debe olvidarse a la hora de abordar las políticas de juventud.

ÁREA 12: Urbanismo.

La utilización que hombres y mujeres hacen de la ciudad es diferente debido a que las vidas y los roles que desempeñan en ellas también lo son. Por otra parte, el acceso y el control de hombres y mujeres a estos bienes y recursos también es distinto. Hasta el momento, el diseño de las ciudades no ha tenido en cuenta dichas diferencias, es por eso que las ciudades tienen una impronta masculina pues se han conformado tomando como referente preferencial a los varones.

Asegurar la accesibilidad es un elemento clave en la planificación e intervención urbana, no sólo para las personas con discapacidad, sino para todas aquellas con movilidad reducida por diferentes causas.

ÁREA 13: Agricultura y Ganadería.

Según la Federación de Asociaciones de Mujeres (Fademur). “La mayor parte de las mujeres rurales desarrollan el trabajo en la explotación familiar agraria, padeciendo todos los inconvenientes de trabajar, pero ninguna de sus ventajas, puesto que el trabajo no les reporta –de forma directa y personal- remuneración, derechos sociales e identidad profesional. Las

mujeres rurales quieren la igualdad de oportunidades entre el medio urbano y rural. Es necesaria la mejora de la vida diaria de las mujeres que viven el medio rural y de sus familias".

Es importante añadir que las responsabilidades departamentales de las Áreas, no se agotan necesariamente en un área de intervención concreta, ya que puede haber áreas municipales cuyo ámbito de competencia se extienda a más de un área de intervención.

El Plan tiene como objetivo impregnar del principio de igualdad entre mujeres y hombres la política municipal y la convivencia ciudadana. Desde las Áreas de Igualdad y Alcaldía se dirigirán e impulsarán las acciones positivas necesarias, basadas en la metodología de la transversalidad, al resto de las Áreas Municipales.

El plan de igualdad se estructura en cuatro ejes de intervención, cada uno de los cuales, a su vez, se compone de varios objetivos y las correspondientes acciones que darán lugar a su consecución.

Objetivos Generales

	Eje 1: Transversalidad	**Eje 2: Empoderamiento**	**Eje 3: Conciliación y Corresponsabilidad**	**Eje 4: Violencia de Género**
Área 1: ALCALDÍA	Garantizar el avance de la incorporación del enfoque de género en las políticas y acciones de las distintas áreas y departamentos del Ayuntamiento.	Desarrollar competencias personales para fomentar el empoderamiento de las mujeres en el Ayuntamiento.	Garantizar la corresponsabilidad familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores este ayuntamiento.	Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra la violencia de género en el Ayuntamiento.
Área 2: IGUALDAD	Garantizar los principios de igualdad en las áreas del ayuntamiento y en todo el municipio de la Orotava.	Generar condiciones que permitan estimular los procesos de empoderamiento de las mujeres del municipio de La Orotava.	Concienciar sobre las implicaciones de las organizaciones y personales de la conciliación de la vida personal y profesional.	Garantizar las condiciones para la erradicación de la violencia de género.
Área 3: BIENESTAR SOCIAL (Discapacidad, Infancia y Familia, Mayores y Salud)	Incorporar la perspectiva de género en las actividades y programas de los Servicios Sociales y el Área de Bienestar Social.	Generar condiciones que permitan impulsar los procesos de empoderamiento, especialmente de las mujeres, y hombres en todas las áreas que dependen de esta área de Bienestar Social.	Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de las mujeres y hombres del municipio en todas las áreas que dependen del área de Bienestar Social.	Garantizar las condiciones sociales necesarias para luchar contra la violencia de género en el municipio.
Área 4: ECONOMÍA	Ante la vigencia para cuatro años del presente Plan de Igualdad que afecta a diferentes ejercicios económicos, la dotación presupuestaria para su ejecución se contemplará en las partidas presupuestarias correspondientes al Área de Igualdad, y en aquellas otra implicadas por aplicación de la estrategia de la transversalidad.			
Área 5: FORMACIÓN	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Potenciar el acceso de la mujer a los distintos niveles de formación.	Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Desarrollar acciones formativas y de prevención de violencia de género que fomenten la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género y que permita anticipar la detección de los casos de violencia de género.
Área 6: EMPLEO	Adecuar los servicios de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.	Impulsar la incorporación de las mujeres al empleo en el municipio.	Garantizar las condiciones necesarias para la conciliación personal, familiar y laboral en el municipio.	Promover la implicación y sensibilización de los empresarios y las empresarias del municipio sobre violencia de género.

Área 7: EDUCACIÓN	Favorecer la incorporación de la perspectiva de género en los recursos educativos del municipio.	Desarrollar una pedagogía crítica para el cambio individual y social que se centre en las/los estudiantes a fin de promover el empoderamiento a la par que el conocimiento académico.	Promover la corresponsabilidad desde los centros educativos del municipio.	Promover los buenos tratos para prevenir actitudes violentas y sexistas en los centros educativos del municipio.
Área 8: CULTURA	Promover de manera transversal una cultura basada en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres	Facilitar la participación de las mujeres en los eventos culturales, dándoles un protagonismo relevante a las mujeres de las zonas rurales.	Incluir en la programación de los servicios culturales del municipio, actividades atendiendo a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad, de los hombres y mujeres de este municipio	Fomentar desde el área de cultura, una planificación de actividades por parte de las asociaciones del municipio, desde la perspectiva de género.
Área 9: DEPORTE	Fomentar el uso de la perspectiva de género en la oferta deportiva del municipio.	Potenciar y divulgar la producción y organización de iniciativas deportivas que tengan a las mujeres como protagonistas.	Fortalecer las relaciones entre los usuarios/as y los técnicos/as de los equipos deportivos, etc. para promover la corresponsabilidad ciudadana.	Detectar y tomar medidas para la erradicación sexista y de violencia en el deporte.
Área 10: CONSUMO	Garantizar una imagen no sexista y discriminatoria de las mujeres y hombres del municipio en las campañas municipales del área consumo.	Fomentar la implicación de las mujeres en sus derechos como consumidoras.	Formar en la importancia de la corresponsabilidad desde el ámbito empresarial y desde el ámbito del consumidor/a.	Sensibilizar a todo el municipio de La Orotava sobre la violencia de género.
Área 11: JUVENTUD	Promocionar la Perspectiva de Género en las actividades que se realicen desde el área de Juventud.	Educar en el empoderamiento de las/los jóvenes del municipio trabajando conjuntamente la identidad y los mensajes de género.	Promover, desde la corresponsabilidad, una coeducación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Dar a conocer la finalidad de las políticas de igualdad enfocando las acciones positivas desde esta óptica.
Área 12: URBANISMO	Concienciar a la población de la importancia que tiene para la vida de las mujeres las decisiones en materia urbanística.	Promover la presencia y visibilización de las mujeres en el ámbito municipal.	Promover un municipio preparado urbanísticamente para la conciliación de la vida personal familiar y laboral.	Mejorar la seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres del municipio.
Área 13: AGRICULTURA Y GANADERÍA	Incorporar la perspectiva de género en el mundo rural para contribuir a la concienciación de las desigualdades existentes.	Reivindicar el espacio de la mujer rural, para su empoderamiento individual y colectivo, en los procesos de toma de decisión, poder y representatividad.	Concienciar a la mujer rural de la importancia de la corresponsabilidad familiar, laboral y personal.	Desarrollar una campaña de sensibilización sobre violencia de género, focalizada en el medio rural, que contemple sus singularidades.

ÁREA 1: ALCALDÍA
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Garantizar el avance de la incorporación del enfoque de género en las políticas y acciones de las distintas áreas y departamentos del Ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Incorporar la perspectiva de género en toda la gestión municipal.	Valerse de los grupos de trabajo ya existentes en el ayuntamiento (Plenos, Comisiones Informativas, Consejo,) para incorporar en los programas o actuaciones de cada área municipal, la perspectiva de género.	Alcaldía/Igualdad.	- Número de actuaciones llevadas a cabo - Grupos que participan - Número de asistentes desagregados por sexo
Implantar cursos de formación sobre Igualdad de Oportunidades y Violencia de Género en la formación del ayuntamiento.	Organizar cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje inclusivo para todo el personal administrativo y los cuerpos de seguridad.	Alcaldía/Igualdad	- Número de cursos organizados. - Número de asistentes desagregados por sexo
Incorporar la perspectiva de género en el lenguaje, las imágenes y los contenidos de toda la documentación oficial que se gestiona en el ayuntamiento.	Revisar y editar todos los documentos oficiales del ayuntamiento para hacer los cambios necesarios.	Alcaldía/Igualdad	- Número de documentos revisados. - Número de documentos editados.

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Desarrollar competencias personales para fomentar el empoderamiento de las mujeres en el Ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Conocer las necesidades de las mujeres trabajadoras del ayuntamiento en relación a la mejora de su posición en el puesto de trabajo.	Reservar espacios de trabajo de los grupos anteriores para promover la discusión sobre políticas de igualdad.	Alcaldía/Igualdad	- Grado de conocimiento de las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras del ayuntamiento. - Número de participantes por sexo

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Garantizar la corresponsabilidad familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores de este ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Promover la sensibilidad hacia las problemáticas derivadas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Animar a las mujeres del ayuntamiento a participar en los grupos de trabajo. (mencionados en el Eje 1)	Alcaldía/Igualdad	- Grado de sensibilidad hacia las problemáticas de conciliación, de las personas responsables de Áreas - Número de participantes por sexo
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/las trabajadoras de este ayuntamiento.	Desarrollar acciones que informen al personal de la administración de las medidas de conciliación existentes.	Alcaldía / Igualdad	- Número de acciones realizadas - Número de mujeres y hombres asistentes.

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Garantizar las condiciones internas necesarias para la lucha contra la violencia de género en el ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Prevenir la violencia contra las mujeres en el ayuntamiento y empresas subcontratadas.	Crear un protocolo interno para la prevención del acoso sexista y el acoso sexual en el trabajo.	Alcaldía/Igualdad	- Creación del protocolo interno para la prevención del acoso sexual - Número de mecanismos generados para prevenir la violencia contra las mujeres en el ayuntamiento y empresas subcontratadas.

ÁREA 2: IGUALDAD
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Garantizar los principios de igualdad en las áreas del ayuntamiento y en todo el municipio de la Orotava.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Crear un perfil de Promotor/ra de Igualdad de Oportunidades dentro de esta área de igualdad.	Presentar e Implementar el IV Plan de Igualdad a las distintas Áreas del Ayuntamiento.	Igualdad / Alcaldía	- Creación del puesto de Promotor/ra de Igualdad Si/No – Sexo M/H - El IV Plan de Igualdad es conocido por los trabajadores y trabajadoras de este ayuntamiento
Dar a conocer el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el municipio de La Orotava.	Difundir e Implementar el contenido del IV Plan de Igualdad entre los agentes sociales del municipio, empresas y entre la ciudadanía, a través de distintos mecanismos: web municipal, folletos, charlas, …	Igualdad	- Número y tipo de acciones realizadas. - Número de mujeres y hombres que intervienen.
Garantizar que el Ayuntamiento desarrolle una política de igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción de su personal.	Introducir módulos de igualdad de oportunidades en el plan de formación del Ayuntamiento y en los diferentes convenios que surjan.	Igualdad/ Formación / Empleo	- Número de mecanismos llevados a cabo para garantizar la política de igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción.
	Revisar, proponer y modificar periódicamente todas las publicaciones, los pliegos de condiciones y las ofertas de empleo del ayuntamiento.	Igualdad	
	Analizar el lenguaje en los procedimientos de selección y contratación, estableciendo mecanismos que garanticen el principio de igualdad.	Igualdad/Alcaldía	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Analizar el tratamiento sobre la imagen que se pudiera dar de la mujer, adolescentes y niñas en las fiestas locales del municipio.	Diseñar un protocolo que permita analizar de manera eficaz cómo se mal-trata la imagen de la mujeres, adolescentes y niñas en las fiestas locales.	Igualdad / Fiestas	- Número de protocolos utilizados para el análisis del tratamiento de la mujer

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Generar condiciones que permitan estimular los procesos de empoderamiento de las mujeres del municipio de La Orotava.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Programa de actividades que fomenten la autoestima y el empoderamiento de las mujeres.	Diseñar un programa anual que recoja las diferentes acciones formativas que se realizaran a lo largo de todo un año.	Igualdad	- Número de actividades programadas.
Favorecer el empoderamiento y la participación social de las mujeres.	Acciones formativas sobre habilidades personales y de comunicación, directivas, de liderazgo, redes sociales, planificación estratégica y gestión de organizaciones dirigidas a las mujeres del municipio.	Igualdad	- Número de acciones realizadas para las mujeres del municipio.
Fortalecer y fomentar el asociacionismo entre las mujeres del municipio de La Orotava	Apoyar a las asociaciones de mujeres a través de soportes técnicos, económicos y sociales.	Igualdad	- Número de acciones realizadas con las asociaciones de mujeres.
Promover el asociacionismo en el municipio de La Orotava.	Realizar formación continuada en el tiempo, sobre Perspectiva de Género a todas las Asociaciones de Mujeres, las Asociaciones de Vecinos, etc.	Igualdad	- Número de acciones formativas realizadas. - Número de mujeres y hombres asistentes.
Crear un distintivo de reconocimiento a la diversidad de la mujer de este municipio de la Villa de La Orotava, que visibilice la vocación de servicio, el compromiso, la iniciativa, el crecimiento profesional, etc.	Diseñar un galardón que represente este reconocimiento hacia la mujer desde esta área de igualdad. "VIOLETA DEL TEIDE"	Igualdad	- Creación del distintivo SI/NO - Número de mujeres reconocidas

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad
Objetivo General: Concienciar sobre las implicaciones de las organizaciones y personales de la conciliación de la vida personal y profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Impulsar modelos de organización social y laboral que favorezcan la conciliación de hombres y mujeres y la corresponsabilidad.	Diseño de una guía de recursos de conciliación de competencia municipal (escuelas infantiles, ludotecas, apoyo escolar, servicio de ayuda a domicilio,) que se entregue a los diferentes grupos, asociaciones, del municipio.	Igualdad/Bienestar Social	- Diseño de una guía de recursos de conciliación de competencia municipal - Número de entrega de guías a los diferentes grupos, asociaciones, etc. - Número de colectivos contactados
Apoyar el emprendimiento femenino.	Realización de campañas informativas y de asesoramiento al tejido empresarial de la ciudad sobre medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a implementar en las empresas.	Igualdad/Bienestar Social/Empleo	- Número de campañas informativas realizadas - Número de empresas contactadas
	Creación de un distintivo municipal para las empresas que apliquen cambios en sus organizaciones que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	Igualdad/Bienestar Social/Alcaldía/Empleo	- Creación del distintivo municipal para reconocer a las empresas - Número de distintivo municipal entregados en las empresas del municipio.

EJE 4: Violencia de Género
Objetivo General: Garantizar las condiciones para la erradicación de la violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Sensibilizar a la población sobre los distintos tipos de violencia.	Visibilizar las causas y factores que originan la violencia de género y sus diferentes manifestaciones acoso sexual mediante campañas de sensibilización.	Igualdad/ Todas las Áreas	- Número de acciones realizadas en el municipio.
Favorecer la recuperación integral de las mujeres que sufren violencia de género.	Continuar con la Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia de género desde el punto de vista social, jurídico y psicológico.	Igualdad/Servicios Sociales	- Número de atenciones realizadas a las mujeres del municipio.

ÁREA 3: Bienestar Social
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Incorporar la perspectiva de género en las actividades y programas de los Servicios Sociales y el Área de Bienestar Social. (Salud, Mayores, Discapacidad, Infancia y Familia)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones del área de Bienestar Social.	Establecer un sistema de seguimiento entre el área de Bienestar Social y el área de Igualdad para incorporar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones de esta área.	Bienestar Social/ Igualdad	- Diseño de un sistema de seguimiento. - Grado de integración de la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones en el área de Bienestar Social.
Conocer la incidencia de los factores biopsicosociales en la salud de las mujeres y hombres del municipio, en sus diferentes ciclos vitales.	Desarrollar programas, campañas, jornadas, seminarios, etc, de promoción, información y prevención sobre: hábitos saludables, ETS, drogodependencias, enfermedades degenerativas o mentales, enfermedades de los hombres y mujeres del municipio.	Bienestar Social/ Salud	- Desarrollo de acciones que fomenten la información, promoción y prevención sobre salud. - Grado de conocimiento sobre la incidencia de los factores biopsicosociales en la salud de las mujeres y hombres en sus diferentes ciclos de vida.
Introducir en las actividades y espacios específicos de los mayores el concepto de perspectiva de género.	Realizar charlas informativas en los que se trabajen temas relacionados con la perspectiva de género.	Bienestar Social/ Mayores	- Número de actividades realizadas.
Impulsar acciones que posibiliten una integración de las personas discapacitadas del municipio.	Favorecer la inclusión de las personas discapacitadas del municipio fomentando la coordinación con los diferentes recursos que trabajan con discapacidad externos e internos del ayuntamiento.	Bienestar Social/ Igualdad/ Discapacidad	- Número de acciones realizadas. - Número de recursos con los que nos hemos coordinado para las diferentes acciones.

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Generar condiciones que permitan impulsar los procesos de empoderamiento, especialmente de las mujeres, y hombres en todas las áreas que dependen de esta área de Bienestar Social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para mejorar las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.	Mantener los recursos que mejoran la situación de las mujeres en riesgo de exclusión con cargas familiares y fomenten su empoderamiento.	Bienestar Social/ Igualdad/Salud	- Grado de adecuación de los recursos para mejorar las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.
Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple, están en riesgo de exclusión o padecen problemas familiares, laborales o personales.	Potenciar el servicio municipal de atención psicológico y jurídico para las mujeres del municipio.	Bienestar Social/ Igualdad/ Salud	- Grado de mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple, están en riesgo de exclusión o padecen problemas familiares, laborales o personales.
Promover el día 28 de mayo como día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer.	Realizar actividades para el día 28 de mayo a través de charlas y talleres sobre salud femenina, para prevenir aquellas enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.	Bienestar Social/ Igualdad/ Salud	- Número de actividades realizadas.
Promover el empoderamiento físico de las mujeres para el control sobre su cuerpo.	Realizar talleres afectivo-sexuales dirigidos a las mujeres y adolescentes de La Orotava.	Bienestar Social/ Igualdad/ Salud/	- Número de talleres organizados .
Trabajar la autoestima y las habilidades sociales especialmente con las mujeres, y hombres del municipio, de manera grupal y/o individual.	Desarrollar talleres, charlas... de empoderamiento femenino que permitan a las mujeres mayores del municipio poder tener otra visión de sí mismas.	Bienestar Social/ Igualdad/ Mayores	- Número de actividades organizadas.
Trabajar para la normalización y empoderamiento de las personas con discapacidad desde el entorno comunitario.	Favorecer la inclusión de este colectivo en los programas de formación y empleo, puesto que este es un aspecto importante a reivindicar.	Bienestar Social/ Igualdad/ Discapacidad	- Número de acciones realizadas

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de las mujeres y hombres del municipio en todas las áreas que dependen del área de Bienestar Social. (Salud, Mayores, Discapacidad, Infancia y Familia)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Sensibilizar a las mujeres y a los hombres del municipio con cargas familiares, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado.	Organizar talleres, charlas, encuentros de corresponsabilidad en la realización de tareas domésticas y cuidado de terceras personas, dirigidos a las parejas, hombres y mujeres del municipio, con cargas familiares que perciben ayudas sociales.	Bienestar Social/ Igualdad	- Grado de sensibilización hacia la corresponsabilidad de las parejas de mujeres con cargas familiares.
Dar a conocer a las familias que se acerquen a esta área la ley 39/1999 sobre conciliación y corresponsabilidad.	Informar a las familias sobre las ventajas que sobre conciliación ofrece la ley 39/1999.	Bienestar Social/ Igualdad	- Número de familias informadas. - Número de personas desagregados por sexo.
Prevenir los riesgos para la salud de las mujeres y hombres que cuidan de personas mayores o de personas con alguna discapacidad	Organizar espacios para el intercambio de experiencias y de respiro familiar para las mujeres cuidadoras del municipio.	Bienestar Social/ Igualdad/ Salud/ Discapacidad.	- Nivel de percepción de la propia salud de las mujeres y hombres que cuidan de personas mayores o personas con discapacidad. - Número de actividades propuestas
Trabajar para facilitar la conciliación de nuestras familias de mayores, especialmente la de las mujeres cuidadoras desde la corresponsabilidad del ayuntamiento.	Impulsar la creación de un Centro de Día para los mayores del municipio que pudieran necesitarlo para sí aliviar las cargas a las familias. Promover la contratación de un cáterin social que garantice la comida a nuestros mayores.	Bienestar Social/ Igualdad/ Mayores	- Creación del Centro de Día SI /NO - Contratación del cáterin SI/NO
Trabajar desde esta área de bienestar social para que la conciliación y la corresponsabilidad social en discapacidad sean algo más que aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades familiares, y se conviertan en una manera igualitaria de acceder a un puesto de trabajo.	Concienciar a través de charlas, folletos, encuentros…de la importancia de la corresponsabilidad: "Responsabilidad Compartida", y seguir potenciando acciones coordinadas con otras entidades.	Bienestar Social/ Igualdad/ Discapacidad	- Número de acciones desarrolladas desde el ayuntamiento y coordinadas con otras entidades.

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Garantizar las condiciones sociales necesarias para luchar contra la violencia de género y garantizar una correcta intervención en la atención de la mujer víctima de maltrato de género. (Salud, Mayores, Discapacidad, Infancia y Familia)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Fortalecer la prevención de la violencia contra la mujeres.	Seguir conmemorando el 25 de noviembre, Día Internacional de la Violencia hacia las Mujeres.	Bienestar Social/ Igualdad/ Salud/	- Actividades realizadas 25 noviembre - Número de denuncias de malos tratos agresiones sexuales contra las mujeres realizadas en el municipio.
	Seguir denunciando públicamente de forma sistemática las agresiones que se cometan contra las mujeres, en La Orotava.	Bienestar Social/ Igualdad/ Salud/	
Fortalecer la intervención en la lucha contra la violencia de género.	Elaborar un protocolo municipal para la atención a mujeres víctimas de maltrato de género y agresiones sexuales.	Bienestar Social/ Igualdad/ Salud/	- Elaboración protocolo SI/NO
Reflexionar sobre la construcción de la identidad femenina y analizar, de forma crítica, las consecuencias del patriarcado en nuestra sociedad.	Aprovechar los espacios que ya existen como recursos desde el área de igualdad tales como: talleres del proyecto sociocultural de la mujer, charlas sobre igualdad, terapias holísticas, para generar esta reflexión y valorar sus consecuencias.	Bienestar Social/ Igualdad/ Mayores	- Número de acciones realizadas.
Detectar y prevenir los posibles casos de violencia a mujeres con discapacidad en el municipio.	Fomentar el empoderamiento de las mujeres que padecen discapacidad para que tomen el control de su propia vida, dotándolas de las herramientas y recursos suficientes para que puedan enfrentarse a posibles situaciones de violencia de género, a través de talleres, charlas, encuentros formativos, …	Bienestar Social/ Igualdad/ Discapacidad	- Número de casos detectados

ÁREA 4: Economía
Objetivos Específicos y Acciones

Año	Presupuesto Inicial (Global)
2008	45.000,00 €
2009	45.000,00 €
2010	50.500,00 €
2011	46.000,00 €
2012	46.000,00 € [1]
2013	46.000,00 €
2014	48.000,00 €
2015	50.000,00 €
2016	50.500,00 €
2017	61.500,00 €
2018	28.000,00+140.000,00=168.000,00 €

Es interesante comprobar que desde este Ayuntamiento de la Orotava se haya apostado desde el primer momento por las Políticas de Igualdad. Desde que se firma la ley orgánica de 3/2007, art.46 22 de marzo, en el siguiente ejercicio ya se contempla el presupuesto para esta área de igualdad. Como se puede comprobar las partidas presupuestarias han ido en aumento desde el año 2008, excepto los años 11,12 y 13 que tal y como señala el gráfico no existe aumento debido a la crisis económica.

Dado que algunas medidas previstas en el Plan podrán ser objeto de financiación con cargo a aportaciones económicas (ayudas o subvenciones) provenientes de otros organismos, entidades, se cursarán a tal efecto las correspondientes solicitudes y/o suscribirán los oportunos convenios de colaboración.

[1] Lo incluido en el corchete son los años de la crisis económica.

ÁREA 5: Formación
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Apoyar la integración de la perspectiva de género en los programas de la Agencia de Desarrollo Local.	Formar al personal de Desarrollo Local y servicios de empleo sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral.	Formación / Igualdad	- Grado de integración de la perspectiva de género en el departamento de desarrollo local.
Establecer mecanismos con las organizaciones responsables y reguladoras de sistemas de certificación educativa para poner en práctica	Llevar cabo talleres de empleo, escuelas taller, convenios, etc, que permitan a la mujeres y hombres del municipio adquirir capacitación y práctica en aquellos sectores emergentes de empleo y en el caso de las mujeres, en los que se encuentran subrepresentadas.	Formación / Igualdad	- Número de recursos educativos puestos en marcha.

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Potenciar el acceso de la mujer a los distintos niveles de formación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Realizar un estudio en profundidad sobre los nichos de mercado para mujeres, para generar y/o dirigir la formación hacia esos perfiles que estén activos.	Generar una base de datos con los diferentes detalles rescatados del estudio.	Formación	- Número de datos recogidos.
	Diseñar formación específica que se ajuste a los datos del estudio realizado para ser impartida en diferentes talleres.	Formación	- Grado de formación impartida.
	Orientar a las mujeres hacia esos nichos de mercado que han salido del estudio.	Formación	- Números de atenciones realizadas

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Desarrollar acciones institucionales de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres del municipio.	Llevar a cabo talleres, charlas, etc de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores.	Formación / Igualdad	- Número de actividades desarrolladas - Número de asistentes por sexo

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Desarrollar acciones formativas y de prevención de violencia de género que fomenten la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género y que permita anticipar la detección de los casos de violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Incluir pequeños módulos en igualdad de género, en el itinerario de la formación que realicen los usuarios del área de formación.	Diseñar los módulos que se van a impartir en los itinerarios de formación.	Formación / AEDL / Igualdad	- Diseño del módulo de igualdad de género Si / No. - Número de módulos impartidos. - Número de hombres y mujeres que reciben la formación

ÁREA 6: Empleo
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Adecuar los servicios de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de igualdad de oportunidades en las acciones de empleo.	Formar al personal de Desarrollo Local y servicios de empleo sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral.	Empleo / AEDL/ Igualdad	- Número de actuaciones desarrolladas para la formación del personal
Promover las ventajas de contratación femenina entre el empresariado de la zona. (Información de subvenciones, etc.)	Realizar una campaña dirigida al empresariado para favorecer la contratación de mujeres en general y en puestos tradicionalmente masculinos.	Empleo / AEDL/ Igualdad	- Realización de la campaña dirigida al empresario SI/NO

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Impulsar la incorporación de las mujeres al empleo en el municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Realizar un estudio en profundidad sobre los nichos de empleo para mujeres, para generar y/o dirigir la formación hacia esos perfiles que estén activos.	Generar una base de datos con las observaciones realizadas del estudio.	Empleo / AEDL	- Estudio realizado SI/NO - Generada la Base de Datos SI/NO
	Diseñar formación específica que se ajuste a los datos del estudio realizado para ser impartida en diferentes talleres.	Empleo / AEDL	- Diseño de la Formación Específica
	Orientar a las mujeres hacia esos nichos de trabajo que han salido del estudio.	Empleo / AEDL	- Número de orientaciones realizadas

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Garantizar las condiciones necesarias para la conciliación personal, familiar y laboral en el municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Conocer las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional de la población del municipio.	Realizar un estudio sobre las necesidades y los recursos existentes entre mujeres y hombres en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Empleo/ Igualdad	- Estudio realizado sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de las familias SI/NO
Dar a conocer a las diferentes empresas del municipio la ley 39/1999, de 5 de noviembre sobre conciliación y corresponsabilidad.	Diseñar acciones que permitan, desde el área de empleo, difundir el conocimiento a las empresas sobre conciliación laboral.	Empleo / Igualdad	- Número de acciones diseñadas - Número de acciones ejecutadas
	Diseñar acciones desde este área de empleo, enfocadas hacia las empresas y los trabajadores de las mismas, que instruyan en corresponsabilidad.		
Propiciar incentivos de reconocimientos, al conjunto del empresariado del municipio, por facilitar la incorporación laboral de las mujeres.	Creación de un distintivo de calidad a aquellas empresas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres en sus plantillas.	Empleo / Igualdad	- Número de distintivos entregados

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Promover la implicación y sensibilización de los empresarios y las empresarias del municipio sobre violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Celebrar jornadas y encuentros dirigidos a las empresarias y empresarios y entidades contratantes para fomentar la gestión de la diversidad desde la perspectiva de género.	Celebrar encuentros entre profesionales de la inserción, la igualdad de género, etc para el intercambio de buenas prácticas en materia de incorporación al empleo de mujeres pertenecientes a colectivos desfavorables.	Empleo/ Igualdad	- Número de acciones ejecutadas

ÁREA 7: Educación
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad
Objetivo General: Favorecer la incorporación de la perspectiva de género en los recursos educativos del municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Amplificar la filosofía coeducadora en el ámbito municipal.	Reforzar la coeducación desde la perspectiva de género a las asociaciones de padres y madres y al profesorado de los centros educativos.	Educación/Igualdad	- Número de actividades coeducativas organizadas en el ámbito municipal. - Número de centros educativos beneficiarios de las actividades.
	Desarrollar un programa que fomente los valores de igualdad, que se llevará a las diferentes asociaciones vecinales como charlas, talleres, espacios de debates, …		- Desarrollo del programa SI/NO - Asociaciones con las que se ha contactado.
Promover la participación de los padres y madres en las actividades de los AMPAS y centros educativos.	Realizar una campaña para fomentar la participación de los padres en las actividades de las AMPA y de los centros educativos.	Educación/Igualdad	- Número de acciones realizadas. - Número de madres y padres que participan y edad de los participantes.

EJE 2: Empoderamiento
Objetivo General: Desarrollar una pedagogía crítica para el cambio individual y social que se centre en las/los estudiantes a fin de promover el empoderamiento a la par que el conocimiento académico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Propiciar en el aula escenarios de libertad que potencien la participación, la diversidad, la concientización, etc que lleven al empoderamiento de las/los alumnos.	Generar espacios de formación y reflexión sobre los roles y estereotipos de género aprendidos	Educación/Igualdad	- Número de acciones realizadas - Número de chicos y chicas que participan

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Promover la conciliación y la corresponsabilidad desde los centros educativos municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de madres, padres y alumnas/os con el fin de conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades.	Realizar campañas de concienciación aprovechando los diferentes colectivos de madres y padres, que permitan trabajar con los padres y los/las alumnas al mismo tiempo.	Educación/Igualdad	- Número de jornadas generadas - Grado de sensibilización. - Número de madres y padres asistentes a las actividades.

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Promover los buenos tratos para prevenir actitudes violentas y sexistas en los centros educativos del municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Prevenir actitudes violentas y sexistas y promover los buenos tratos entre la población educativa del municipio de La Orotava.	Promover jornadas de reflexión en los centros educativos sobre violencia de género que ayuden a identificar actitudes violentas.	Educación/Juventud/Igualdad	- Número de jornadas realizadas. - Número de alumnos asistentes por sexo. - Número de docentes asistentes por sexo.

ÁREA 8: Cultura
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Promover de manera transversal una cultura basada en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Análisis del tratamiento informativo desde la perspectiva de género en las actividades desarrolladas en el municipio por el área de cultura.	Desarrollar un protocolo que permita analizar de manera rápida y eficaz cómo se pudiera estar tratando la información respecto a esta temática.	Cultura / Igualdad	- Diseño del protocolo

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Facilitar la participación de las mujeres en los eventos culturales, dándoles un protagonismo relevante a las mujeres de las zonas rurales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Incorporar temática sobre mujeres o igualdad en los fondos bibliográficos de la biblioteca municipal.	Creación de un espacio de interés sobre igualdad en la biblioteca municipal.	Cultura/Igualdad	- Creación de un centro de interés sobre la igualdad de género creado.

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Incluir en la programación de los servicios culturales del municipio, actividades atendiendo a las necesidades de corresponsabilidad, de los hombres y mujeres de este municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Ofrecer formación y orientación para fomentar la conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los ámbitos familiares y laborales.	Promover charlas formativas sobre la corresponsabilidad.	Cultura / Igualdad	- Número de charlas impartidas - Número de asistentes desagregados por sexo
	Diseñar y distribuir folletos que acerquen a las mujeres y hombres a la visualización de la conciliación y corresponsabilidad.		- Diseño de los folletos. - Lugares de distribución de los folletos.

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Fomentar desde el área de cultura, una planificación de actividades por parte de las asociaciones del municipio, desde la perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Realizar planificaciones de actividades culturales por parte de las asociaciones del municipio desde la perspectiva de género.	Apoyar técnica y económicamente a las diferentes asociaciones del municipio para favorecer la integración de la perspectiva de género.	Cultura / Igualdad	- Número de actividades planificadas por parte de las asociaciones - Número de asociaciones que participan

ÁREA 9: Deporte
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Fomentar el uso de la perspectiva de género en la oferta deportiva del municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Diversificar la oferta y la práctica deportiva posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes tradicionalmente masculinos y de hombres a la práctica de deportes tradicionalmente femeninos.	Incorporar en las convocatorias de subvenciones a asociaciones o clubes deportivos del municipio criterios asociados con la igualdad de oportunidades.	Deporte/Igualdad	- Número de subvenciones - Número de clubes incorporados

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Potenciar y divulgar la producción y organización de iniciativas deportivas que tengan a las mujeres como protagonistas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Potenciar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.	Realizar anualmente jornadas/olimpiadas para las mujeres y hombres del municipio y en las que se fomente el deporte femenino.	Deporte/Igualdad	- Número de actividades realizadas. - Número de participantes por sexo

EJE 3: Corresponsabilidad

Objetivo General: Fortalecer las relaciones entre los usuarios y usuarias y los técnicos y las técnicas de los equipos deportivos, etc. para promover la corresponsabilidad ciudadana

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Potenciar la corresponsabilidad entre los equipos deportivos y sus técnicos y técnicas.	Organizar encuentros con los usuarios y usuarias y los técnicos y las técnicas de los equipos deportivos, para promover valores educativos desde la corresponsabilidad	Deporte	- Número de actividades realizadas. - Número de participantes por sexo

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Detectar y tomar medidas para la erradicación sexista y de violencia en el deporte.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Adoptar medidas de sensibilización y prevención para la erradicación del violencia de género.	Desarrollar un protocolo que garantice una estructura de actuación en el caso de que se generaran situaciones de violencia de género en el ámbito deportivo.	Deporte/Igualdad	- Protocolo de actuación creado Si/No

ÁREA 10: Consumo
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Garantizar una imagen no sexista y discriminatoria de las mujeres y hombres del municipio en las campañas municipales de esta área.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Garantizar que no se dé una imagen estereotipada de los hombres y mujeres en las campañas municipales.	Elaborar un protocolo que ayude a identificar elementos sexistas en las campañas de publicidad.	Consumo / Igualdad	- Elaboración del protocolo Si / No

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Fomentar la implicación de las mujeres en la defensa de sus derechos como consumidoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Fomentar la implicación de las mujeres en la defensa de sus derechos como consumidoras	Jornadas formativas en materia jurídica para ejercitar los derechos como consumidoras.	Consumo / Igualdad	- Número de jornadas realizadas.

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Formar en la importancia de la corresponsabilidad desde el ámbito empresarial y desde el ámbito del consumidor/a.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Desarrollar campañas formativas desde la OMIC, destinadas a consumidores/as y al tejido empresarial sobre derechos y obligaciones y toda la orientación que pudieran necesitar	Diseñar charlas, folletos, etc desde esta área que permita conocer a empresarios/as y usuarios/as.	Consumo	- Número de acciones realizadas - Número de asistente por sexo

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Sensibilizar a todo el municipio de La Orotava sobre la Violencia de Género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Sensibilizar a la población de la Orotava contra la violencia hacia las mujeres.	Diseñar herramientas metodológicas que ayuden a las/los comerciantes a familiarizarse con el enfoque de género y a introducirlos de manera práctica en las operaciones de comercio (pegatinas con lazo violeta, folletos sobre violencia d género, ...)	Consumo / Igualdad	- Número de pegatinas repartidas - Número de comercios que las exponen

ÁREA 11: Juventud
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Promocionar la Perspectiva de Género en las actividades que se realicen desde el área de Juventud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Generar indicadores de detección del sexismo que permitan captar el funcionamiento en diferentes sectores.	Diseñar nuevos indicadores cualitativos que mejoren la prevención, la detección y la intervención en el ámbito de la perspectiva de género.	Juventud / Igualdad	- Número de indicadores diseñados.
Crear espacios de análisis y ensayos de vivencias afectivas que inciden en la construcción del autoconcepto, desde una perspectiva emocional y de género.	Desarrollar talleres específicos de formación donde se trabaje el autoconcepto, la vivencia del cuerpo sexuado, el autoestima, el mundo de los sentimientos y las relaciones interpersonales como modelo de crecimiento.	Juventud / Igualdad	- Número de acciones realizadas. - Número de asistentes por género.

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Educar en el empoderamiento de las y los jóvenes del municipio trabajando conjuntamente la identidad y los mensajes de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Favorecer explícitamente el derecho de las personas jóvenes a elegir su preferencia sexual y de género entendida como forma de desarrollo personal.	Diseñar conjuntamente desde el Área de Juventud y el colectivo LGBTI* un proyecto de formación e intervención para crear la RED DE JÓVENES POR LA IGUALDAD, en el municipio de La Orotava.	Juventud / Igualdad	- Diseño del proyecto SI/NO
Favorecer la creación de medidas para mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales de ese municipio.	Puesta en marcha de talleres que atiendan de manera específica a las necesidades derivadas de la doble discriminación que, por cuestiones de género, sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales del municipio.	Juventud / Igualdad	- Número de acciones desarrolladas - Número de asistentes por sexo -

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Promover, desde la corresponsabilidad, una coeducación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Favorecer la construcción de valores y actitudes en contra de la LGBTIFOBIA, así como fomentar el uso de conceptos exentos de los estereotipos de género.	Diseñar y poner en marcha jornadas, encuentros y talleres para dar herramientas que sirvan a los y las jóvenes para afrontar estas situaciones.	Juventud / Igualdad	- Número de acciones realizadas - Número de asistentes por género
Garantizar la no discriminación de las niñas y de los niños y jóvenes LGBTI*	Llevar a cabo talleres de información, sensibilización y formación para sectores de la población que trabajen en el ámbito de la infancia y la adolescencia.	Juventud / Igualdad	- Número de acciones realizadas - Número de asistentes por género

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Dar a conocer la finalidad de las políticas de igualdad enfocando las acciones positivas desde esta óptica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Formar, desde una pedagogía de la coeducación, a las/los jóvenes de este municipio en políticas de igualdad señalando especialmente la violencia de género.	Trabajar conjuntamente, desde esta área y junto con otras asociaciones u organismos, diseñando acciones que permitan dar a conocer lo que son y la finalidad de las políticas de igualdad.	Juventud / Igualdad	- Número de acciones diseñadas. - Número de mujeres y hombres que asisten.

ÁREA 12: Urbanismo
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Concienciar a la población de la importancia que tiene para la vida de las mujeres las decisiones en materia urbanística.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Concienciar a la población de la importancia que tiene para la vida de las mujeres las decisiones en materia urbanística.	Difundir la Carta Europea de la Mujer en la Ciudad.	Urbanismo / Igualdad	- Número de carta repartidas. - Número de mujeres que participan en la planificación urbana de este ayuntamiento.

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Promover la presencia y visibilización de las mujeres en el ámbito urbano municipal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Dar reconocimiento a la aportación social, cultural e histórica de las mujeres de la Villa de La Orotava.	Poner nombres de las mujeres que han contribuido a la historia del municipio de la Orotava.	Urbanismo / Igualdad	- Grado de reconocimiento de las mujeres de este municipio.
Incorporar la perspectiva de género en la planificación, el diseño y la organización territorial del municipio de La Orotava	Promover una planificación urbanística que favorezca la calidad de vida de mujeres y hombres, priorizando la movilidad peatonal, los equipamientos colectivos accesibles, etc.	Urbanismo / Igualdad	- Grado de incorporación de la planificación.

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Promover un municipio preparado urbanísticamente para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Identificar los obstáculos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral asociados a la planificación y diseño urbanístico.	Realizar un diagnóstico de las zonas de esparcimiento, de ocio y tiempo libre, que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las familias del municipio.	Urbanismo / Igualdad	- Realizado diagnóstico SI/No

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Mejorar la seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres del municipio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Identificar los lugares del municipio poco seguros e inaccesibles para las mujeres del municipio.	Realizar un mapa que identifique los lugares del municipio poco seguros e inaccesibles.	Urbanismo / Igualdad	- Número de lugares identificados

ÁREA 13: Agricultura y Ganadería
Objetivos Específicos y Acciones

EJE 1: Transversalidad

Objetivo General: Incorporar la perspectiva de género en el mundo rural para contribuir a la concienciación de las desigualdades existentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Sensibilizar a la población rural en la importancia de la perspectiva de género.	Diseñar una exposición de la mujer rural a través de fotografías antiguas y actuales que ayuden a concienciar sobre la importancia de la perspectiva de género.	Agricultura y Ganadería /Igualdad	- Exposición realizada Si/No - Número de asistentes desagregados por sexo. - Edad de los y las asistentes
Realizar un estudio sobre la mujer rural de este municipio, que permita acercarnos a la realidad de cómo viven su conciencia de género y la existencia de desigualdades en el sector agrario.	Desarrollar entrevistas personales y grupales con las mujeres rurales que nos permitan mantener este contacto, para conocer cómo viven su desigualdad sexista.	Agricultura y Ganadería /Igualdad	- Número de mujeres que participan en el estudio y edad. - Nº de entrevistas personalizadas - Nº de entrevistas de entrevistas en grupo

EJE 2: Empoderamiento

Objetivo General: Reivindicar el espacio de la mujer rural, para su empoderamiento individual y colectivo, en los procesos de toma de decisión, poder y representatividad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Informar sobre la Ley 35/2011 sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.	Realizar charlas informativas para que las mujeres del medio rural conozcan esta ley y puedan hacer uso de ella.	Agricultura y Ganadería /Igualdad	- Número de charlas impartidas. - Número de mujeres que asisten y edad.
Mejorar las oportunidades de formación de las mujeres en el medio rural, abordando sus singularidades.	Realizar actividades de formación accesibles para ellas y que respondan a sus necesidades	Agricultura y Ganadería /Igualdad/Formación	- Número de acciones desarrolladas - Número de mujeres que participan
Desarrollar programas dirigidos al empoderamiento de la mujer, que ayuden a su visibilidad.	Realizar talleres sobre autoestima que ayuden a su empoderamiento.	Agricultura y Ganadería /Igualdad	- Tipo de acción desarrollada. - Número de mujeres que participan y edad.

EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo General: Concienciar a la mujer rural de la importancia de la corresponsabilidad familiar, laboral y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Concienciar a las mujeres y a los hombres de las zonas rurales de la importancia de la corresponsabilidad en su vida familiar laboral y personal.	Desarrollar acciones específicas educacionales, que permitan a las mujeres y hombres del medio rural poner en práctica la corresponsabilidad.	Agricultura y Ganadería /Igualdad	- Número de acciones desarrolladas - Número de mujeres y hombres que asisten.

EJE 4: Violencia de Género

Objetivo General: Desarrollar una campaña de sensibilización sobre violencia de género, focalizada en el medio rural, que contemple sus singularidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ÁREAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Visibilizar la violencia de género que padecen las mujeres rurales en sus ámbitos privados.	Generar actuaciones de apoyo y cuidado a la mujer rural víctima de violencia de género.	Agricultura y Ganadería /Igualdad	- Número de actuaciones diseñadas. - Número de mujeres atendidas y edad.

Evaluación

Durante el período de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán tres tipos de evaluación. Con este sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo. Para ello, se utilizarán Indicadores de Género, IG en adelante, desagregados por sexo.

- Evaluación a corto plazo: necesaria para conocer el grado de ejecución y las dificultades, obstáculos y/o éxito en la ejecución de las medidas. Emplearemos los IG de Realización que nos ayudarán a medir la manera en que la transversalidad de género se ha incorporado en el uso de los recursos. Esta evaluación se realizará al finalizar la acción.
- Evaluación a medio plazo: para comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas y el cumplimiento de objetivos. Usaremos para ello los IG de Resultado, que, desde un enfoque de género, nos indicaran en términos generales la manera en que mujeres y hombres se han beneficiado a corto plazo de las acciones emprendidas. Esta evaluación se elaborará de forma anual.
- Evaluación a largo plazo o final: limitado por la temporalidad de la intervención, se incluyen algunas herramientas para la medición de los cambios que se vayan produciendo. Utilizaremos los IG de Impacto, para medir los efectos de las políticas llevadas a cabo tanto a nivel cualitativo como cuantitativo. Esta será la evaluación final, que se ejecutará al finalizar el período de duración del IV Plan de Igualdad, cuando se le haya dado cumplimiento a todos los Ejes y Acciones del Plan.

Se propone el estudio particularizado de la transversalidad para conocer con mayor detalle la aplicación de esta forma de intervención en la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Los aspectos de evaluación previstos inicialmente, en relación a la transversalidad, son las siguientes:

- Líneas de actuación del IV Plan de Igualdad que se han llevado a cabo en materia de transversalidad.
- Principales obstáculos encontrados al modificar el funcionamiento cotidiano que resulta de implicar a los trabajadores y trabajadoras de este ayuntamiento en el IV plan de igualdad de hombres y mujeres del municipio.

Para la realización de este estudio, se considera oportuno analizar los principales cambios en el entorno y se identificarán las prioridades de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las que deberá hacer frente este ayuntamiento, a través de la técnica evaluativa DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

DAFO

D DEBILIDADES	A AMENAZAS
F FORTALEZAS	O OPORTUNIDADES

El análisis DAFO permite diseñar la estrategia en la que se basará la persona responsable de evaluar el IV plan de igualdad del municipio de La Orotava, para afrontar su futuro a corto, medio y largo plazo.
El análisis DAFO da como resultado una matriz en la que se identifican diferentes elementos que resumen las debilidades las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Fuentes Consultadas

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. BOE Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art.46 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Ley Canaria Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, 16/2003de 8 de abril.
- Ley Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, 1/2010 de 26 de febrero (LCIMH).
- Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Planes de Igualdad (II y III) del Ayuntamiento de la Orotava.
- Planes de Igualdad de diferentes Comunidades Autónomas.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local.
- Las desigualdades en el consumo a través del género. Vicent Borrás Catalá.
- Instituto Canario de la Mujer - La Ley 1/1994, de 13 de enero, crea el Instituto Canario de la Mujer.
- Estudio cualitativo desarrollado por el Servicio Técnico de Agricultura y Desarrollo Rural del Cabildo de Tenerife. “ASÍ HABLAN ELLAS”. Análisis de la Situación y Posición de las Agricultoras y Ganaderas de Tenerife 2015.
- Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur).
- Análisis de situación de las mujeres del medio rural de Tenerife. Cabildo de Tenerife 2011.

Villa de La Orotava, a 19 de junio de 2019.

El Alcalde-Presidente, Francisco Linares García, documento firmado electrónicamente.

A N U N C I O

3429 **84582**

Presupuesto General ejercicio 2019.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 177º del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y para general conocimiento, se comunica que el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 30 de abril de 2019, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Expediente sobre Modificación nº 16/2019 del Presupuesto General del Ejercicio 2019 (Transferencia de Crédito nº 3/2019), estableciéndose un plazo de exposición pública de dicho expediente de quince días hábiles, contados desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia nº 62, de fecha 22 de mayo de 2019, sin que contra el mismo se haya presentado reclamación alguna, con lo que el acuerdo provisional se entiende definitivamente adoptado, siendo el resumen por Capítulos de la citada modificación el siguiente:

ESTADO DE GASTOS. CLASIFICACIÓN ECONÓMICA		
ALTAS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
4	Transferencias Corrientes	6.500,00
TOTAL ALTAS		6.500,00
BAJAS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
2	Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	6.500,00
TOTAL BAJAS		6.500,00

Villa de La Orotava, a 14 de junio de 2019.

El Concejal Delegado, Juan Dóniz Dóniz, documento firmado electrónicamente.

VILLA DE LOS REALEJOS

Gerencia Municipal de Urbanismo

A N U N C I O

3430 **78839**

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, de fecha 24 de abril de 2019, se ha aprobado definitivamente el Estudio de Detalle Manzana en C/ La Alhóndiga nº 3, 5, 7, 9, 11 y 13 en San Agustín, que tiene por objeto la ordenación del volumen de las edificaciones de la manzana en C/ La Alhóndiga nº 3, 5, 7, 9, 11 y 13, en la que se encuentra el antiguo Colegio San Agustín (nº 13). Abordando el estudio de la manzana al completo, se pretende dar respuesta a la singularidad de la mencionada parcela y su edificación, con el fin de la adaptación de esta a la propuesta desarrollada por el Proyecto de Rehabilitación Integral del Antiguo Colegio San Agustín (Fase II), así como proyecto de instalaciones eléctricas y contraincendios, dentro de los límites definidos en el artículo 28 de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación de Los Realejos (adaptación básica de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal al Decreto Legislativo 1/2000).

Se publica en el presente anuncio la normativa, texto íntegro del Estudio de Detalle, relativo a la ordenación del volumen de las edificaciones de la manzana en C/ La Alhóndiga nº 3, 5, 7, 9, 11 y 13, entrando en vigor a los 15 días hábiles de su publicación en el BOP, de conformidad con el artículo 147.7 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias en relación con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Villa de Los Realejos, a 6 de junio de 2019.

La Secretaria, Raquel Oliva Quintero, documento firmado electrónicamente.

MEMORIA JUSTIFICATIVA

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA CONVENIENCIA DE LA FORMULACIÓN DEL ESTUDIO DE DETALLE Y SU FINALIDAD

1.2.1 Objeto del encargo

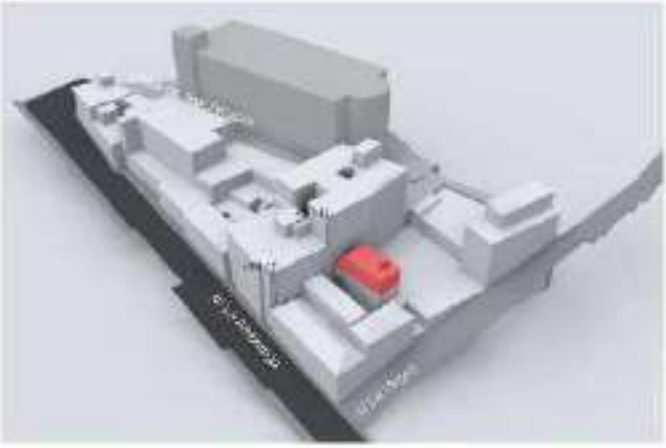
La finalidad del presente encargo responde a la elaboración de un Estudio de Detalle con el objeto de definir la ordenación del volumen de las edificaciones de la **manzana en C/ La Alhóndiga nºs 3, 5, 7, 9, 11 y 13**, en la que se encuentra el antiguo Colegio San Agustín (nº 13). Abordando el estudio de la manzana al completo, se pretende dar respuesta a la singularidad de la mencionada parcela y su edificación, con el fin de la adaptación de ésta a la propuesta desarrollada en el *Proyecto de Rehabilitación Integral del Antiguo Colegio San Agustín (Fase II)*, *así como proyecto de Instalaciones eléctricas y contraincendios.*

1.2.2 Justificación de su redacción

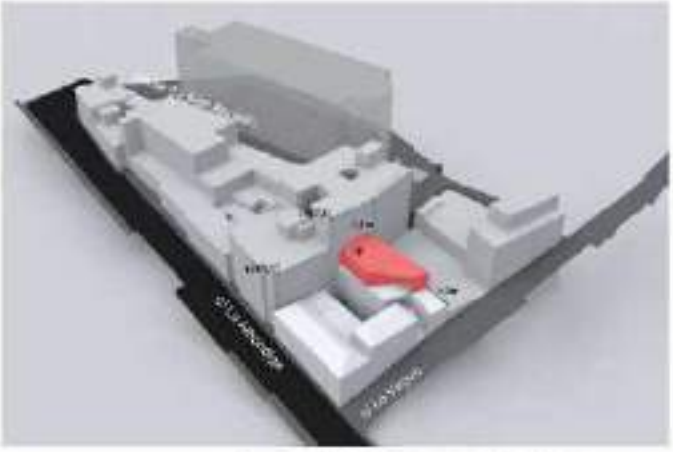
Las *Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación de Los Realejos* (adaptación básica de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal al Decreto Legislativo 1/2000) recogen en el *Artículo 28.- Altura reguladora máxima de la edificación*, en su párrafo séptimo, lo siguiente:

> *"En manzanas, en las que como consecuencia de la aplicación del planeamiento anterior, hayan quedado medianeras al descubierto superiores a una altura de 3 metros y que con la nueva edificación a ejecutar no queden tapadas, se podrá con carácter excepcional y por razones meramente estéticas, sobre la altura máxima permitida realizar una planta ático que trate adecuadamente tales medianeras, y que quedará retranqueada al menos 4 metros de la vertical del borde de la fachada, con regularización del retranqueo en contacto con la edificación existente, con una ocupación que en ningún caso sobrepasará el 60% de la superficie de parcela edificable, debiéndose justificar tal construcción mediante un Estudio de Detalle que abarque la totalidad de la manzana afectada, sin poderse alterar la densidad edificatoria o de viviendas inicialmente asignada.*

Dada la posibilidad que ofrece el Artículo 28 de las Normas Urbanísticas del PGO de Los Realejos en su redacción citada anteriormente, para desarrollar una planta adicional en la futura edificación, con el fin de alcanzar la cota de la edificación actual así como subsanar los defectos estéticos derivados de la existencia de medianeras de gran altura en su lindero norte, y cumplir de todos los condicionantes expresados en dicho artículo, se considera justificada la redacción del presente Estudio de Detalle, en los términos que se han expuesto y cuyos parámetros específicos quedarán justificados en apartados sucesivos.



Ajustado a la realidad de Calle Actual. Medianera a demoler. Cuerpo a Crecer de altura



Avance de la Volumetría de futura edificación. Cumplimiento de parámetros.

1.2.3 Alcance del Estudio

El presente Estudio de Detalle tiene que ver con la aplicación de un supuesto que contempla la normativa urbanística -tal y como queda descrito en el apartado anterior-, con el fin de poder aumentar en una planta el desarrollo vertical de la futura edificación que se sitúa en la parcela del antiguo Colegio San Agustín -en la manzana de estudio-, con respecto a lo que plasma el PGO actual.

Salvo la mencionada parcela, el resto de la manzana no se considera sujeta a cambios de forma sin volumen. No obstante, se realizará el estudio de la manzana al completo y de la citada parcela en particular, dada la singularidad que ésta presenta por lo recogido anteriormente.

1.3 INFORMACIÓN PREVIA

1.3.1 Análisis de la manzana de estudio

La manzana objeto del presente Estudio de Detalle tiene forma irregular y se localiza entre la **calle de La Virgen** en su lateral Sur, la **calle La Alhóndiga** en su lateral Oeste y la **plaza de San Agustín**, en sus laterales Norte y Este. La manzana tiene una superficie aproximada de **2.438,74** m² y las dimensiones de su perímetro aproximado son: lateral Sur: 47,21 ml; lateral Oeste: 56,66 ml; lateral Norte: 7,42 ml; lateral Este: 118,33 ml.

Imagen vista. Fuente: Google Earth

Está clasificada en **Suelo Urbano Consolidado con Tipología Edificatoria Alineada a Vial 2 plantas** según la vigente *Adaptación Básica del Plan General de Ordenación de Los Realejos* (en adelante P.G.O.) y al *Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Leyes de Ordenación del Territorio de Canarias y de Espacios Naturales de Canarias*, aprobado definitivamente y de forma parcial en sesión del 5 de Abril de 2004 de la Comisión de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente de Canarias publicado en el B.O.C. nº 108 de 11 de octubre de 2004.

Plano de Ordenación. Delimitación del ámbito

Además, la manzana se encuentra incluida en el ámbito de la declaración de *Bien de Interés Cultural* con categoría de Monumento "*La Iglesia del Carmen y Plaza de San Agustín y los bienes muebles vinculados a la misma*", declarado por Decreto 90/2006, de 6 de mayo, publicado en el BOC nº087 del jueves 15 de mayo de 2006.

1.3.2 Análisis de la parcela del Antiguo Colegio San Agustín. Antecedentes

La parcela del antiguo **Colegio San Agustín** conforma la esquina suroeste de la manzana en estudio, entre el nº 15 de la **calle La Alhóndiga y la calle La Virgen**, en el núcleo urbano de San Agustín, en **Los Realejos**. Ambas calles se constituyen con cierta pendiente aunque la primera es menor que la segunda, 3,86% y 20% respectivamente.

detalles

Tiene forma rectangular y referencia catastral **4713307CS4441E**. Sus linderos son, con orientación Norte, edificio multifamiliar de vivienda colectiva cuya referencia catastral es **4713305CS4441E**. Hacia el sur se encuentra la **calle La Virgen** mientras que hacia el Este colinda con la parcela del antiguo patio del Colegio San Agustín. Por último hacia el Oeste colinda con **la calle la Alhóndiga**, entrada principal del inmueble.

La parcela tiene una **superficie de 369,62 m²**.

Los linderos de su perímetro, compuesto de líneas quebradas, son: lindero principal 18,74 ml; lindero Sur: 22,30 ml; lindero Norte: 18,14 ml; lindero Oeste: 18,14 ml.

Dicha parcela está clasificada en **Suelo Urbano Consolidado con Tipología Edificatoria Alineada a Vial 2 plantas**, según la vigente Adaptación Básica del Plan General de Ordenación de Los Realejos (en adelante P.G.O.) al Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Leyes de Ordenación del Territorio de Canarias y de Espacios Naturales de Canarias, aprobado definitivamente y de forma parcial en sesión del 5 de Abril de 2004 de la Comisión de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente de Canarias, publicado en el B.O.C. nº 199 de 13 de octubre de 2004.

Alineaciones y Rasantes

En sesión plenaria de carácter extraordinaria celebrada el día 28 de octubre de 2013, se tomó el acuerdo por mayoría absoluta, de la aprobación inicial de la *Adaptación Plena del Plan General de Ordenación de Los Realejos, al Texto Refundido de las Leyes de Ordenación del Territorio y de Espacios Naturales de Canarias*, aprobado por Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de Mayo, y a las *Directrices de Ordenación General y Turismo*, aprobado por Ley 19/2003, de 14 de Abril, en adelante AI RPGO'13. Y que por el Excelentísimo Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de junio de 2017, de conformidad con lo previsto en el artículo 42 del *Texto Refundido de las Leyes de Ordenación del Territorio y de Espacios Naturales de Canarias*, aprobado por Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, así como en el artículo 8 del *Reglamento de Procedimiento de los Instrumentos de Ordenación del Sistema de Planeamiento de Canarias*, aprobado mediante Decreto 55/2006, de 9 de mayo, adoptó el acuerdo de aprobar nuevamente el *Documento de la Adaptación Plena del Plan General de Ordenación de Los Realejos, al Texto Refundido de las Leyes de Ordenación del Territorio de Canarias y de Espacios Naturales de Canarias*, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, y a las *Directrices de Ordenación General y Turismo de Canarias*, aprobadas por la Ley 19/2003, de 14 de abril, que incorpora las modificaciones introducidas tras el trámite de información pública y consulta a las Administraciones, junto al expediente administrativo

La parcela de referencia en la que se ubican el antiguo Colegio San Agustín en el documento de la nueva aprobación inicial de la Revisión del P.G.O. se clasifica en **Suelo Urbano Consolidado Equipamiento Privado 13 (EQp13)** es incluido en el ámbito de la declaración de *Bien de Interés Cultural*, con categoría de *Monumento "La Iglesia del Carmen y Plaza de San Agustín y los bienes muebles vinculados a la misma"* y su entorno.

Imagen aérea

La rehabilitación del Antiguo Colegio San Agustín, situado en la parcela que hace esquina con las calles La Alhóndiga y La Virgen en el núcleo de San Agustín (se adjunta a continuación), será desarrollada de acuerdo al proyecto técnico denominado "Proyecto de Rehabilitación Integral del Antiguo Colegio San Agustín (Fase II), sin obras previstas de Arbitrariedades estéticas y contemporáneas" entregado por el Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos al mismo equipo redactor de este Estudio de Detalle a través de la Licitación del contrato de servicios nº 2018/SER/57 y con la finalidad de convertir el inmueble objeto de este trabajo en Sede de la Sociedad Musical la Armónica de Los Realejos y su escuela musical, así como otros usos compatibles en escenarios futuros.

En el momento de la redacción del presente estudio, dicho proyecto ha sido entregado conforme a los plazos establecidos en el mencionado contrato y dispone de informe favorable de la Comisión Insular de Patrimonio Histórico con fecha 02 de octubre de 2017.

1.3.3 Régimen jurídico

El presente Estudio de Detalle ha sido redactado ajustándose a lo recogido en artículo 150 de la *Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias*, que describe lo siguiente:

> *Artículo 150. Estudios de detalle.*
>
> *1. Los estudios de detalle tienen por objeto completar o adaptar las determinaciones de la ordenación pormenorizada del suelo urbano y urbanizable, para manzanas o unidades urbanas equivalentes, en lo relativo a las alineaciones y rasantes, volúmenes edificables, ocupaciones y retranqueos, así como accesibilidad y eficiencia energética.*
>
> *2. También podrán regular determinados aspectos y características estéticas y compositivas de las obras de urbanización, construcciones, edificaciones, instalaciones y demás obras y elementos urbanos complementarios, definidos en la ordenación pormenorizada.*
>
> *3. En ningún caso, los estudios de detalle podrán:*
>
> *a) Modificar la clasificación y el destino urbanístico del suelo.*
>
> *b) Incrementar el aprovechamiento urbanístico del ámbito.*
>
> *c) Suprimir, reducir o afectar negativamente la funcionalidad de las dotaciones públicas.*
>
> *4. Para la elaboración y la aprobación de los estudios de detalle se estará a lo previsto para los planes parciales y especiales en cuanto sea conforme con su objeto, quedando excluidos, en todo caso, del procedimiento de evaluación ambiental por su escasa dimensión e impacto.*

1.3.4 Exclusión del procedimiento de evaluación ambiental

Según lo recogido en el punto 4 del artículo 150 de la *Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias*, cuya redacción se recoge en el apartado anterior, los Estudio de Detalle quedan excluidos del procedimiento de evaluación ambiental por su escasa dimensión e impacto.

2. MEMORIA DE ORDENACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA DE ORDENACIÓN Y SU ADECUACIÓN A LAS DETERMINACIONES DEL PGO

2.1.1 Condiciones urbanísticas de la manzana

De acuerdo al *Plan General de Ordenación de Los Realejos* vigente, el área incluida en el presente Estudio de Detalle tiene las siguientes condiciones urbanísticas:

Clase de suelo:	*Urbano Consolidado*
Tipología edificatoria:	*Edificación entkamada según Ordenanza Mixt*
Altura máxima:	*Dos plantas y 7.05 metros al borde inferior del alero forjado*
Retranqueo:	*0 m (alineación vial)*
Edificabilidad:	*Suma 2 plantas*
Ocupación:	100 %

2.1.2 Ordenación vigente según normativa

Condiciones urbanísticas de la manzana. Estudio pormenorizado

PARCELA	USO	TIPOLOGÍA	ALTURA MÁX.	RETRANQUEOS	EDIFICABILIDAD	OCUPACIÓN
A	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
B	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
C	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
D	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
E	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
F	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
G	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

2.1.3 Propuesta de ordenación

La nueva propuesta tiene por objeto la ordenación de volúmenes de la manzana de estudio con el fin de posibilitar la ubicación de una futura edificación en la parcela del antiguo Colegio San Agustín (situada en el ángulo noreste, y en rosáceo, zona F) -de acuerdo al Proyecto de Rehabilitación Integral del Antiguo Colegio San Agustín (Fase II), así como proyecto de Instalaciones eléctricas y contraincendios redactado- respecto a las condiciones de grados edificatorios de sus edificaciones (antiguo según lo recogido en el Artículo 28 de las Normas Urbanísticas del PGO de Los Realejos, ya citado. Se mantienen inalteradas las condiciones urbanísticas anteriormente reseñadas en cuanto a aprovechamiento urbanístico de entorno, tal y como queda reflejado en el cuadro comparativo del apartado que sigue y a documentación gráfica nueva.

2.1.4 Ordenación propuesta según Estudio de Detalle

Condiciones urbanísticas de la manzana. Estudio pormenorizado:

PARCELA	USO	TIPOLOGÍA	ALTURA MÁX.	RETRANQUEOS	EDIFICABILIDAD	OCUPACIÓN
A	Residencial	Alineada vial*	2 plantas / 7,00 m*	0 m*	[illegible]*	[illegible]*
B	Residencial	Alineada vial*	2 plantas / 7,00 m*	0 m*	[illegible]*	[illegible]*
C	Residencial	Alineada vial*	2 plantas / 7,00 m*	0 m*	[illegible]*	[illegible]*
D	Residencial	Alineada vial*	2 plantas / 7,00 m*	0 m*	[illegible]*	[illegible]*
E	Residencial	Alineada vial*	2 plantas / 7,00 m*	0 m*	[illegible]*	[illegible]*
F	Equipamiento	Alineada vial*	2 plantas + [illegible]	0 m*	[illegible]*	[illegible]*
G	Equipamiento	Alineada vial*	2 plantas / 7,00 m*	0 m*	[illegible]*	[illegible]

* Esto parámetro es susceptible de ser modificado por el presente Estudio de Detalle con relación a la ordenación vigente. Normativa.

2.2 ESTUDIO COMPARATIVO DE APROVECHAMIENTOS

2.2.1 Cuadro comparativo entre las determinaciones del PGO y la propuesta del Estudio de Detalle

Condiciones de la edificación:

	NORMATIVA PGO	ESTUDIO DE DETALLE	
		PARCELA A, B, C, D, E y G	PARCELA F (antiguo Colegio San Agustín)
Tipología edificatoria	Aislada o pareada	Aislada o pareada	Aislada o pareada
Altura reguladora máxima	2 plantas / 7,00 m	2 plantas / 7,00 m	2 plantas + planta sótano
Retranqueo	5 m	5 m	5 m
Edificabilidad	$S_{parcela}$ x 2 (m²/m²)	$S_{parcela}$ x 2 (m²/m²)	$S_{parcela}$ x 2 (m²/m²)
Ocupación	100 %	100 %	100 %

2.2.2 Cuadro comparativo entre la propuesta del Estudio de Detalle y las condiciones específicas de la Parcela F (antiguo Colegio San Agustín)

Condiciones de la edificación:

	ESTUDIO DE DETALLE	PARCELA F (antiguo Colegio San Agustín)
Uso característico	Residencial	Residencial
Tipología Edificatoria	Aislada o pareada	Aislada o pareada
Altura reguladora máxima	2 plantas + planta sótano	2 plantas + planta sótano
Retranqueo	5 m	5 m
Edificabilidad	$S_{parcela}$ x 2 (m²/m²)	10,0 x 0 m = 528,26 m² (sup. máx.) *
Ocupación	100 %	525,13 m² < 528,26 m² (s.o.c. máx.) *

* *Según Proyecto de Rehabilitación Integral del Antiguo Colegio San Agustín (Fase I), con cómo proyecto de instalaciones deportivas y complementarias.*

2.2.3 Conclusiones

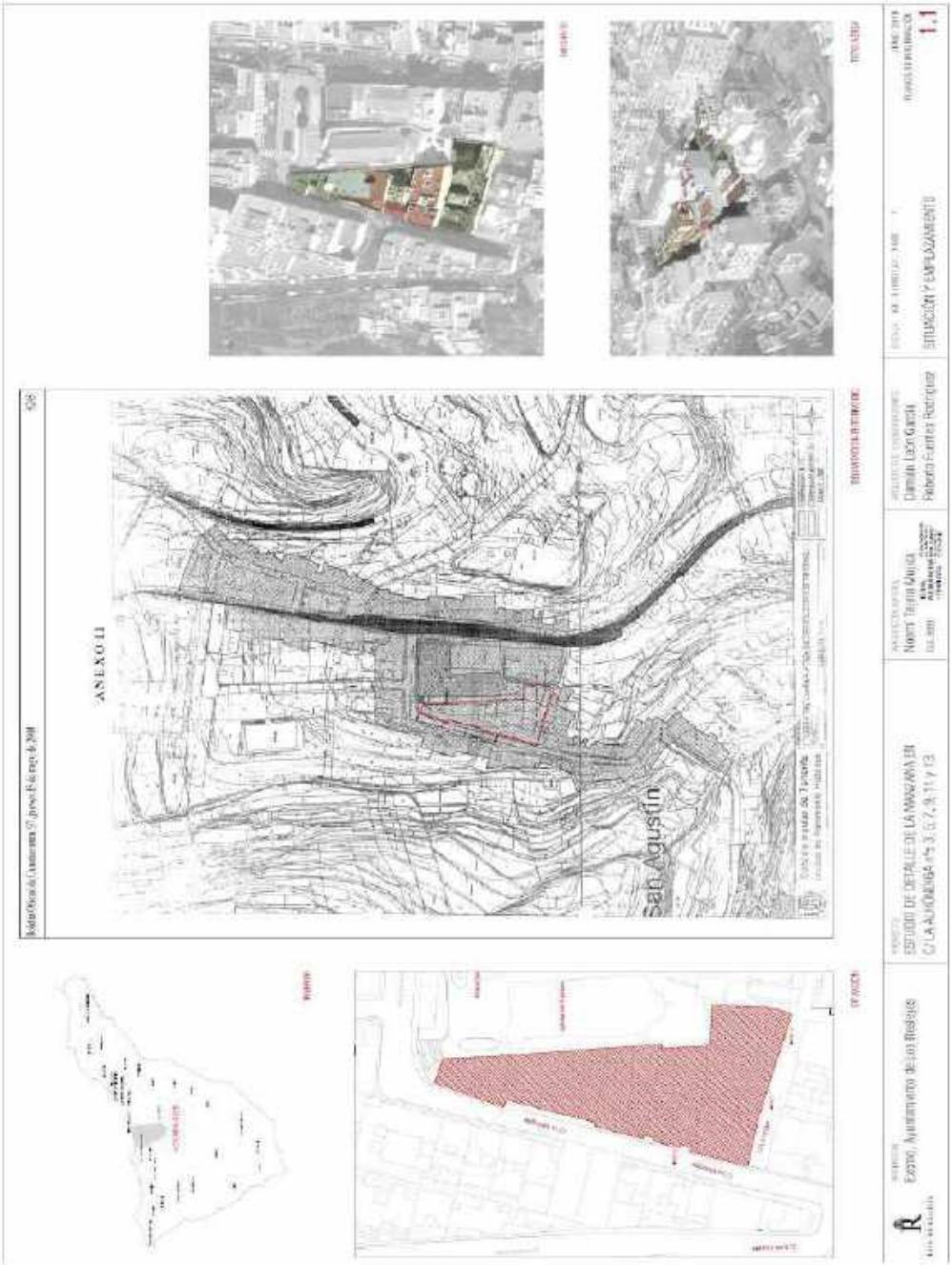
Comparados los datos resultantes de la propuesta de ordenación con los establecidos por el Plan General de Ordenación y a su vez los de aquella con los de la Parcela F (antiguo Colegio San Agustín) y cumpliendo con las estipulaciones contenidas en el Artículo 28 de las Normas Urbanísticas del PGO según queda desarrollado en el presente Estudio y recogido en la documentación gráfica anexa puede afirmarse, como conclusión, que se ajustan al objeto del encargo, manteniendo inalteradas las condiciones de aprovechamiento de la manzana en general y de la parcela en particular.

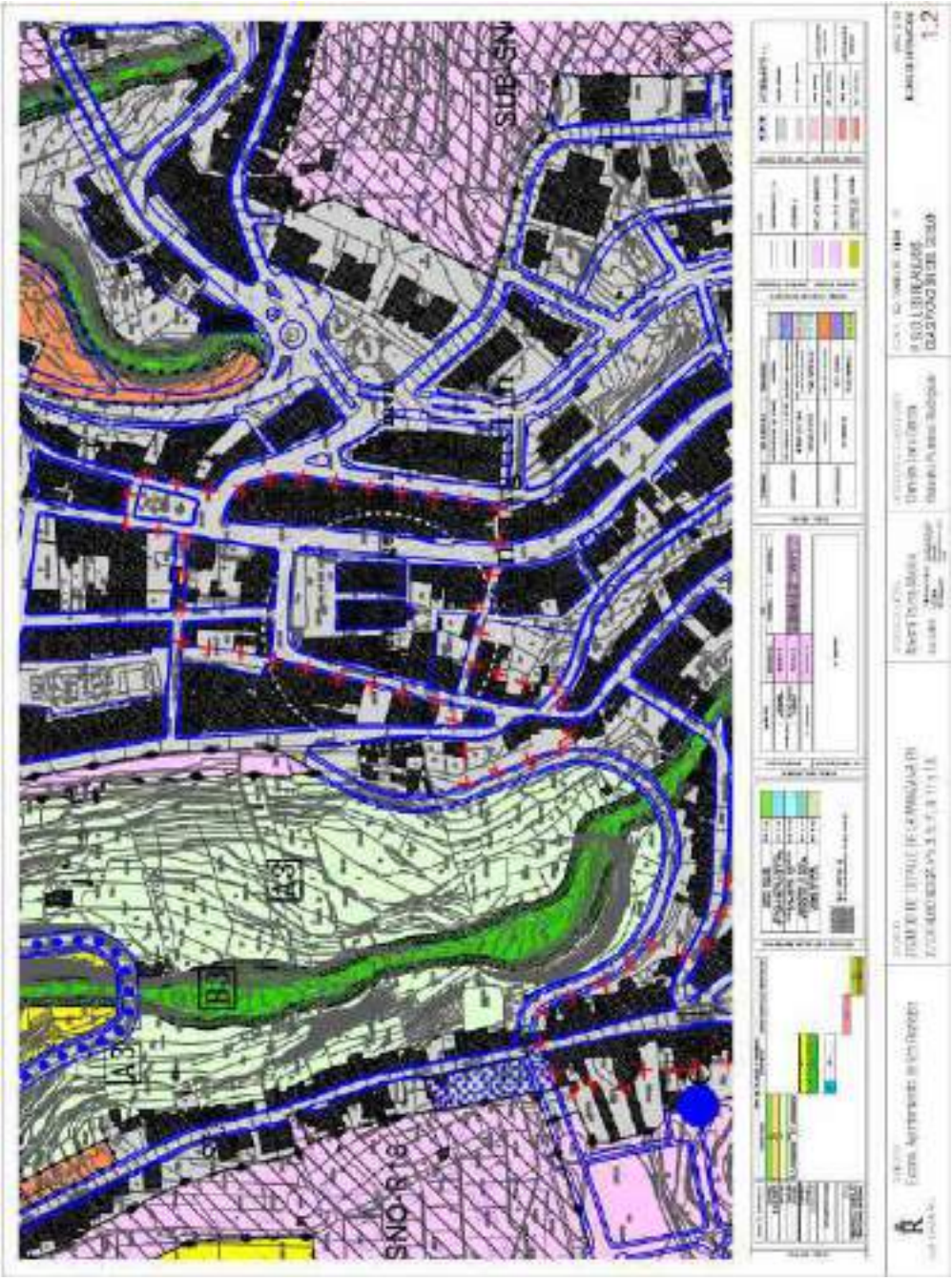
Por la documentación que integra el presente Estudio de Detalle, puede comprobarse que se han desarrollado y dado cumplimiento a los objetivos previstos, según la aplicación de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación de Los Realejos y del propio PGO.

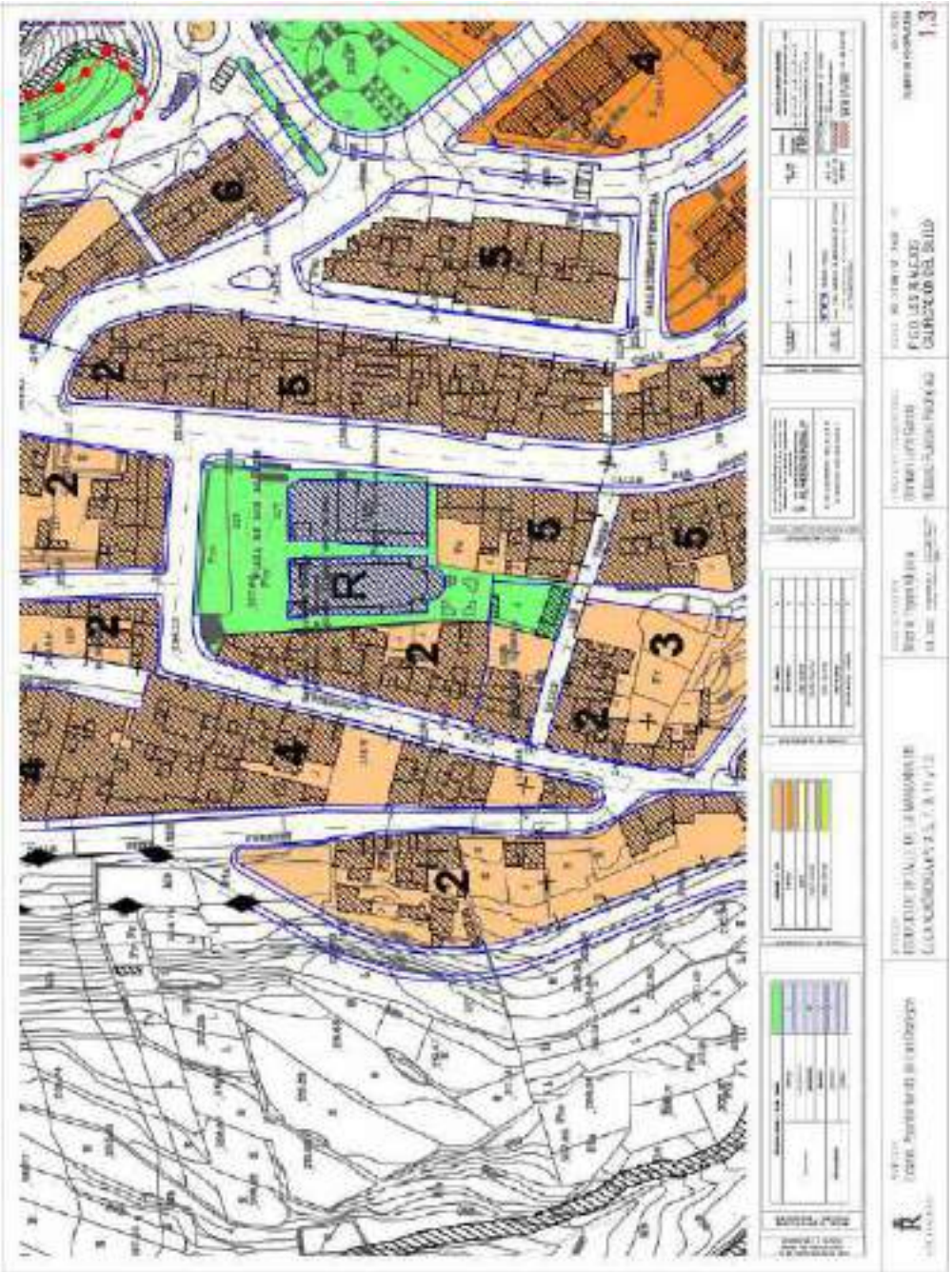
2.3 NORMATIVA URBANÍSTICA DE APLICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO

- *Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias.*
- *Adaptación Básica del Plan General de Ordenación de Los Realejos al Decreto Legislativo 1/2000, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Leyes de Ordenación del Territorio de Canarias y de Espacios Naturales de Canarias.*
- *Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación de Los Realejos (adaptación básica de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal al Decreto Legislativo 1/2000).*

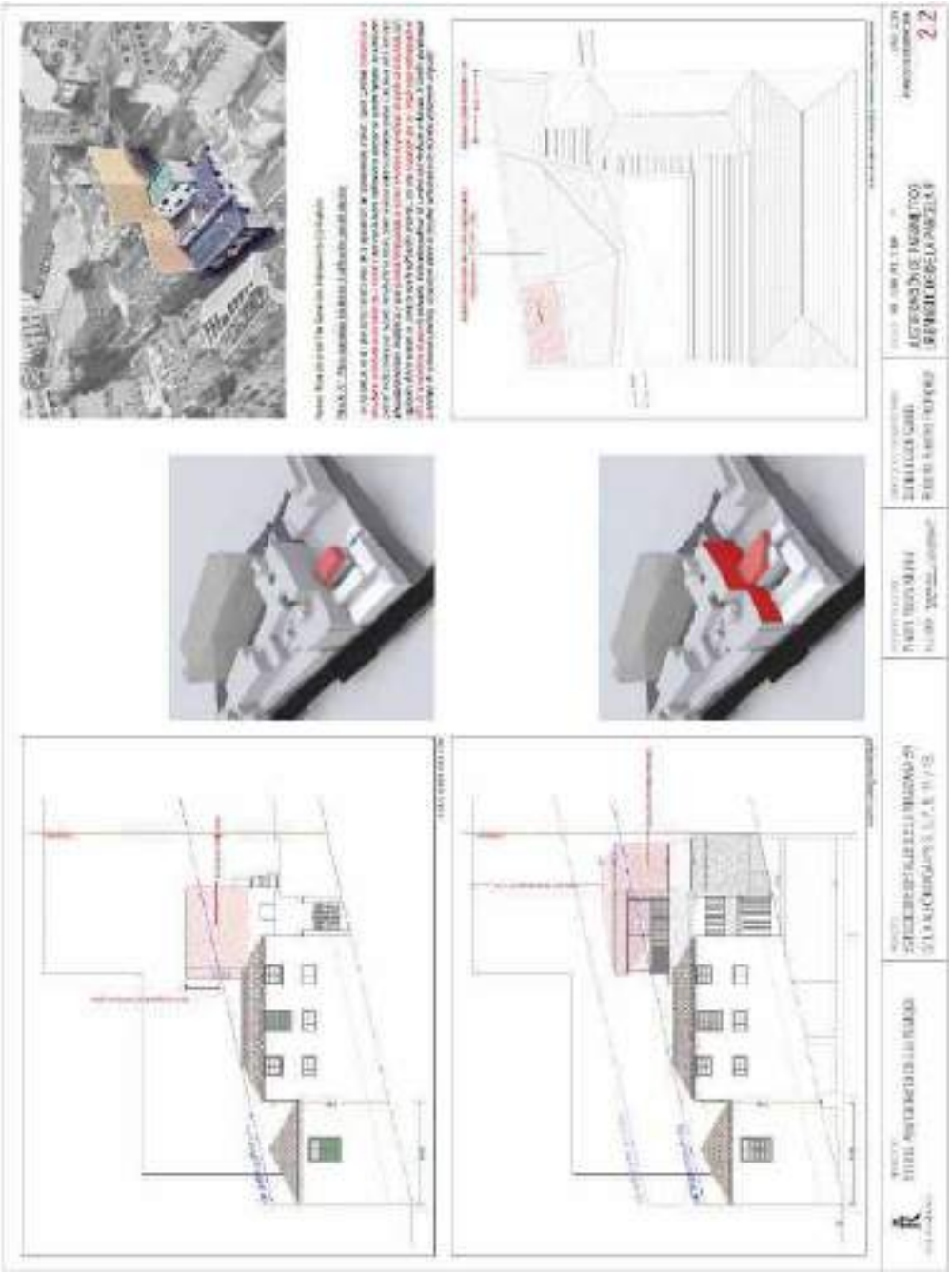
PLANOS


ANEXO II
San Agustín
ESTUDIO DE DETALLE DE LA MANZANA EN C/ LA AUDIENCIA nº 3, 5, 7, 9, 11 y 13
Nuevo Tanque Grande
Camilo Lazo García
Fabiano Cuartero Rodríguez
SITUACIÓN Nº EMPLAZAMIENTO
1.1


SUB-SN
SNO-R-6
A3
B3
B2
1:2



CALLE LA VIRGEN
2P
PLANTA ÁTICO
JARDÍN PRIVADO (ÁTICO)



VILLA DE SAN JUAN DE LA RAMBLA

A N U N C I O

3431 **85355**

Finalizado el plazo de exposición al público del expediente inicial de Modificación de Créditos nº 08/2019 (créditos extraordinarios), se considera aprobado definitivamente, por no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, y se procede la publicación detallada conforme a lo dispuesto en los artículos 169.3 y 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, cuyo resumen por capítulos se expresa a continuación:

Créditos extraordinarios:

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
VI	INVERSIONES REALES	138.043,98 €
	TOTAL CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS	138.043,98 €
	TOTAL CRÉDITOS A FINANCIAR	138.043,98 €

Financiación:

Remanente líquido de Tesorería:

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
VIII	ACTIVOS FINANCIEROS	138.043,98 €
	TOTAL REMANENTE DE TESORERÍA	138.043,98 €

	TOTAL FINANCIACIÓN	138.043,98 €

En la Villa de San Juan de la Rambla, a 21 de junio de 2019.

La Alcaldesa-Presidenta, Fidela Velázquez Manuel.

CONSORCIO URBANÍSTICO PARA LA REHABILITACIÓN DE PUERTO DE LA CRUZ

A N U N C I O

3432 **85349**

Modificación y rectificación de errores de la Resolución nº 83, de 6 de junio de 2019, de aprobación de las relaciones definitivas de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, determinación de la composición de los Tribunales Calificadores, y fijación de la fecha y lugar de comienzo de las pruebas selectivas, a través del sistema de oposición, con la finalidad de configurar dos listas de reserva para atender, de forma temporal, funciones propias de las plazas de Técnico/a de Administración General, Ramas Jurídica y Económica, respectivamente.

Se hace público que por el Presidente del Consorcio Urbanístico para la Rehabilitación de Puerto de la Cruz, mediante Resolución nº 91, de fecha 19 de junio de 2019, se dispuso lo siguiente:

"PRIMERO.- Rectificar los errores materiales detectados en la Resolución nº 83, de fecha 6 de junio de 2019, respecto de la aprobación de las relaciones definitivas de aspirantes admitidos y excluidos en las pruebas selectivas, a través del sistema de oposición, con la finalidad de configurar dos listas de reserva para atender de forma temporal en el consorcio urbanístico para la rehabilitación de puerto de la cruz, funciones propias de las plazas de técnico/a de administración general, ramas jurídica y económica, respectivamente, que quedan configuradas como se indica a continuación:

ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS DEFINITIVOS/VAS A LA CONVOCATORIA PARA CONFORMAR UNA LISTA DE RESERVA DE TÉCNICOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (RAMA JURÍDICA).

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	ADMITIDO/A	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
4*28N	ACOSTA ÁLVAREZ, RICARDO	SI	
*8*2*4*1M	ACOSTA RODRÍGUEZ, YLENIA	SI	
4*8*0**2Q	ÁLVAREZ MOLEIRO, JANET	SI	
*88**82*M	ALZOLA IBARRA, BEGOÑA	SI	
*11*06**B	AROCHA LARDIN, KASSANDRA	SI	
**0*25*6E	AZNAR SÁNCHEZ PARODI, MANUEL	SI	
**40*18*C	BAEZ MARTÍN, MARÍA DEL CRISTO	SI	
*8*1**22F	BARROSO LEÓN, DAVINIA CANDELARIA	SI	
4*45**6*N	BONNET ESCUELA, WERNER FEDERICO	SI	
*8*16*0*C	CABRERA ARRATE, MARÍA LUISA	SI	

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	ADMITIDO/A	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
4***414*F	CALZADILLA SÁIZ, LUIS ALBERTO	SI	
*8**21*3J	CARRILLO FAGUNDO, CÉSAR	SI	
7*0**6*8W	CASANOVA BARRETO, ANA	SI	
*86*6**8S	CASTRO TAMAJÓN, LAURA	SI	
4**6**68X	CID HERNÁNDEZ, MARÍA JOSÉ	SI	
*88*6*5*G	COELLO DE ARMAS, ALICIA MARÍA	SI	
0*4**0*1P	DE COSSIO SAVIN D'ORFOND, GENOVEVA FLORENTINA	SI	
4*4*0**3D	DE LA CRUZ RODRÍGUEZ, LUIS ANTONIO	SI	
*8*4*86*Z	DE LEÓN GONZÁLEZ, VICTORIA EUGENIA	SI	
4*1***93V	DE PAZ PÉREZ, LUIS MIGUEL	SI	
*40**8*6D	DEL CASTILLO DELGADO, NOEMI	SI	
*8*21*2*G	DELGADO ACOSTA, JOSÉ FRANCISCO	SI	
*88*8*2*E	DELGADO MORILLO, ANDREA CAROLINA	SI	
*86*29**N	DÍAZ DÍAZ, RIGOBERTO	SI	
*404**4*E	DÍAZ TRUJILLO, GUACIMARA	SI	
*8*0*1*1J	DÍAZ VENTURA, SERGIO ESTEBAN	SI	
*864*6**D	DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ, ÓSCAR	SI	
4**7*74*W	DOMÍNGUEZ SOSA, ALINE	SI	
*8*21*1*Z	ESTÉVEZ LUIS, OMAR	SI	
4*8**66*V	FEBLES MARTÍN, LAURA	SI	
*8*282**J	GARCÍA ÁLVAREZ, LIDIA	NO	1
4*8*8**2P	GARCÍA ÁNGEL, GUSTAVO ADOLFO	SI	
*86*40**C	GARCÍA GONZÁLEZ, ALICIA	SI	
*411**2*G	GARCÍA PACHECO, TAMARA	SI	
*86***08Q	GARCÍA PÉREZ, DAYALIT LUZ	SI	
*8**60*5S	GONZÁLEZ ACOSTA, MARÍA CANDELARIA	SI	
*88*1*0*Y	GONZÁLEZ DÍAZ, ALEJANDRA	SI	
4*4***61R	GONZÁLEZ FLEITAS, JACINTO RAMÓN	SI	
*8*2*7*9V	GONZÁLEZ GONZÁLEZ, LORENA PATRICIA	SI	
*8*24*4*B	GONZÁLEZ MORA, AYOZE	SI	
*41***81Q	GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, EVA	SI	
*8*1*1*0V	GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, CARMEN YASIRA	SI	
*8**62*5B	HERNÁNDEZ DE LA ROSA, VANESA DESIRÉE	SI	
7*6**48*A	HERNÁNDEZ PACHECO, RUYMAN	SI	
4*44***1S	HERNÁNDEZ PÉREZ, MARÍA SANDRA	SI	
*88*00**V	HERNÁNDEZ PÉREZ, PAULA	SI	
*8*28**1R	HERNÁNDEZ RAMOS, JUAN JOSÉ	SI	
4***064*F	HERNÁNDEZ REAL, YOLANDA	SI	
*88*6**2K	HERZOG ABREU, ELENA LAURA	SI	

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	ADMITIDO/A	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
*40*0*4*E	JIMÉNEZ HERNÁNDEZ, JESÚS NAHUN	SI	
*86*26**V	LORENZO HERNÁNDEZ, ALICIA MARÍA	SI	
*88*4**8P	LORENZO MEDINA, ALICIA	SI	
8*0*42**H	MANCHA GRAGERA, MARÍA	SI	
*88*4**4J	MARICHAL VARELA, ZENAIDA	SI	
*86*8*8*T	MARRERO GONZÁLEZ, JUAN SANTIAGO	SI	
4**200**B	MÉNDEZ AYALA, CARLA	SI	
*88*1*6*Y	MENDOZA HERRERA, IVETT	SI	
1*84**1*S	MIGUEL REDONDO, MARÍA DEL MAR	SI	
*410***4X	MÍNGUEZ FERRUZ, PATRICIA	SI	
*40***73S	MOLINA DE LEON, PABLO	SI	
*86***72K	MORALES HERNÁNDEZ, MARÍA INMACULADA	SI	
*8*60**1F	MUÑOZ GONZÁLEZ, SANTIAGO	SI	
*8*11*0*V	NAVARRO GONZÁLEZ, MARÍA DEL PILAR	SI	
420***4*R	NÚÑEZ FRAGA, NURIA	SI	
*8*22**1D	PERERA GONZÁLEZ, ALEJANDRO	SI	
*8*2**42K	PÉREZ VENTURA, RAQUEL	SI	
*40***87P	PÉREZ AMADOR, MIRIAM TANIA	SI	
*88*6**4Q	PÉREZ CHINEA, PATRICIA ESTER	SI	
*86**1*0H	PÉREZ GONZÁLEZ, AYOZE	SI	
*86*4**0M	PÉREZ REYES, FERNANDO	SI	
4*8**4*4B	PORTO RODRÍGUEZ, MARÍA TERESA	SI	
3*1**4*3M	PRASAD RIERA, MARGARITA ROSA	SI	
*1*4*6*2K	PUCHE MIRA, FAUSTINA DOLORES	SI	
*86**06*L	RAJA YANES, ELENA	SI	
*8*2**24W	RAMIREZ EXPÓSITO, AROA GRIMANESA	SI	
4**76*5*V	REINA RODRÍGUEZ, RAQUEL	SI	
*86***66P	RODRÍGUEZ ABREU, YENIFER	SI	
4**22**1W	RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ, LAURA	SI	
42*2***1Q	RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ, OLIVIA	SI	
**06*62*H	RODRÍGUEZ ESPI, BELÉN	SI	
*86*28**S	RODRÍGUEZ MEDINA, ESTHER	SI	
*41**01*P	RODRÍGUEZ SICILIA, CARLA	SI	
*40**6*6P	SÁNCHEZ GONZÁLEZ, LAURA	SI	
4*82**4*M	YORDÁ GÓMEZ, IRACHE	SI	

1 No acredita o compulsa DNI/Pasaporte/Tarjeta Identidad

ADMITIDOS/AS DEFINITIVOS/AS A LA CONVOCATORIA PARA CONFORMAR UNA LISTA DE RESERVA DE TÉCNICOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (RAMA ECONÓMICA).

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	ADMITIDO/A	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
*5**056*Q	ÁLVAREZ MOLEIRO, JANET	SI	
*8*1***2F	BARROSO LEÓN, DAVINIA CANDELARIA	SI	
*586***8J	BAUTISTA RODRÍGUEZ, CRISTOBAL	SI	
*85**1*3J	CARRILLO FAGUNDO, CÉSAR	SI	
*3*6*5*8X	CID HERNÁNDEZ, MARÍA JOSÉ	SI	
*5**0*53D	DE LA CRUZ RODRÍGUEZ, LUIS ANTONIO	SI	
**1*53*3V	DE PAZ PÉREZ, LUIS MIGUEL	SI	
*86*3**1V	DÍAZ ALMEIDA, JAVIER	SI	
*861**7*N	DÍAZ DÍAZ, RIGOBERTO	SI	
*8*0*1*1J	DÍAZ VENTURA, SERGIO ESTEBAN	SI	
*33*3**7W	DOMÍNGUEZ SOSA, ALINE	SI	
*86*1*1*Z	ESTÉVEZ LUIS, OMAR	SI	
*3808*5*P	GARCÍA ÁNGEL, GUSTAVO ADOLFO	SI	
*3*5*8*6F	GARCÍA GARCÍA, ALFONSO JAVIER	SI	
*8**60*5S	GONZÁLEZ ACOSTA, MARÍA CANDELARIA	SI	
*336*1**E	GONZÁLEZ FEBLES, ALICIA	SI	
*8*29**9V	GONZÁLEZ GONZÁLEZ, LORENA PATRICIA	SI	
*8*3*80*F	GONZÁLEZ MESA, SOFÍA	SI	
*87*43**B	GONZÁLEZ MORA, AYOZE	SI	
5*1**0*1Q	GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, EVA	SI	
*8*1*1*0V	GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, CARMEN YASIRA	SI	
*8*3**86A	HERNÁNDEZ PACHECO, RUYMAN	SI	
*5**16*1S	HERNÁNDEZ PÉREZ, MARÍA SANDRA	SI	
*86*8**1R	HERNÁNDEZ RAMOS, JUAN JOSÉ	SI	
4***064*F	HERNÁNDEZ REAL, YOLANDA	SI	
*88*63**K	HERZOG ABREU, ELENA LAURA	SI	
5*0*03**E	JIMÉNEZ HERNÁNDEZ, JESÚS NAHUN	SI	
*8*5*3*8P	LORENZO MEDINA, ALICIA	SI	
8*0*42**H	MANCHA GRAGERA, MARÍA	SI	
*86*50**F	MARTÍN PÉREZ, NOELIA	SI	
*86*55**K	MORALES HERNÁNDEZ, MARÍA INMACULADA	SI	
*8*1*0*9B	MORÍN TORRES, TANIA TAMARA	SI	
*85*0**1F	MUÑOZ GONZÁLEZ, SANTIAGO	SI	
*8**1*05V	NAVARRO GONZÁLEZ, MARÍA DEL PILAR	SI	

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	ADMITIDO/A	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
5*0*3*8*P	PÉREZ AMADOR, MIRIAM TANIA	SI	
*8631130H	PÉREZ GONZÁLEZ, AYOZE	SI	
*8*3*5*0M	PÉREZ REYES, FERNANDO	SI	
*8**012*W	RAMIREZ EXPÒSITO, AROA GRIMANESA	SI	
**0656*3H	RODRÍGUEZ ESPI, BELÉN	SI	
5*06*6**P	SÁNCHEZ GONZÁLEZ, LAURA	SI	
*8*5*3*8Z	SÁNCHEZ LEANDRO, MYRIAM SOCORRO	SI	
**06*6*0G	VILLAMERIEL BELLO, ALBERTO	SI	

SEGUNDO.- Modificar la Resolución nº 83, de fecha 6 de junio de 2019, relativa a la composición de los dos Tribunales calificadores de ambas Listas de Reserva, sustituyendo al tercer vocal titular y al suplente del mismo, respectivamente, quedando conformado el Tribunal por los siguientes funcionarios, todo ellos funcionarios de carrera con titulación o, en su caso, especialización igual o superior a la exigida para el acceso a las plazas convocadas:

Presidente titular: Antonio Messia de Yraola.
Presidenta suplente: Sandra A. Bande Dorta.
Secretario titular: Domingo Jesús Hernández Hernández.
Secretaria suplente: Belén Pérez Vera.
Primer vocal titular: María Paz Herrera Domínguez.
Suplente del primer vocal: Carlos Rodríguez Figueroa.
Segundo vocal titular: María Teresa García León.
Suplente del segundo vocal: Candelaria Galván Rodríguez.
Tercer vocal titular: Sara Gómez Lodeiros.
Suplente del tercer vocal: Lorena López Figueroa.
Cuarto vocal titular: Nayra Cristina Delgado González.
Suplente del cuarto vocal: Javier González González.

TERCERO.- Modificar la Resolución nº 83, de fecha 6 de junio de 2019, de aprobación de las Bases de ambas Listas de Reserva, únicamente en el apartado relativo a la Base 6ª, segundo ejercicio de carácter práctico, que queda redactado como sigue:

"Segundo ejercicio: De naturaleza práctica. Consistirá en la realización por escrito de dos supuestos de carácter práctico, uno de cada bloque del temario, de entre los cuatro supuestos prácticos propuestos por el Tribunal, dos por cada bloque, relacionados con el contenido del temario y/o las funciones a desempeñar. Se valorará entre cero y diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos en cada uno de ellos para superar el ejercicio. La duración máxima de este ejercicio será de cuatro horas. Su peso será del 60% del total asignado a la fase de oposición".

CUARTO.- Modificar la Resolución nº 83, de fecha 6 de junio de 2019, fijando como fecha, hora y lugar de celebración del primer ejercicio de la fase de oposición de la **LISTA DE RESERVA DE TÉCNICOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, RAMA ECONÓMICA,** los siguientes:

- Fecha: Miércoles, 10 de julio de 2019.
- Hora:
  15:45: Llamamiento.

  16:00: Comienzo del ejercicio.

- Lugar: Planta baja del Pabellón de Deportes de Tenerife "Santiago Martín", ubicado en Los Majuelos, Calle las Mercedes, s/n, 38108 San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife.

QUINTO.- Publicar anuncio relativo a la presente Resolución en las sedes electrónicas de este Consorcio y del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, así como en el Boletín Oficial de la Provincia, haciendo constar que contra dicha Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el Presidente del Consorcio Urbanístico para la Rehabilitación de Puerto de la Cruz, en el plazo de un mes a contar a partir del primer día hábil siguiente al de dichas publicaciones, o recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, computados de igual forma, de conformidad con lo establecido en los artículos 8.3 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, si bien si se presentara el referido recurso de reposición no podrá presentarse el contencioso administrativo hasta la resolución expresa o presunta de aquel. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de interponer cualquier otro recurso que se estime conveniente".

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Puerto de la Cruz, a 20 de junio de 2019.

El Presidente, Carlos Alonso Rodríguez.- El Secretario, Domingo Jesús Hernández Hernández.

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

3433 **85092**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

N° procedimiento: 0000319/2019.

NIG: 3803844420190002672.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019013850.

Demandante	Blanca Nieves Delgado León
Demandado	CENTRO DE FORMACION EDUCACION Y REEDUCACION VIAL LA IMPERIAL S.L.
Demandado	AMBAR CENTRO DE FORMACION S.L.
Demandado	SENSIBILIZACION PROMOCION Y DESARROLLO S.L.
Demandado	FOGASA

Abogado: Raquel Suárez Cruz

Procurador:

D. Antonio Revert Lázaro, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000319/2019 en materia

de resolución contrato a instancia de Dña. Blanca Nieves Delgado León contra Centro de Formación Educación y Reeducación Vial La Imperial S.L., Ámbar Centro de Formación, S.L., Sensibilización Promoción y Desarrollo, S.L. y FOGASA, se ha acordado auto de acumulación de fecha 18.06.2019 cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

"Acuerdo.- Decretar la acumulación a los presentes autos, de los autos de juicio núm. 473/2019 del Juzgado de lo Social núm. 6 de esta ciudad. Líbrese atento oficio a dicho Órgano Judicial recabando la remisión de los autos acumulados, y a su recibo póngase nota en el Libro Registro de su razón.

Modo de impugnación.- Recurso de reposición en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Se significa además que todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o de justicia gratuita, Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de ellos, intente interponer recurso de revisión, deberá efectuar un depósito de 25,00 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el Banco Santander; para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Así lo acuerda, manda y firma, la Juez, Dña. Nuria María del Prado Medina Martín del Juzgado de lo Social nº 3 de Santa Cruz de Tenerife."

Y para que sirva de notificación en legal forma, a Ámbar Centro de Formación, S.L., y Sensibilización Promoción y Desarrollo, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 20 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

El Letrado de la Administración de Justicia.

CITACIÓN COMPARECENCIA ARTº. 280 LPL

3434 **85108**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.
N° procedimiento: 0000081/2019.
Proc. origen: despidos/ceses en general.
N° proc. origen: 0000780/2018.
NIG: 3803844420180006411.
Materia: resolución contrato.
IUP: TS2019023823.
Ejecutante: Juan Carlos Gutiérrez Luis.
Ejecutado: Studio Hostelería Italiano, S.L.; FOGASA.
Abogado: Salvador Miguel Hernández Brito.
Procurador: ---.

D./Dña. Antonio Revert Lázaro, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales nº 0000081/2019, seguidos a instancia del ejecutante Juan Carlos Gutiérrez Luis, contra el ejecutado Studio Hostelería Italiano, S.L., por la presente se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión o readmisión irregular que tendrá lugar el próximo día 17 de julio de 2019, a las 9:50 horas ante la Sala de Audiencias de este Juzgado de lo Social número 3 de Santa Cruz de Tenerife, sito en Avenida Tres de Mayo, 24 bajo. Edificio Filadelfia. Santa Cruz de Tenerife, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión o readmisión irregular alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Studio Hostelería Italiano, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 19 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los Estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

CITACIÓN COMPARECENCIA ARTº. 280 LPL

3435 **85186**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.
N° procedimiento: 0000068/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

N° proc. origen: 0000147/2018.

NIG: 3803844420180001045.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019021266.

Ejecutante: Ana Miriam Trujillo Hernández.

Ejecutado: Cervecería Peramato Tenerife, S.L.

Abogado: Oswaldo Francisco Torres Hernández.

Procurador: ---.

D. Antonio Revert Lázaro, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales nº 0000068/2019, seguidos a instancia del ejecutante Ana Miriam Trujillo Hernández, contra el ejecutado Cervecería Peramato Tenerife, S.L., por la presente se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión o readmisión irregular que tendrá lugar el próximo día 17 de julio de 2019, a las 9:40 horas ante la Sala de Audiencias de este Juzgado de lo Social n° 3 de Santa Cruz de Tenerife, sito en Avenida Tres de Mayo n° 24 Bajo, Edificio Filadelfia, Santa Cruz de Tenerife, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión o readmisión irregular alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Cervecería Peramato Tenerife, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 19 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los Estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

3436 85192

Procedimiento: elecciones: impugnación de Laudo.

N° procedimiento: 0000428/2019.

NIG: 3803844420190003534.

Materia: materia electoral.

IUP: TS2019017734.

Demandante	CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF
Demandado	UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
Demandado	FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS CANARIAS
Demandado	SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CANARIAS
Demandado	DOCENTES DE CANARIAS INSUCAN
Demandado	SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENSEÑANZA DE CANARIAS
Demandado	ANPE SINDICATO INDEPENDIENTE
Demandado	UNIÓN SINDICAL DE PROFESORES DE SECUNDARIA
Demandado	Consejería de Educación y Universidades

Abogado:	Procurador:
Jesús Gregorio García Gotera	
María Rodríguez Martín	
Ramón Ignacio Martín Burguillo	

Serv. Jurídico CAC SCT

D. Antonio Revert Lázaro, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 3 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000428/2019 en materia de Materia electoral a instancia de Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF contra Unión General de Trabajadores, Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras Canarias, Sindicato de Empleados Públicos de Canarias, Docentes de Canarias Insucan, Sindicato de Trabajadores de Enseñanza de Canarias, ANPE Sindicato Independiente, Unión Sindical de Profesores de Secundaria y Consejería de Educación y Universidades, se ha acordado decreto cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

“Decreto: admitir a trámite la demanda interpuesta por Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF contra Unión General de Trabajadores, Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras Canarias, Sindicato de Empleados Públicos de Canarias, Docentes de Canarias INSUCAN, Sindicato de Trabajadores de Enseñanza de Canarias, ANPE Sindicato Independiente, Unión Sindical de Profesores de Secundaria y Consejería de Educación y Universidades, sobre Materia electoral y darle la tramitación

correspondiente, citándose a las partes en única, pero sucesiva convocatoria para los actos de conciliación, si procediera, y en su caso de juicio, el primero ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia que suscribe, el segundo ante este órgano judicial, para lo cuál se señala el próximo 08.07.2019 11:50, que tendrán lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado sita en Avda. Tres de Mayo n° 24 (Edf. Filadelfia) de esta ciudad, y una vez prestada conformidad por el/la Ilmo./a. Sr./Sra. Juez de este órgano judicial, hágase entrega a la demandada de copia de la demanda y documentos acompañados y de la cédula de citación o en su defecto sirviendo la notificación del presente y entrega de su copia de citación en legal forma.

Se advierte a las partes que deben concurrir con los medios de pruebas de que intenten valerse, no suspendiéndose el juicio por la incomparecencia de la demandada citada en forma, en cuyo caso, se le declarará en rebeldía sin necesidad de previa declaración, y previniéndose a la demandante que si no comparece ni alega causa justa, que motive la suspensión del juicio, se le tendrá por desistida de su demanda.

Las partes podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de la LRJS, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes en los términos previstos en el artículo 82.3 de la LRJS.

Si el demandado pretendiese comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado técnicamente por Graduado Social colegiado o representado por Procurador, lo pondrá en conocimiento del Juzgado por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado por Procurador o designar Abogado o Graduado Social colegiado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de este requisito supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto del juicio de Abogado, Procurador o Graduado Social colegiado.

Representación/asistencia.

Se tiene por otorgada representación por la parte actora a favor de D. José Gregorio García Gotera. con quien se entenderán las sucesivas actuaciones.

De conformidad con lo previsto en el artº. 53.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, habiendo recibido la notificación de esta resolución, su destinatario está obligado a comunicar a este Tribunal cualquier modificación de domicilio o de cualquiera de sus datos personales que obren en las actuaciones. Expresamente se advierte a las partes que el domicilio y los datos de localización facilitados para la práctica de actos de comunicación surtirán, pues, plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto y serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Sirva la presente resolución de citación y/o requerimiento en forma con las prevenciones contenidas en la Ley.

Requerimiento exp. admvo. y otros:

Recábese de la Oficina Pública competente la remisión del Laudo Arbitral, así como copia del expediente administrativo relativo al proceso electoral.”

Y para que sirva de citación en legal forma a Unión Sindical de Profesores de Secundaria en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 18 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CÉDULA NOTIFICACIÓN AUTO

3437 **85342**

Procedimiento: ejecución.

Nº procedimiento: 0000095/2010.

Proc. origen: demanda.

Nº proc. origen: 0000377/2006.

NIG: 3803834420060002349.

Materia: cantidad.

Ejecutante: FREMAP.

Ejecutado: Tesorería General de la Seguridad Social; Construcciones y Contratas Teidemar, S.A.; Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Abogado: Miguel Oramas Medina; Servicio Jurídico Seguridad Social SCT.

Procurador: ---.

D./Dña. Francisco Martín Ortega, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 4 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en el procedimiento de Ejecución n° 0000095/2010 en materia de cantidad a instancia de FREMAP, contra Tesorería General de la Seguridad Social, Construcciones y Contratas Teidemar, S.A. e Instituto Nacional de la Seguridad Social, se ha dictado diligencia de ordenación con fecha 13.06.19 que es del tenor literal siguiente:

Diligencia de ordenación del/de la Letrado/a de la Administración de Justicia D./Dña. Francisco Martín Ortega.

En Santa Cruz de Tenerife, a 13 de junio de 2019.

Por presentado el anterior escrito por el Letrado D. Miguel Oramas Medina número de registro de entrada 2156/19, únase y dese a las copias su destino legal.

Y visto su contenido, para resolver la cuestión incidental planteada por el INSS y la TGSS sobre la prescripción de la acción ejecutiva, se acuerda convocar a las partes de comparecencia que tendrá lugar el día nueve de julio de dos mil diecinueve a las diez y cinco horas (09.07.19 a las 10:05 horas) para que puedan alegar y probar cuanto a su derecho convengan, con la advertencia de que deben concurrir con las pruebas de que intenten valerse y puedan practicarse en el acto, bajo apercibimiento a la parte que no comparezca de pararle el perjuicio a que dé lugar en derecho, incluso respecto de la parte que plantea el incidente de tenerla por desistida de su planteamiento. y en cuanto a la contraria de celebrarse el acto sin su presencia.

Las partes deberán comparecer por sí o mediante representante que conozca los hechos personalmente, a efectos de contestar a interrogatorio de preguntas cuya práctica pueda interesarse y declararse pertinente o acordarse de oficio, bajo apercibimiento de tenerse por acreditados los hechos que le perjudiquen.

Modo impugnación: recurso de reposición en el plazo de tres días ante este/a Letrado/a de la Administración de Justicia, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia".

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Construcciones y Contratas Teidemar, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el BOP, en Santa Cruz de Tenerife, a 13 de junio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CITACIÓN COMPARECENCIA ARTº. 280 LPL

3438 **85103**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000085/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

N° proc. origen: 0000056/2019.

NIG: 3803844420190000427.

Materia: despido disciplinario.

Ejecutante: Bárbara María Valdés Correa.

Ejecutado: Excursiones Lorenzo, S.L.

Abogado: Ana María Marrero Fornies.

Procurador: ---.

Dña. María José Parra Lozano, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 5 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales n° 0000085/2019, seguidos a instancia del ejecutante Bárbara María Valdés Correa, contra

el ejecutado Excursiones Lorenzo, S.L., por la presente se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión o readmisión irregular que tendrá lugar el próximo día 18 de julio de 2019. a las 9:35 horas. en la Sala de Vistas n° 3, del Juzgado de lo Social n° 5 de Santa Cruz, Avda. Tres de Mayo n° 24, bajo edificio Filadelfia, Santa Cruz, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión o readmisión irregular alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Excursiones Lorenzo, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 19 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La Letrado de la Administración de Justicia.

CITACIÓN COMPARECENCIA
ARTº. 280 LPL

3439 **85104**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

Nº procedimiento: 0000084/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

N° proc. origen: 0000014/2019.

NIG: 3803844420190000055.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019023193.

Ejecutante: Kathryn Anne Doyle.

Ejecutado: Admiral Travel, S.L.; FOGASA.

Abogado: Francisco Rodríguez Casimiro.

Procurador: ----.

D./Dña. María José Parra Lozano, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 5 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales nº 0000084/2019, seguidos a instancia del ejecutante Kathryn Anne Doyle, contra el ejecutado Admiral Travel, S.L. y FOGASA, por la presente se ha acordado citarle mediante edicto, dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión o readmisión irregular que tendrá lugar el próximo día 18 de julio de 2019, a las 9:30 horas, en la Sala de Vistas n° 3 del Juzgado de lo Social n° 5 en Avda. Tres de Mayo, nº 24, bajo, Edificio Filadelfia en Santa Cruz, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión o readmisión irregular alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Admiral Travel, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 19 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La Letrado de la Administración de Justicia.

CITACIÓN COMPARECENCIA
ARTº. 280 LPL

3440 **85167**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

N° procedimiento: 0000077/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

N° proc. origen: 0000946/2018.

NIG: 3803844420180007927.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019022311.

Ejecutante: José María Álvarez Peñamaría; FOGASA; Palambrapan, S.L.

Abogado: ---.

Procurador: Paula Álvarez Pérez.

Dña. María José Parra Lozano, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 5 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales n° 0000077/2019, seguidos a instancia del ejecutante José María Álvarez Peñamaría, contra el ejecutado Palambrapan, S.L., por la presente se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión o readmisión

irregular que tendrá lugar el próximo día 18 de julio de 2019, a la 9:35 horas, en sala de vistas n° 13, bajo Edificio Filadelfia, en Avenida Tres de Mayo, 24, Santa Cruz, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión o readmisión irregular alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Palambrapan, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 14 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La Letrado de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 6 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

3441 **85145**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

N° procedimiento: 0000346/2019.

NIG: 3803844420190002843.

Materia: despido.

IUP: TS2019014601.

Demandante: Sergiy Mykhaylovych Banyaz.

Demandado: Latif Saadi Abdul Hussein; FOGASA.

Abogado: Ramón Tabares Marcos.

Procurador: ---.

D./Dña. María Mercedes Guerrero Rodríguez, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 6 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000346/2019 en materia de Despido a instancia de D./Dña. Sergiy Mykhaylovych Banyaz contra D./Dña. Latif Saadi Abdul Hussein, se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 10 de julio de 2019 a las 11.15 horas, en la sala de vistas del Juzgado de lo Social n°6 de Santa Cruz de Tenerife sito en la Avda. Tres de Mayo n° 24, Edf. Filadelfia, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concurra al acto, al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma a Latif Saadi Abdul Hussein, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 12 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 7 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CITACIÓN COMPARECENCIA ARTº. 282 LRJS

3442 **84530**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

N° procedimiento: 0000071/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

N° proc. origen: 0000749/2018.

NIG: 3803844420180006396.

Materia: reclamación de cantidad.

IUP: TS2019023248.

Ejecutante: Rancel Gutiérrez de la Rosa.

Ejecutado: Hornos Familia García, S.L.; Distribuciones Komerca Panaria J 3, S.L.

FOGASA: FOGASA.

Abogado: Alicia Beatriz Mújica Dorta.

Procurador: ---.

Dña. Belén Ruiz Ferrer, Letrada de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 7 de Santa Cruz de Tenerife. Hago saber: que en los autos de referencia Ejecución de títulos judiciales n° 71/2019, seguidos a instancia del ejecutante D. Rancel Gutiérrez de la Rosa, contra el ejecutado

Hornos Familia García, S.L. y Distribuciones Komerca Panaria J 3, S.L., por la presente se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para la comparecencia sobre la no readmisión o readmisión irregular que tendrá lugar el próximo día 8 de julio de 2019 a las 9:10 horas de la mañana, con la advertencia de que debe concurrir con las pruebas de que intente valerse y que versen sobre los hechos de la no readmisión o readmisión irregular alegada. Asimismo, se le advierte que el acto se celebrará no obstante su incomparecencia.

Y para que sirva de citación en legal forma a Hornos Familia García, S.L. y Distribuciones Komerca Panaria J 3, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 18 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La Letrada de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 8 DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

3443 **85306**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

N° procedimiento: 0000101/2019.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

N° proc. origen: 0001090/2018.

NIG: 3803844420180008490.

Materia: resolución contrato.

IUP: TS2019022815.

Ejecutante: Vanessa Capitanelli.

Ejecutado: FOGASA; Siempre Verde Incoming Services, S.L.

Abogado: Francisco José Díaz Llarena.

Procurador: ---.

D./Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 8 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000101/2019 en materia de Resolución contrato a instancia de D./Dña. Vanessa Capitanelli contra Siempre Verde Incoming Services, S.L., se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 23 de julio de 2019 a las 9:20 horas en la Sala de Vistas de este Juzgado, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concurra al acto, al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma, a Siempre Verde Incoming Services, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 19 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

3444 **85320**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

N° Procedimiento: 0000492/2019.

NIG: 3803844420190003922.

Materia: despido.

IUP: TS2019019785.

Demandante	Estefanía Rizo Rodríguez
Demandado	LA OPINIÓN DE TENERIFE S.L.U.
Demandado	PRENSA IBÉRICA MEDIA S.L.
Demandado	EDITORIAL LEONCIO RODRÍGUEZ S.A.
Demandado	Maria Benito Alonso Fontiñas
Demandado	Gloria Delia Padrón Padilla
Demandado	María Angeles Plasencia Díaz
Demandado	FOGASA
Fiscal	MINISTERIO FISCAL

Abogado: Humberto Sabal Garcia

Procurador:

D./Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 8 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000492/2019 en materia de despido a instancia de D./Dña. Estefanía Rizo Rodríguez contra La Opinión de Tenerife, S.L.U., se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 15/07/19-11:40, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concurra al acto, al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma, a La Opinión de Tenerife, S.L.U., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 17 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

3445 **85327**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000462/2019.

NIG: 3803844420190003690.

Materia: despido.

IUP: TS2019018615.

Demandante: Federico Roberto Esmoris Loiterstein.

Demandado: Thesis Finanza, S.L.; FOGASA.

Abogado: Carlos Berástegui Afonso.

Procurador: ---.

D./Dña. María José Ruiz Ferrer, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 8 de Santa Cruz de Tenerife, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000462/2019 en materia de Despido y Cantidad, a instancia de Federico Roberto Esmoris Loiterstein contra Thesis Finanza, S.L. y FOGASA, se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 10.07.2019 a las 11:20, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concurra al acto, al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma, a Thesis Finanza, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Santa Cruz de Tenerife, a 13 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

E D I C T O

3446 **81051**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

N° procedimiento: 0000186/2018.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

Nº proc. origen: 0000340/2018.

NIG: 3501644420180003415.

Materia: despido disciplinario.

IUP: LS2018050193.

Demandante: Paulino Mujica García.

Demandado: FOGASA.

Ejecutado: David José Hernández Pérez.

Abogado: Ana Isabel Navarro García.

Procurador: ---.

Dña. María Luisa de la Puente Arrate, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n° 4 de Las Palmas de Gran Canaria I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000186/2018, a instancia de D. Paulino Mujica García contra D. David José Hernández Pérez se

ha dictado Decreto insolvencia de rebote de fecha 10/06/2019 contra el que cabe el siguiente:

Modo de impugnación: contra esta resolución cabe interponer recurso de revisión, en el plazo de tres días ante este Juzgado, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Y para que sirva de notificación en legal forma a D. David José Hernández Pérez, en ignorado paradero, y haciéndole saber que las resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la Oficina Judicial, expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de junio de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL

3447 **80425**

Procedimiento: despidos/ceses en general.

Nº procedimiento: 0000250/2019.

NIG: 3501644420190002519.

Materia: despido disciplinario.

IUP: LS2019012038.

Demandante: Serafín Pérez Alonso.

Demandado: Construcciones y Reformas e Inmobiliaria Ohara, S.L.; FOGASA.

Abogado: Liliana del Pilar Oliva García.

Procurador: ---.

D./Dña. Rosa María Toribio Viñuela, Letrado/a de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social n° 7 de Las Palmas de Gran Canaria, hago saber: que en los autos seguidos bajo el número 0000250/2019 en materia de Despido disciplinario a instancia de D./Dña. Serafín Pérez Alonso contra Construcciones y Reformas e Inmobiliaria Ohara, S.L. y FOGASA, se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 17/09/2019, a las 9:20 horas de su mañana, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concurra al acto, al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma a Construcciones y Reformas e Inmobiliaria Ohara, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia, en Las Palmas de Gran Canaria, a 6 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 8 DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

E D I C T O

3448 **81090**

Procedimiento: ejecución de títulos judiciales.

N° procedimiento: 0000113/2018.

Proc. origen: despidos/ceses en general.

Nº proc. origen: 0000779/2016.

NIG: 3501644420160007938.

Materia: despido disciplinario.

IUP: LS2018028207.

Ejecutante: Carlos Prado de Sousa.

Ejecutado: Secured Investment Asset Management, S.L.

Abogado: Dácil Sosa Guerra.

Procurador: ---.

D./Dña. María Luisa Serarols Gallostra, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n° 8 de Las Palmas de Gran Canaria I, hago saber: que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000113/2018, a instancia de D./Dña. Carlos Prado de Sousa contra Secured Investment Asset Management, S.L. se ha dictado Decreto de fecha 05/06/2019.

Contra dicha resolución cabe recurso de revisión en el plazo de tres días ante este órgano, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Secured Investment Asset Management, S.L., en ignorado paradero, y haciéndole saber que las resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la Oficina Judicial, expido la presente para su publicación en el BOProv. de Santa Cruz de Tenerife.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 5 de junio de 2019.

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

JUZGADO DE LO SOCIAL
N° 27 DE MADRID

E D I C T O

3449 **84462**

NIG: 28.079.00.4-2019/0022315.

Procedimiento: despidos/ceses en general 484/2019.

Materia: despido.

Demandante: D./Dña. Evarista González Espinosa.

Demandado: D./Dña. Carlos Alfonso Pérez Delgado.

Dña. Elisa Cordero Díez, Letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social número 27 de Madrid.

Hago saber: que en los autos social ordinario número 484/2019 que se tramitan en este Juzgado de lo Social se ha acordado:

Citar a Carlos Alfonso Pérez Delgado por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio que tendrá lugar el día 03/07/2019 a las 11:20 horas en la sede de este Juzgado, sito en C/ Princesa, 3, planta 8-28008, Sala de Vistas n° 8.4, ubicada en la planta 8.

El contenido de la resolución se encuentra a disposición del citado en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Y para que sirva de citación a Carlos Alfonso Pérez Delgado, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el "Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife", en Madrid a 14 de junio de 2019.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo cuando se trata de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

La Letrado/a de la Admón. de Justicia.

V. ANUNCIOS PARTICULARES

COMUNIDAD DE AGUAS
"AGUATAVAR"

Los Llanos de Aridane

EXTRAVÍO

3450 **81070**

Se anuncia el extravío de las certificaciones números 469 y 610, referidas a dos (2) participaciones de esta Comunidad expedidas a nombre de D. Sabino Hernández Castro advirtiéndose que de no formularse reclamación alguna en el plazo de diez días, se considerarán anuladas procediéndose a expedir nuevos documentos de propiedad de conformidad con lo dispuesto por los vigentes Estatutos por los que se rige la Comunidad.

Los Llanos de Aridane, a 14 de mayo de 2019.

El Presidente.

COMUNIDAD DE BIENES Y DERECHOS
"BALTAZAR MARTÍN"

Los Llanos de Aridane

EXTRAVÍO

3451 **81077**

Se anuncia el extravío de la certificación número 9, referida a una (1) participación de esta Comunidad

expedida a nombre de D. Tomás Rodríguez Castro advirtiéndose que de no formularse reclamación alguna en el plazo de quince días, se considerará anulada procediéndose a expedir nuevo documento de propiedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo nueve de los vigentes Estatutos por los que se rige la Comunidad.

Los Llanos de Aridane, a 6 de mayo de 2019.

El Presidente.

COMUNIDAD DE AGUAS "HIDRÁULICA DE LOS REALEJOS"

Santa Cruz de Tenerife

EXTRAVÍO

3452 **82104**

Extraviada la certificación referida a cinco participaciones (5,00) a nombre de Espinosa Pérez José-Herederos, se advierte para que si, transcurridos quince días a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se presentara reclamación, será declarada nula, procediéndose a la extensión de la nueva certificación.

Los Realejos, a 22 de abril de 2019.

El Presidente, Juan Antonio Acevedo González.

FCC AQUALIA, S.A.

A N U N C I O

3453 **84318**

La empresa Fcc Aqualia, S.A., concesionaria de la recaudación de Saneamiento y Servicio Municipal de Agua Potable de la Villa de Arafo.

Hace saber: que el plazo para el cobro en voluntaria de los recibos correspondientes a la Tasa del Servicio de Agua y Saneamiento del tercer bimestre de 2019 (mayo y junio 2019), será desde el día 1 de julio de 2019 hasta el 10 de agosto de 2019.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villa de Arafo, a 31 de mayo de 2019.

GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo Concertado 38/5

DEPÓSITO LEGAL: T.F. 1/1958