



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVIII

Viernes, 2 de junio de 2023

Número 67

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

122429	Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la entidad Fundación Canaria General Universidad de La Laguna .....	16309
122423	Convenio Colectivo de la empresa SPET, Turismo de Tenerife, S.A. ....	16319
122417	Acuerdo de la empresa Entemanser, S.A. ....	16383

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### CABILDO INSULAR DE TENERIFE

122272	Extracto de la convocatoria de subvenciones para la creación, producción y desarrollo de proyectos audiovisuales, 2023 .....	16392
123346	Anuncio relativo a la aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos nº 3 del Presupuesto para 2023 del Cabildo Insular de Tenerife .....	16393
123346	Anuncio relativo a la aprobación definitiva del expediente nº 3 de modificación del Anexo II.a de las Bases de Ejecución del Presupuesto para 2023 del Cabildo Insular de Tenerife .....	16394
122637	Anuncio relativo a la Resolución 2023/5138, de 25 de mayo de 2023 de la Miembro Corporativa con Delegación especial en materias de Hacienda y Recursos Humanos, de los nombramientos, como funcionarios de carrera, por el sistema de concurso de Administrativo/a de Administración General, Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Grupo C, Subgrupo C1, de la Oferta de Empleo Público 2022, por tasa adicional de estabilización del empleo temporal (convocatoria publicada en el BOP 148, de 09/12/2022) .....	16396

#### CABILDO INSULAR DE LA GOMERA

122246	Anuncio relativo a la exposición pública de la aprobación inicial por parte del Pleno de este Cabildo Insular en sesión extraordinaria de 18/05/2023, de la Memoria Justificativa y sus anexos relativa a la gestión del servicio público del Centro Sociosanitario Insular de Mayores de San Sebastián .....	16399
122247	Anuncio relativo a la exposición pública de la aprobación inicial por parte del Pleno de este Cabildo Insular en sesión extraordinaria celebrada el día 18/05/2023, del expediente relativo a "Propuesta de Bases Específicas reguladoras de las subvenciones para el fomento de iniciativas empresariales, y modernización, mejora de la calidad y competitividad empresarial, en la isla de La Gomera" .....	16399

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la  
Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife

Edita: Secretaría General Técnica  
Consejería de Administraciones  
Públicas, Justicia y Seguridad

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

Imprime: Producciones MIC S.L.  
Calle Elías Serra Rafols, portal 2 y 3  
Edificio Polsa. Centro de Negocios de Canarias. Of. 24.  
38204 San Cristóbal de La Laguna  
Tfno.: (922) 25 04 53  
E-mail: info@bopsantacruzdetenerife.es

TARIFAS  
Inserción: 0,97 euros/mm  
de altura  
Suscripción anual: 72,30 euros

**CABILDO INSULAR DE LA PALMA**

- 123868 Anuncio relativo a la delegación de competencias en materia de contratación del expediente “Suministro en régimen de compra de cuatro vehículos todoterreno Pick-Up para la prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales y cinco kits de extinción de intervención rápida para montar sobre Pick-Up. Fondos FEADER” (Exp. 4/2023/CNT) ..... 16400

**AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

- 123343 Extracto de la convocatoria para la concesión de subvenciones de cooperación social a entidades sin ánimo de lucro en el ámbito de los servicios sociales municipales, año 2023 ..... 16401
- 123396 Anuncio relativo al Decreto dictado por la Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos con fecha 25 de mayo de 2023, mediante el que se aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo para la cobertura, mediante funcionario/a de carrera de cuatro plazas de Arquitecto/a Técnico/a de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as, Grupo de Clasificación Profesional A, Subgrupo A2, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª/8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) ..... 16402
- 123349 Anuncio relativo a la Resolución dictada por el Director General de Recursos Humanos con fecha 26 de mayo de 2023, mediante el que se dispone la designación del Asesor Informático del Tribunal Calificador en relación con la corrección del primer ejercicio de la prueba de conocimiento de la fase de oposición del proceso selectivo para la cobertura de ocho plazas de Subinspector/a del Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, por el turno de promoción interna y mediante el sistema de concurso-oposición ..... 16406
- 122649 Anuncio relativo a la Resolución dictada por el Director General de Recursos Humanos con fecha 24 de mayo de 2023, mediante la que se dispone la designación del Asesor Especialistas del Tribunal Calificador del proceso selectivo para la cobertura de treinta y siete plazas de Policía del Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, por el turno de acceso libre y mediante el sistema de oposición, en relación con la corrección de la primera y segunda prueba del Ejercicio de Conocimiento de la fase de oposición ..... 16408
- 122356 Anuncio relativo a Resolución de la Presidencia del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife por el que se aprueba la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) ..... 16411

**AYUNTAMIENTO DE AGULO**

- 122757 Anuncio relativo a la Adhesión al Convenio de Cooperación entre la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, y la FECAM por la que se delegan las competencias de los municipios en el acceso a los Cuerpos de Policía Local ..... 16421

**AYUNTAMIENTO DE BARLOVENTO**

- 122995 Anuncio relativo a la aprobación inicial de la matrícula del Impuesto sobre Actividades Económicas para el año 2023 ..... 16422
- 122996 Anuncio relativo a la aprobación inicial del Padrón del Impuesto sobre Bienes Inmuebles Urbana y Rústica del ejercicio 2023 ..... 16422

**AYUNTAMIENTO DE FASNIA**

- 123636 Anuncio relativo a la aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria en la modalidad de crédito extraordinario nº 11/2023 ..... 16423

**AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABONA**

- 123861 Anuncio relativo a la aprobación provisional de Padrón de Contribuyentes de la Tasa por la prestación del servicio de abastecimiento de agua correspondiente al 2º bimestre del ejercicio 2023 y de Padrón de Contribuyentes de la Tasa de alcantarillado y depuración de aguas correspondiente al 2º bimestre del ejercicio 2023 ..... 16424

**AYUNTAMIENTO DE LA GUANCHA**

- 123398 Anuncio relativo a la aprobación del Texto Regulatorio nº 54 del Precio Público sobre la Matrícula de la Ludo-Verano ..... 16425

**AYUNTAMIENTO DE ICOD DE LOS VINOS**

- 121780 Anuncio relativo a la aprobación de la liquidación provisional del Padrón Fiscal de la tasa por suministro de agua potable de abastecimiento público correspondiente al segundo bimestre del ejercicio 2023 ..... 16430

**AYUNTAMIENTO DE PUERTO DE LA CRUZ**

- 122248 Anuncio relativo a expediente de concesión administrativa de uso privativo de bien de dominio público por concurrencia competitiva, de diferentes locales comerciales y puestos del Mercado Municipal ..... 16430

**AYUNTAMIENTO DE PUNTAGORDA**

- 122978 Anuncio relativo al sometimiento de la Cuenta General de 2022 a la Comisión Especial de Cuentas y se somete a información pública ..... 16430

**AYUNTAMIENTO DE PUNTALLANA**

- 122345 Anuncio relativo a la contratación de personal laboral fijo, correspondiente a la Oferta excepcional de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ..... 16431

**AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA**

- 109655 Anuncio relativo a la información pública a la que se somete la solicitud presentada en esta Gerencia Municipal de Urbanismo, por parte de Gymoogimnasios, S.L., relativo a licencia de obra y uso provisional para acondicionamiento de terreno para uso de aparcamiento al aire libre en Cmno. Tornero, nº 21, término municipal de San Cristóbal de La Laguna ..... 16432
- 123671 Anuncio relativo a la adscripción con carácter definitivo, dentro de la Convocatoria pública para la provisión por el procedimiento de Libre Designación del puesto de F-54 (Jefe de Servicio) del Servicio de Asistencia Jurídica y Coordinación de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de La Laguna ..... 16432
- 123667 Anuncio relativo a la adscripción con carácter definitivo, dentro de la Convocatoria pública para la provisión por el procedimiento de Libre Designación del puesto de F-74 (Jefe de Servicio) del Servicio de Gestión del Casco Histórico de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de La Laguna ..... 16433
- 123663 Anuncio relativo a la adscripción con carácter definitivo, dentro de la Convocatoria pública para la provisión por el procedimiento de Libre Designación del puesto de F-30 (Jefe de Servicio) del Servicio de Disciplina de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de La Laguna ..... 16433
- 123640 Anuncio relativo a la adscripción con carácter definitivo, dentro de la Convocatoria pública para la provisión por el procedimiento de Libre Designación del puesto F-117 (Jefe de Servicio) en el Servicio de Actividades de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de La Laguna ..... 16434
- 123635 Anuncio relativo a la adscripción con carácter definitivo, dentro de la Convocatoria pública para la provisión por el procedimiento de Libre Designación del puesto F-39-Jefe de Servicio, vacante en el Servicio de Gestión del Planeamiento de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de La Laguna ..... 16435

**AYUNTAMIENTO DE SAN MIGUEL DE ABONA**

- 122992 Anuncio relativo a la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 4628/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con remanente de Tesorería para gastos generales ..... 16436

**AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA**

- 123009 Anuncio relativo a aprobación inicial de la modificación presupuestaria nº 09/2023 por Créditos Extraordinarios y Suplemento de Créditos del Presupuesto de la Corporación de 2023 ..... 16437

**AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO DEL TEIDE**

- 122161 Anuncio relativo a la aprobación de la Oferta de Empleo Público, correspondiente al ejercicio 2023 ..... 16437

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE BREÑA ALTA**

- 123876 Anuncio relativo a la exposición pública de la matrícula del Impuesto sobre actividades económicas ..... 16438

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE BREÑA BAJA**

- 122991 Anuncio relativo a la exposición pública de la matrícula de cuotas municipales del Impuesto sobre Actividades Económicas, correspondiente al ejercicio 2023 ..... 16438
- 122990 Anuncio relativo a Decreto de Alcaldía de la lista provisional de admitidos y excluidos en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja, mediante sistema de concurso, de las plazas de Agente de Desarrollo Local y Arquitecto Técnico correspondientes a la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal (Exp. 6995/2023) ..... 16439

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE BUENAVISTA DEL NORTE**

- 122511 Anuncio relativo a la exposición al público de la "Tasa municipal de abastecimiento de agua potable y recogida de basura domiciliaria", correspondiente al segundo bimestre de 2023 (marzo-abril) ..... 16441

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE CANDELARIA**

- 123841 Anuncio relativo a la aprobación definitiva de modificación presupuestaria por créditos extraordinarios 4029/2023 ..... 16442

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE GARACHICO**

- 122262 Anuncio relativo a la delegación del Alcalde en la totalidad de sus funciones en la Alcaldía, durante los días 16 y 17 de mayo de 2023 ..... 16444
- 116166 Anuncio relativo a apertura del trámite de información pública del expediente nº 2967/2022, de Licencia de Actividades Clasificadas consistente en Bar-Tienda "Santa Ana Street Goods", instado por D<sup>a</sup>. María Macarena Guerra Dorta ..... 16444
- 124036 Anuncio relativo a la aprobación definitiva de la Ordenanza Reguladora de la concesión de ayudas económicas de emergencia social ..... 16446

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE LA OROTAVA**

- |        |   |       |
|--------|---|-------|
| 123006 | Anuncio relativo a lista provisional de admitidos y excluidos de la convocatoria del concurso-oposición para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo, Escala Administración General, vacante en la plantilla de personal funcionario ..... | 16459 |
| 123002 | Anuncio relativo a lista provisional de admitidos y excluidos de la convocatoria del concurso para la provisión de nueve plazas de Auxiliar Administrativo, Escala Administración General, vacantes en la plantilla de personal funcionario .....       | 16461 |

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE LOS REALEJOS**

- |        |   |       |
|--------|---|-------|
| 122761 | Anuncio relativo a la ampliación del plazo de presentación de solicitudes para la concesión en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones para la recuperación de terrenos agrícolas baldíos en el municipio de Los Realejos 2023 ..... | 16464 |
| 122762 | Anuncio relativo a la aprobación del estudio económico de la concesión demanial de un edificio de servicios en el "Complejo deportivo municipal de Los Príncipes" .....   | 16464 |

**CONSORCIO DE TRIBUTOS DE TENERIFE**

- |        |  |       |
|--------|--|-------|
| 122645 | Periodos de pago voluntario de varios municipios ..... | 16464 |
|--------|--|-------|

**CONSORCIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA ISLA DE TENERIFE**

- |        |   |       |
|--------|---|-------|
| 124040 | Anuncio relativo a la aprobación de las listas provisionales de personas admitidas y excluidas en el proceso que regirán la selección del puesto de Gerente de este Consorcio .....   | 16467 |
| 123606 | Anuncio relativo a la rectificación de error detectado en el acuerdo del Pleno del Consorcio de Prevención, Extinción de Incendio y Salvamento de la Isla de Tenerife detectado en el Acuerdo del Pleno de 27 de abril de 2023, por la que se acuerda delegar en el Gerente la aprobación del acuerdo de colaboración entre Teleférico del Pico del Teide, S.A. y el Consorcio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la isla de Tenerife para la celebración de las "II Jornadas sobre Riesgo y Prevención en Montaña (Coordinación en los equipos de rescate), al advertirse error material por no incluirse como parte en la suscripción del Convenio de Colaboración a la Universidad de La Laguna ..... | 16468 |

**V. ANUNCIOS PARTICULARES****COMUNIDAD DE AGUAS "LAS FUENTES DE GÜÍMAR"**

- |        |  |       |
|--------|--|-------|
| 122416 | Extravío de las certificaciones números 0.500 del 577, 0,410 del 7256 y 0.090 del 1596, a nombre de D. Manuel González Hernández ..... | 16468 |
|--------|--|-------|

**COMUNIDAD DE AGUAS "SALTO DE LA BARANDA"**

- |        |  |       |
|--------|--|-------|
| 108223 | Extravío de las certificaciones números 123-135 y 230 a nombre de D. Pablo Rodríguez Hernández ..... | 16469 |
|--------|--|-------|

**COMUNIDAD DE AGUAS "TIME VALLE"**

- |        |  |       |
|--------|--|-------|
| 122750 | Requerimiento de pago a los señores partícipes ..... | 16469 |
|--------|--|-------|

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### CONVENIO

2755

122429

Código 38100332012016.

VISTA la modificación del Convenio Colectivo del personal laboral de la FUNDACIÓN CANARIA GENERAL UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA, 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 y el Decreto 9/2020, de 20 de febrero (B.O.C. 04/03/2020) por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo.

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.

Santa Cruz de Tenerife, a quince de mayo de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra, documento firmado electrónicamente.

## **PRIMERA ADENDA AL I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN CANARIA GENERAL UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA**

En San Cristóbal de la Laguna, 10 de abril de 2023.

### **REUNIDOS**

De una parte, **D. JUAN DIEGO BETANCOR ORTIZ**, en nombre de la **FUNDACIÓN CANARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA** (en adelante, la Fundación), con domicilio en la Avenida de la Trinidad, 61, Aulario de la Torre Profesor Agustín Arévalo, Planta O, Campus Central de la Universidad de La Laguna, C.P. 38204, San Cristóbal de La Laguna y C.I.F. G38083408, cuya representación ostenta en virtud del cargo que ocupa de Director Gerente de la misma, autorizado por el Patronato de esta Fundación, según acredita Poder Notarial con número de protocolo 1.733 de 5 de julio de 2019, formalizado ante Dña. Aránzazu Aznar Ondoño, Notario del Ilustre Colegio de las Islas Canarias.

Y de otra parte **D. JAVIER FRANCISCO MIRANDA RAVELO**, Presidente del Comité de Empresa de la Fundación.

Reconociéndose ambas partes capacidad legal suficiente y en el ejercicio de las facultades que por razón de su cargo tienen atribuidas, en nombre de las Entidades que representan.

### **EXPONEN**

1. Que, con fecha 15 de julio de 2016 se publica el I Convenio Colectivo de la Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna.
2. Que el presente documento tiene como finalidad actualizar y complementar el convenio colectivo que se aplica actualmente, de manera urgente, con la inclusión de una serie de mejoras para todo el personal.

Y, en consecuencia, las Partes manifiestan su voluntad de firmar la presente Adenda de prórroga y modificación del Convenio (en adelante, la Adenda) con arreglo a lo siguiente:

## **PRIMERA ADENDA AL CONVENIO I COLECTIVO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN CANARIA GENERAL UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA**

### **Artículo único**

Se modifican los artículos 18, 25, 28, 32 y 40 del convenio colectivo para el personal de la Fundación Canaria General Universidad de La Laguna, quedando redactados en los términos que seguidamente se detallan.

### **Artículo 18. Complementos por razón del cargo y por desempeño**

1. Por razón del cargo el personal al que la Fundación le encomiende las funciones de dirección o coordinación, percibirán los complementos correspondientes establecidos en la Tabla de Retribuciones (Anexo I). Dependiendo del grado de complejidad, los complementos de coordinación podrán diferir en la retribución.

Estos complementos no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir cuando no se realicen dichas funciones por cese o renuncia.

Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría o grupo profesional al que pertenece.

Se establecen las siguientes categorías de dirección o coordinación y sus correspondientes funciones

<b>Dirección</b>	Dirigir, orientar y supervisar las actividades de un área, agencia universitaria o proyecto y sus trabajadores/as. Requiere titulación académica universitaria de grado o equivalente .
<b>Coordinación</b>	Coordinar las actividades de una unidad o proyecto, responsabilizándose del desarrollo del trabajo realizado por los trabajadores/as.
<b>Jefatura de Estudios</b>	Coordinación pedagógica, planificación horaria lectivos y disciplina del personal docente y del alumnado en las instalaciones docentes.

2. Se implanta una nueva carrera profesional articulada en torno al desempeño del puesto de trabajo y al desarrollo de las competencias de los/las trabajadores/as de la Fundación, mediante mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento de carrera, que permitan avanzar a la persona, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación de desempeño, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Anualmente, se realizará una convocatoria donde todo el personal laboral puede solicitar dicho complemento de manera voluntaria. Los requisitos de evaluación de la convocatoria serán los siguientes:

- Haber desempeñado al menos 6 años de servicio.
- Conocimientos adquiridos: mediante el desarrollo de 240 horas de formación durante el periodo solicitado, las cuales se repartirán de manera que 120 horas sean de obligado cumplimiento ofrecidas por la propia Fundación y 120 horas serán flexibles en temáticas relacionadas con el perfil profesional de la persona, pudiendo ser estas últimas ofrecidas también por la Fundación.
- Trayectoria y actuación profesional: Se deberá cumplir con al menos el 80% de media de los indicadores establecidos en el plan de actuación de la Fundación durante el periodo de evaluación. Dichos indicadores sobre los que recaerá la evaluación serán negociados entre el Comité de Empresa y la Gerencia de la Fundación.
- Evaluación de desempeño: Se realizará a través de un informe de desempeño realizado por la Dirección de las Áreas/Agencias donde desarrolle su servicio.

Todas las personas que superen la convocatoria, tendrán derecho a un complemento consolidado equivalente al 2,5% del nivel retributivo asociado a la categoría laboral vigente en el momento de la solicitud, que a cada año tendrá efectos económicos a partir del 1 de junio correspondiente. La convocatoria se debe convocar y resolver antes de los 6 primeros meses del año.

Se establece un número máximo de 5 complementos de desempeño a lo largo de la carrera profesional.

Para las solicitudes de periodos anteriores a la aprobación de este acuerdo, sólo será exigible el requisito de 60 horas de formación, no utilizada para otros méritos, por periodo solicitado de 6 años de servicio.

La incorporación de este complemento de desempeño se realizará de manera gradual, pudiendo solicitar 1 complemento por convocatoria.

## **Artículo 25. Permisos y licencias**

1. El personal, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
  - a. 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho, debidamente acreditado.
  - b. Hasta 3 días naturales, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a o fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave y hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos, se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla, el plazo será de 4 días naturales. En los casos de fallecimiento de familiares en tercer grado de consanguinidad-afinidad se reconoce 1 día de licencia retribuida.
  - c. El tiempo suficiente y razonable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como, exámenes de acceso a empleo público.
  - d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
  - e. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización en horas lectivas.
  - f. Un día natural por boda de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad.

- g. El personal en proceso de adopción tendrá derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de las entrevistas, exámenes y actuaciones derivadas de la tramitación del expediente correspondiente, previo aviso a la empresa, por el tiempo indispensable para dicha gestión.
  - h. Por el tiempo indispensable para consultas médicas previo aviso y aportando justificación documental.
2. A los efectos de cómputo se equipará la pareja de hecho inscrita al cónyuge.
  3. Las solicitudes reguladas en los apartados anteriores serán concedidas por la Fundación, con el preaviso fehaciente, con 5 días naturales como mínimo de antelación. En cualquier caso, se deberá justificar el hecho que lo motivó una vez incorporada a su puesto de trabajo.

#### **Artículo 28. Excedencias y suspensión del contrato**

1. El régimen de excedencias es el establecido en la legislación vigente. En los supuestos de trabajadores/as con contrato indefinido cuyo salario no esté supeditado directamente a financiación finalista, dicho personal dispondrá de una reserva de puesto de trabajo por un máximo de 3 años.
2. El personal podrá solicitar hasta un mes de permiso sin sueldo siempre y cuando su ausencia no afecte a las necesidades del centro de trabajo. Deberán solicitarse con, al menos quince días de antelación, pudiendo disponerse de este en la forma en que lo necesite. La no disposición no implicará su acumulación en años posteriores.

#### **Artículo 32. Bonos, descuentos y ayudas sociales**

1. Cada semestre, la Fundación creará un cupo de plazas disponibles en las actividades formativas que organice, para el personal afectado por el presente convenio. El mismo tendrá derecho a una bonificación del 100% en el pago de las matrículas de las plazas ofertadas. La asignación de plazas se hará mediante un proceso competitivo entre el personal, fijándose en el momento de la publicación de las plazas, los criterios de selección.
2. Asimismo, tendrán derecho a las mismas bonificaciones que se establezcan para la comunidad universitaria del precio de matrícula de las actividades

formativas el personal afectado por el presente convenio, así como, los/as hijos/as, cónyuges y parejas de hecho inscritas.

3. Se establecen ayudas sociales al personal de la Fundación, en una convocatoria anual. Dichas ayudas se negociarán dependiendo de los resultados financieros de la Fundación, en caso de que los mismos lo permitan.

Se establece una cuantía fija de 5.000€ anuales a los cuales se le añadirá la cuantía del 2,5% a partir de los 100.000€ de beneficio hasta un máximo de 1.000.000€ de beneficio. De esta forma las cuantías mínimas y máximas que complementan los 5.000€ euros anuales varían entre 2.500€ a 25.000€.

Tras la aceptación de los resultados económicos de la anualidad por el Patronato de la entidad, se publicará una convocatoria anual en la que se establecerán requisitos, condiciones y documentación a presentar. Se podrá justificar principalmente los siguientes conceptos:

- Odontología, oftalmología/óptica y ortopedia.
- Matrículas (escolares y/o guarderías).
- Libros escolares, material didáctico y/o uniformes escolares.

El contenido de la convocatoria deberá contemplar necesariamente el alcance de la misma, cuantía de las ayudas y conceptos protegidos (siempre deberán contemplarse al menos los tres conceptos indicados). En el caso de que se detecte algún otro concepto necesario será evaluado por la comisión creada para la confección y valoración de la convocatoria.

#### **Artículo 40. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías**

1. La utilización del correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición del personal por la Fundación, se ajustará a lo dispuesto en este Convenio Colectivo, así como a la reglamentación vigente. Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Fundación de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del personal para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del personal.
2. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia de el/la trabajador/trabajadora ya sea en

todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requiera.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.**

Se reconocerá como fecha de antigüedad a efectos de los procesos de la entidad, a la fecha de alta del primer contrato de aquellas personas que han encadenado múltiples contratos, siempre que no hayan transcurrido más de 240 días en el periodo de finalización entre los mismos.

#### **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**

La presente Adenda entrará en vigor al día siguiente de su firma, con efectos de 1 de enero de 2023.

La presente Adenda al convenio para el personal de la Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna, se firma en la ciudad de San Cristóbal de La Laguna el 15 de marzo de 2023, a los efectos oportunos.

Por la Fundación Canaria General  
Universidad La Laguna

Por el Comité de Empresa de la Fundación  
Canaria General Universidad La Laguna

D. Juan Diego Betancor Ortiz  
Director Gerente

D. Javier Francisco Miranda Ravelo  
Presidente

**ANEXO I. TABLAS DE RETRIBUCIONES 2023**

TABLA DE CATEGORÍAS LABORALES - NIVELES RETRIBUTIVOS

GRUPO	CATEGORÍA	CÓDIGO	NIVEL
I Personal Docente	Docente de Idiomas	DI	N5
	Docente	DO	N4
II Personal Técnico	Técnico/a medio I	TM1	N1
	Técnico/a medio II	TM2	N2
	Técnico/a medio III	TM3	N3
	Técnico/a superior I	TS1	N4
	Técnico/a superior II	TS2	N6
	Técnico/a superior III	TS3	N7
III Personal Investigador	Investigador/a I	IN1	N1
	Investigador/a II	IN2	N2
	Investigador/a III	IN3	N4
	Investigador/a IV	IN4	N6

TABLA DE NIVELES

NIVEL	BRUTO
N1	15.611,16 €
N2	20.355,36 €
N3	22.598,16 €
N4	24.330,96 €
N5	27.905,16 €
N6	30.066,72 €
N7	35.133,36 €

## TABLA DE COMPLEMENTOS

COMPLEMENTO	ANUAL
Coordinación de calidad	1.101,72 €
Coordinación de unidad o proyecto I	1.652,52 €
Coordinación de unidad o proyecto II	3.856,08 €
Jefatura de estudios	3.136,44 €
Dirección de área, agencia o proyecto	4.824,00 €
Antigüedad	288,96 €

**Dirección General de Trabajo****CONVENIO****2756****122423**

Código 38100892012023.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa SPET-TURISMO DE TENERIFE, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

**ACUERDA**

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

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

Santa Cruz de Tenerife, a quince de mayo de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra, documento firmado electrónicamente.

## **I CONVENIO COLECTIVO**

### **EMPRESA “SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A.”**

#### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial**

1. El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula, en el ámbito territorial insular, las relaciones laborales entre la empresa pública “SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A.” (en adelante, “TURISMO DE TENERIFE” o la “Empresa”, perteneciente al sector público insular) y las personas trabajadoras de la misma.

2. Se excluye de la aplicación del presente Convenio Colectivo al personal vinculado con TURISMO DE TENERIFE mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, regulada en el Real Decreto 1382/1995, de 1 de agosto o perteneciente al ámbito mercantil, así como a aquellas personas físicas vinculadas con la Empresa por una relación de servicios sometida a la legislación de Contratos del Sector Público.

##### **Artículo 2.- Partes firmantes.**

Atendido al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo y al amparo de la legitimidad que otorga a las partes la previsión contenida en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se aclara que los firmantes del texto son, por una parte, la representación de la entidad SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A., y, por la parte social, la representación legal de los trabajadores de la empresa.

##### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo, una vez firmado por las partes negociadoras, en lo que se refiere a su parte orgánica, entrará en vigor a partir de la firma y aprobación por el Consejo de Administración de la Entidad, previo informe preceptivo y favorable de la Dirección Insular de Recursos Humanos del Cabildo Insular de Tenerife, a través del Servicio Administrativo de Régimen Jurídico, Relaciones Sindicales y Sector Público e independientemente de la fecha de registro y depósito del presente Convenio Colectivo por la autoridad competente, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera en lo que se refiere a los efectos económicos, y con independencia de las fechas de registro, depósito y publicación por la autoridad laboral competente. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

##### **Artículo 4.- Denuncia y revisión.**

A la finalización del ámbito temporal previsto en el artículo 3, el presente Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales salvo que medie denuncia expresa de cualquiera de las partes, total o parcialmente, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

Procedimiento tras la denuncia: una vez efectuada la denuncia del Convenio Colectivo de la Empresa se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes, y se procederá al inicio de la negociación estableciéndose el calendario orientativo correspondiente.

Dentro del mes siguiente a la denuncia del convenio colectivo, la parte denunciante tendrá que aportar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (en adelante, representación legal de los trabajadores) o a la dirección empresarial, según se trate, los objetivos principales que, a su criterio, debería contener el nuevo texto; de no producirse dicha comunicación se entiende que se desiste de la denuncia.

Durante el plazo de la negociación continuará prorrogado el presente Convenio Colectivo, obligándose ambas partes a negociar de buena fe y ultimar la negociación.

#### **Artículo 5.- Derechos adquiridos. Prelación de normas. Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción.**

1. El presente Convenio Colectivo constituye un marco de regulación colectiva que deja sin efecto y sustituye íntegramente cualesquiera acuerdos, pactos o mejoras de carácter colectivo o individuales, procediendo a la eliminación de condiciones individuales o “ad personam” distintas a las que se vengán a establecer en el cuerpo del presente. Por ello, el objetivo con la aprobación y entrada en vigor del presente texto es que se regule una realidad organizativa y retributiva que se sustente en los principios de equidad y homogeneidad en atención al desempeño funcional por puestos, y se establezca, a su vez, una estructura que dote de equilibrio presupuestario a la entidad.

2. Lo pactado en el presente Convenio Colectivo sustituye cualquier norma sectorial y queda siempre condicionado, en su aplicabilidad, a las previsiones que la normativa estatal establezca de obligada aplicación para las empresas públicas.

3. En lo no previsto en este Convenio, se estará exclusivamente a lo establecido en la normativa legal, entendiéndose incluida dentro de la misma el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores – en adelante, Estatuto de los Trabajadores -, así como el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en lo que resulten de aplicación, las Bases de ejecución presupuestaria del Cabildo Insular de Tenerife así como la normativa reglamentaria de carácter general que resulte de aplicación.

4. El Convenio constituye un todo orgánico indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procederá la compensación y absorción de cualquier condición económica o de otra naturaleza que viniese disfrutando la persona trabajadora globalmente y en cómputo anual, que implique cualquier aumento o

mejora, ya proceda de disposiciones legales o reglamentarias o de resoluciones judiciales o administrativas, con independencia de su fuente u origen.

6. Si alguna/s de sus cláusulas resultase/n alterada/s por disposiciones legales o resoluciones judiciales, o bien fuesen impugnadas por la autoridad laboral o judicial en el ejercicio de sus competencias, la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la aplicación que proceda al respecto y dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de dichas disposiciones, procederá a revisar los efectos en el presente Convenio de las cláusulas modificadas y/o alteradas y, en su caso, reconsiderar, de forma parcial o total, las concesiones recíprocas del mismo, estándose a lo acordado a tal efecto. En caso de no alcanzarse un acuerdo al respecto, procederá reconsiderar y revisar el presente Convenio en su totalidad, en los términos y con los plazos previstos.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procederá la compensación y absorción de cualquier condición económica o de otra naturaleza que viniese disfrutando el personal laboral globalmente y en cómputo anual, que implique cualquier aumento o mejora, ya proceda de disposiciones legales o reglamentarias o de resoluciones judiciales o administrativas, con independencia de su fuente u origen.

#### **Artículo 6. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de no discriminación por razón de sexo.**

1. En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes se comprometen a respetar, aplicar y hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

2. Para la consecución de este objetivo, y siendo asumida por ambas partes la importancia del mismo, en el presente Convenio se han adoptado actuaciones concretas y medidas específicas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

3. Asimismo, se constituirá antes del 30 de junio de 2023 una Comisión Técnica de carácter paritario de la representación de las partes negociadoras, con facultades de consulta y emisión de informes sobre situaciones discriminatorias por razón del sexo, así como de observatorio, elaboración y estudio de un plan de igualdad, protocolo de actuación y/o desarrollo de medidas específicas en la materia, para su traslado y, en su caso, aprobación por el órgano competente en materia de personal con el alcance y contenido previstos legalmente.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN, SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 7.- Criterios orientadores

1. TURISMO DE TENERIFE podrá elaborar y aprobar planes para la adecuada ordenación de su personal, con el objetivo de alcanzar una mayor eficacia en la prestación de los servicios y actividades y la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles.

2. Asimismo, la Empresa realizará el dimensionamiento adecuado de la plantilla de personal según sus necesidades funcionales y organizativas, teniendo en cuenta lo previsto legalmente sobre el cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en el sector público y siempre respetando lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como el Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto le sea de aplicación la Ley de Presupuestos Generales del Estado y las Bases de ejecución presupuestaria del Cabildo Insular de Tenerife.

3. Las actuaciones señaladas en los apartados anteriores se efectuarán teniendo en cuenta los derechos legales que le asiste a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 8.- Organización del trabajo

1. La organización y planificación de los recursos humanos en Turismo de Tenerife tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, procediendo al dimensionamiento adecuado de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización de trabajo es facultad propia de TURISMO DE TENERIFE, que la ejercerá a través de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a las personas trabajadoras y a sus representantes legales.

3. La organización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

a) Potenciar la calidad en la prestación de los servicios y actividades, así como el incremento de la productividad.

b) Simplificar la tramitación de los procesos, impulsar la dirección por objetivos y la evaluación de resultados y utilizar, de manera efectiva, las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación.

4. De conformidad con lo establecido legalmente, la plantilla debe cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, según las reglas de la buena fe y diligencia, así como con las órdenes e instrucciones adoptadas por la Empresa en el ejercicio de sus facultades de dirección.

5. En cumplimiento de los deberes propios de la relación laboral, el personal laboral deberá realizar el trabajo convenido y cumplir con los cometidos y obligaciones derivadas de su puesto de trabajo, con diligencia, responsabilidad y respeto a los deberes básicos propios de su condición de empleado/a público/a, principios éticos y de conducta, previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

6. En sus prestaciones recíprocas, la entidad y su personal se someterán a las exigencias de la buena fe y a los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, tales como el de servicio a la ciudadanía y al interés general.

### **Artículo 9.- Selección y contratación**

1. TURISMO DE TENERIFE aplicará en la selección y contratación los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en el resto del ordenamiento jurídico. Específicamente, lo expresado en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público (TREBEP), aplicable a todas las empresas públicas, conforme a la disposición adicional 1ª de la citada norma.

2. TURISMO DE TENERIFE seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:

- a) Publicidad de las convocatorias y sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discreción técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones de sus tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

3. Anualmente, previo informe favorable preceptivo y vinculante de la Directora Insular de Recursos Humanos del Cabildo Insular de Tenerife a través del Servicio Administrativo de Régimen Jurídico, Relaciones Sindicales y Sector Público se aprobará por la entidad la Oferta de Empleo Público según tasa de reposición que corresponda por la LPGE.

4. Para la selección del personal y valoración de los candidatos/as se creará al efecto una Comisión de Selección. La designación de los miembros de la Comisión de Selección se efectuará con arreglo al principio de titulación y especialización. En la Comisión de Selección podrá formar parte una persona trabajadora de la Empresa, de entre los propuestos por la representación legal de los trabajadores y designado por la Dirección de la Empresa, que actuará a título individual y deberá pertenecer a igual o superior grupo profesional y nivel formativo que el del puesto objeto de selección, al igual que el resto de los miembros de la Comisión de selección. Igualmente, podrán formar parte de la Comisión de Selección, personas que no

perteneciendo a la Empresa reúnan los requisitos de titulación, profesionalidad y especialización del puesto a cubrir y que la Empresa considere conveniente incorporar en razón del proceso siempre y cuando presten sus servicios para el Excmo. Cabildo Insular o alguna entidad de su sector público.

5. Es personal fijo en TURISMO DE TENERIFE, el contratado bajo tal modalidad de conformidad con la normativa laboral vigente y tras la correspondiente oferta de empleo público y convocatoria pública y tras superar el correspondiente proceso selectivo, así como el período de prueba previsto.

6. Es personal temporal el que previa superación, igualmente, de un proceso selectivo, se encuentra vinculado a la Empresa en virtud del contrato de trabajo de duración determinada, por las causas y plazos previstos en la legislación laboral vigente. Procederá la contratación de naturaleza temporal cuando ésta se relacione con el desarrollo de proyectos específicos tales como la celebración de eventos, congresos, etc., que tengan duración limitada en el tiempo, así como autonomía y sustantividad propia.

En la medida de lo posible, se creará una bolsa de trabajo o lista de reserva en función de las necesidades, peculiaridades y naturaleza de la actividad en cada Departamento, regida por los principios de acceso al empleo y que deberán cumplir las normas legales relativas a la contratación laboral en el sector público.

7. La cobertura definitiva de las plazas que se encuentren desempeñados por personal con contrato temporal de interinidad por vacante se efectuará de conformidad con las normas legales previstas, previa oferta de empleo público y convocatoria pública de las vacantes según normas de la LGPE para cada anualidad, y siguiendo las instrucciones o acuerdos adoptados por el Cabildo Insular de Tenerife, teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias y de acceso al empleo público vigentes en cada momento.

8. La Empresa, ante el inicio de un proceso selectivo para la cobertura de personal temporal, informará a la representación de los criterios de selección y bases de la convocatoria, y pondrá a disposición de éstos el informe final del proceso.

9. Excepcionalmente y por motivos de urgencia, ante la inexistencia de lista de reserva y/o bolsa de trabajo o la imposibilidad de realizar el proceso selectivo en el plazo requerido, se podrá acudir al Servicio Canario de empleo exclusivamente para la contratación de naturaleza temporal, y cumpliendo siempre con lo previsto en el apartado 1 del presente artículo. Este tipo de contratación temporal tendrá un límite de 6 meses.

10. La representación legal de los trabajadores conocerá los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en TURISMO DE TENERIFE y se les notificarán todos los contratos de duración determinada que se realicen.

11. TURISMO DE TENERIFE, en el plazo máximo de diez días desde la formalización del contrato, entregará una copia básica del mismo a la representación de los trabajadores, quienes la firmarán a los efectos de acreditar la entrega.

12. La copia básica del contrato debe contener todos los datos del mismo, salvo el Documento Nacional de Identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro relativo a la persona trabajadora que pueda afectar a su intimidad personal.

13. Asimismo, la representación legal de los trabajadores será informada por escrito de las prórrogas y de la terminación de los contratos.

## **Artículo 10.- Promoción profesional**

### **1. Acceso a otros niveles del mismo grupo**

1.1. El personal contratado con carácter fijo en TURISMO DE TENERIFE tendrá, en condiciones de igualdad, derecho preferente a optar a la cobertura de puestos vacantes existentes dentro de su mismo grupo profesional, siempre y cuando cumpla los requisitos para ello. A tal efecto, el candidato debe contar con la formación y/o experiencia y/o especialidad correspondiente a dicho puesto vacante.

1.2. El sistema selectivo será, con carácter general, el concurso de méritos.

### **2. Promoción Interna**

2.1. Cuando se produzca una vacante de distinta categoría o clase profesional, la Dirección de la Empresa valorará la posibilidad de que la misma sea susceptible de ser cubierta a través de promoción interna, en todo caso se procederá a la celebración del proceso selectivo con la correspondiente valoración del candidato/a o candidatos/as que aspiren al puesto de trabajo a cubrir. De las normas que regulen el proceso de selección correspondiente se dará traslado preceptivo a la representación legal de los trabajadores.

2.2. El personal contratado de forma fija en TURISMO DE TENERIFE podrá optar a este proceso de promoción interna si cumple con los siguientes requisitos:

- Ostentar una antigüedad en TURISMO DE TENERIFE de, al menos, dos años en el mismo Grupo Profesional en el momento de producirse la vacante.
- Pertener al mismo grupo de clasificación profesional o al inmediatamente inferior al puesto convocado.
- Estar en posesión de la titulación y requerimientos del puesto sujeto a promoción, lo cuales se indicarán en la respectiva convocatoria.

El proceso selectivo será el previsto en la correspondiente convocatoria, que garantizará los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2.3. En el caso de que los puestos quedasen vacantes tras el proceso de promoción interna, se realizará la correspondiente convocatoria pública para acceso libre o se podrá adoptar la decisión por la Dirección de la Empresa de no efectuar su cobertura.

2.4. En la Comisión de Selección que se prevea para la valoración de los candidatos, podrá formar parte una persona trabajadora de la Empresa, de entre los propuestos por la representación legal de los trabajadores y designado por la

Dirección de la Empresa. Dicha persona trabajadora actuará a título individual y deberá pertenecer a igual o superior grupo profesional y nivel formativo que el del puesto objeto de cobertura, al igual que el resto de los miembros de la comisión de selección. Igualmente, podrán formar parte de la Comisión de Selección, personas que no perteneciendo a la Empresa reúnan los requisitos de titulación, profesionalidad y especialización del puesto a cubrir y que la Empresa considere conveniente incorporar debido al proceso siempre y cuando presten sus servicios para el Excmo. Cabildo Insular o alguna de sus empresas.

### **Artículo 11.- Periodo de prueba**

1. El personal contratado por TURISMO DE TENERIFE quedará sometido a un periodo de prueba no superior a seis meses para los técnicos titulados, y no superior a dos meses para el resto de las personas trabajadoras, salvo que la duración de su contrato sea inferior a los referidos plazos, en cuyo caso el periodo de prueba máximo será igual al tiempo de duración del contrato temporal.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, guarda legal, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente de menores de seis años, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo de este.

3. La no superación del período de prueba será comunicada por escrito a la persona trabajadora y a la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 12.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

La Dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, siguiendo los procedimientos y criterios reflejados en la normativa laboral vigente.

### **Artículo 13.- Movilidad funcional**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas en la normativa laboral vigente, pero en ningún caso esta movilidad conllevará la consolidación de una clase, categoría profesional o plaza sin el correspondiente proceso selectivo de acceso libre o promoción interna según el artículo 55 del TREBEP aplicable a las empresas que forman parte del sector público insular.

### **Artículo 14- Desplazamientos**

1. Teniendo en cuenta que el ámbito de actuación de la Empresa es de carácter insular y que la misma cuenta con distintas oficinas o centros de trabajo en la isla, ambas partes acuerdan que cuando, con motivo del trabajo, una persona trabajadora sea asignado a realizar un desplazamiento desde su centro de trabajo en su vehículo particular, éste tendrá derecho a percibir una compensación en concepto de kilometraje equivalente a la cantidad que se fije por las Bases de ejecución del Cabildo, (en la actualidad, 0,19 euros por kilómetro).

2. Cuando como consecuencia del trabajo una persona trabajadora vea modificado su centro de trabajo, éste tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a la cantidad que se fije por las Bases de ejecución del Cabildo, (en la actualidad, 0,19 euros por kilómetro) siempre y cuando se produzca un incremento efectivo del desplazamiento superior a 25 kilómetros y a partir del kilómetro 26.

### **Artículo 15.- Formación profesional**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran la formación profesional como un proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a que la plantilla consiga un mayor y mejor desempeño de sus funciones presentes y futuras.

La política de formación continua tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo sea desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a la implantación y cambios que requieren la calidad del servicio prestado, la competitividad y las nuevas tecnologías.

En definitiva, se hace patente la importancia de la formación profesional para conseguir:

- La profesionalización de la plantilla.
- El aumento de la eficacia y eficiencia en el desarrollo del trabajo.
- El incremento de la productividad.
- La motivación profesional.
- Velar por la seguridad y salud en el trabajo.
- La promoción profesional.

La Empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre los criterios generales de la formación y les dará traslado de las líneas formativas.

Todo ello sin perjuicio de la organización, dirección y control del trabajo, lo cual es responsabilidad de la Dirección de la Empresa, que gestionará la formación de las personas trabajadoras como objetivo estratégico dentro de la consecución de objetivos organizacionales.

Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad disfrutarán de permisos retribuidos para la formación siempre que la misma esté relacionada con su puesto de trabajo. A tal efecto, la Empresa procederá a la elaboración y ejecución de su plan de formación anual orientado al desarrollo eficaz de las responsabilidades profesionales de las personas trabajadoras. Estos permisos se aplicarán según lo establecido en el artículo 23.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, TURISMO DE TENERIFE procurará la organización y asistencia de las personas trabajadoras a cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño del trabajo. Estas acciones podrán impartirse dentro o fuera de la jornada laboral, dependiendo de las características de estas.

TURISMO DE TENERIFE podrá contar con empresas externas especializadas en la materia, para la realización de análisis donde se detecten las necesidades de formación del personal, así como el asesoramiento o desarrollo de acciones formativas relativas a la actualización curricular profesional de la plantilla.

La dirección de la Empresa y el área de Recursos Humanos, en coordinación con las personas que ocupen las distintas direcciones de área que, a su vez harán partícipes a las personas trabajadoras y a la representación legal de los trabajadores, redactarán un Plan de formación anual que se hará público durante el mes de enero de cada anualidad. En él se recogerán las necesidades formativas generales de acuerdo con la estrategia de la Empresa y los pilares establecidos.

Asimismo, dicho Plan recogerá las necesidades puntuales e individuales que puedan ser detectadas durante el proceso de redacción de dicho documento.

Con el objeto de recoger necesidades que puedan ir surgiendo durante la anualidad, el Plan de formación será revisado por el área de Recursos Humanos con una periodicidad de dos meses.

La formación de carácter general se llevará a cabo, en caso de ser posible, durante el horario de trabajo. De no ser posible por la naturaleza o agenda del formador, se establecerán fórmulas de compensación de las horas lectivas impartidas fuera del horario de trabajo.

En el caso de que cualquier persona trabajadora o departamento solicitase una acción formativa individual, vendrá acompañada por un informe que motive la realización de dicha acción y el visto bueno del responsable del área. En este caso, la persona trabajadora debe contar con una antigüedad mínima de 12 meses en la empresa.

Si se autoriza dicha formación y tuviera un coste extraordinario, el máximo a cubrir con el presupuesto de Turismo de Tenerife es de 2.500 Euros por año y acción formativa.

En estos casos, la persona trabajadora tendría derecho, siempre que sus obligaciones profesionales lo hagan posible, a utilizar un máximo de 3 horas semanales del horario de trabajo para realizar dicha acción formativa.

En el caso de existir varias solicitudes formativas, primarán aquellas que puedan ser incluidas y financiadas por la Fundación Tripartita y estén alineadas con las prioridades de la empresa.

Todas esas solicitudes individuales se incorporarán en la revisión del Plan de formación que se lleve a cabo durante la anualidad.

En el caso de que, con financiación de Turismo de Tenerife, la persona trabajadora no superase o no asistiera continuamente a las sesiones formativas, dicha persona perderá su derecho a recibir financiación para tal fin en un período de 3 años. Esto no sería de aplicación si la persona trabajadora sufriera una incapacidad temporal que le impida hacer un seguimiento de la formación o cualquier casusa justificada que pudiera valorar la empresa. Asimismo, si la persona causara baja en la empresa durante el año siguiente a la finalización del curso, el importe destinado a

esta formación será descontado de la liquidación que pudiera corresponderle a la persona trabajadora.

### **Artículo 16.- Incompatibilidades**

De conformidad con la legislación vigente, al personal afectado por este Convenio Colectivo le serán de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

De conformidad con las previsiones legales, para realizar una segunda actividad, ya sea pública o privada, es necesario solicitar y obtener la previa declaración de compatibilidad mediante solicitud presentada ante la Dirección de la Empresa, a cuyo efecto se tramitará el correspondiente expediente ante el Cabildo Insular, que resolverá sobre la compatibilidad material, horaria y retributiva.

A los efectos previstos en el referido texto normativo, dicho personal deberá formalizar la solicitud en el modelo al efecto, acreditar las circunstancias que se le requieran y deberá solicitar ante la dirección de la Empresa la reducción del importe del complemento que proceda (complemento funcional o complemento del puesto de trabajo, según su categoría profesional), y, en su caso, cualquier otro concepto retributivo en los términos y condiciones previstos en cada momento en la legalidad vigente.

En caso de concederse dicha compatibilidad, se procederá a reducir las retribuciones de cada categoría en los siguientes términos:

- Director de Área: disminución de un 30% de su complemento funcional.
- Director de Departamento y Director Departamento (a extinguir): disminución de un 30% de su complemento funcional.
- Adjunto y Adjunto (a extinguir): disminución de un 45% de su complemento funcional.
- Técnico, Técnico (a extinguir), Técnico adscrito, Técnico base y Coordinador (a extinguir): disminución de un 25% de su complemento de puesto de trabajo.
- Administrativo/a: disminución de un 25% de su complemento de puesto de trabajo.
- Administrativo/a base, Auxiliar Administrativo/a y Auxiliar Administrativo/a base: disminución de un 30% de su complemento de puesto de trabajo.
- Auxiliar Técnico: disminución de un 25% de su complemento de puesto de trabajo.

### **Artículo 17.- Deberes éticos y principios de conducta**

1. Las personas trabajadoras de TURISMO DE TENERIFE deberán cumplir sus cometidos profesionales respetando los principios éticos y de conducta señalados, y según lo establecido en la DA 1ª del TREBEP, y a lo previsto en los artículos 52, 53 y 54 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que es de aplicación al personal de las empresas públicas.

2. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

### 3. Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio

en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### 4. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

5. Los antedichos principios informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario regulado en el presente Convenio Colectivo.

### **CAPITULO III**

#### **JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO**

##### **Artículo 18.- Calendario laboral**

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral.

##### **Artículo 19.- Jornada de trabajo**

1. La duración de la jornada general de trabajo en TURISMO DE TENERIFE, será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se exceptúan de lo anterior, las personas trabajadoras que sean contratados/as expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la establecida en su contrato de trabajo.

2. Respetando el cómputo anual de la jornada, en los términos señalados en el punto 1 anterior, y teniendo en cuenta la organización del trabajo en cada Área, la jornada laboral podrá distribuirse en periodos superiores a una semana e incluso distribuirse por cómputo anual, previa autorización por parte de la dirección de la empresa.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se podrá disfrutar de un período de descanso durante la misma de duración no superior a treinta minutos. Esta interrupción, considerada como tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de la Empresa y deberá disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos de la misma.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, conforme a los criterios contemplados en las bases de ejecución del Cabildo Insular de Tenerife, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación en la forma que se establezca.

5. La Dirección de la Empresa pondrá los medios adecuados para garantizar a las personas trabajadoras el disfrute de la totalidad de días festivos anuales o su equivalencia, con independencia de cuál sea el sistema de horarios o jornadas que tengan atribuido.

6. Las personas trabajadoras podrán solicitar por motivos personales la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su jornada. La concesión de la solicitud se efectuará teniendo en cuenta los motivos y/o circunstancias por los cuales se ha solicitado, así como la organización del trabajo y las necesidades del Área en el que se encuentre adscrita la persona trabajadora.

7. Con carácter general, la jornada de trabajo será de lunes a viernes.

No obstante, lo anterior, las personas trabajadoras podrán ser requeridas para trabajar los sábados y los domingos, así como, en su caso, prolongaciones de la jornada diaria de lunes a viernes por necesidades del servicio encomendado. En estos casos, con el objeto de respetar el cumplimiento de la jornada en cómputo anual indicada en el apartado primero de este artículo y los descansos semanales en cómputo semanal, podrá acudirse a la distribución irregular de la jornada regulada en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 20.- Horario flexible y horarios especiales**

1. El establecimiento de horario flexible podrá solicitarse de forma individual. En cualquier caso, la aceptación del horario flexible con carácter individual podrá ser determinada por la Dirección de la Empresa atendiendo a las circunstancias expresadas por la persona trabajadora y a la necesaria cobertura del servicio a prestar por el mismo.

2. Con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, el personal mantendrá el siguiente horario: de lunes a viernes, de 08.00 a 15.30 horas, con carácter general. El personal dispondrá de hasta una hora y media de flexibilidad para la entrada o salida siendo el horario que va desde las 09.00 a las 15.00 horas de obligada presencia. De esta forma, la flexibilidad será, a la entrada, entre las 07.30 horas y las 09.00 horas, y a la salida, entre las 15.00 y las 16.30 horas.

No obstante, lo anterior, cada responsable de departamento dará las instrucciones oportunas para que se realicen rotaciones y los empleados se organicen para garantizar la prestación del servicio público desde las 08.00 hasta las 15.30 horas

3. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

4. La Empresa se compromete a informar a la Representación Legal de Trabajadores de las autorizaciones de modificación del horario de trabajo derivadas de lo señalado en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

5. Excepcionalmente, se podrá autorizar con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos

de familias monoparentales. Dicha autorización será solicitada al órgano responsable de Recursos Humanos que analizará la petición y, en su caso, la autorizará.

6. La diferencia negativa, en cómputo anual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal, dará lugar, con independencia de la sanción disciplinaria que pudiera ser de aplicación, a la correspondiente reducción de haberes, previa comunicación a la persona trabajadora a efectos de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

### **Artículo 21.- Control de cumplimiento de horario**

1. Todo el personal que preste sus servicios en TURISMO DE TENERIFE tendrá obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia establecido.

El sistema de control de cumplimiento de horario podrá adaptarse a las características y naturaleza de cada área, y tendrá como objeto la regulación de las directrices para el cumplimiento del horario flexible y control presencial.

Todas las personas trabajadoras tendrán acceso al conocimiento de sus fichajes individuales.

2. Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia serán comunicadas por el personal laboral a las personas que ocupen puestos jerárquicamente superiores y se justificarán pertinentemente, con un máximo de una hora de demora sobre la de incorporación al trabajo.

En los casos de incapacidad sobrevenida durante la jornada de trabajo, la persona trabajadora deberá dirigirse igualmente a su responsable directo sin perjuicio de que, en supuestos de urgencia, se acuda sin mayor dilación a los centros médicos de urgencia correspondientes, procediendo a la comunicación posterior.

La Dirección de cada área deberá comunicar dichas incidencias al Departamento de Recursos Humanos, en los plazos y de conformidad con los procedimientos internos establecidos a tal efecto.

3. Las faltas de asistencia al trabajo (ausencias, faltas de puntualidad y permanencia) deberán ser justificadas en el plazo máximo de tres días. En aquellos casos en que la justificación no sea considerada suficiente por la Dirección de la Empresa, la persona trabajadora podrá presentar un escrito de alegaciones ante el Departamento de Recursos Humanos en el plazo improrrogable de tres días. De no mediar justificación o alegación, o no ser éstas consideradas bastantes se aplicarán las sanciones disciplinarias previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la deducción automática del salario, en la proporción que corresponda. Desde el momento en que la Dirección de la Empresa considera injustificada la ausencia y lo notifica al interesado, se entiende suspendido el plazo de prescripción de la eventual falta a imponer, reanudándose el plazo al día siguiente al que la persona trabajadora

presente sus alegaciones al Departamento de Recursos Humanos o cuando finalizan los tres días que fija el procedimiento sin que hayan presentado alegaciones.

4. En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando la persona trabajadora los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente en el Departamento de Recursos Humanos.

5. La distribución irregular de la jornada obedece a necesidades del área programadas o extraordinarias que impliquen prolongación de jornada, siempre y cuando se produzcan de forma puntual y excepcional. Este exceso de jornada no implica una superación de la jornada ordinaria, o sea que se puede realizar una jornada inferior en otro período, que deberá ser autorizada por parte de la dirección de la empresa.

6. Como consecuencia de la aplicación del registro de entrada y salida al trabajo al que se refiere el apartado primero del presente artículo y la existencia de horario de presencia obligada y franja de horario flexible, cuando una persona trabajadora por razón de servicio y previa autorización de su superior, preste servicios durante más o menos tiempo del que corresponda al horario de trabajo, dichas horas quedarán registradas en el sistema. Procederá a la compensación del exceso o reducción, previa autorización por parte de la dirección de la empresa y en la forma que se respete las necesidades del servicio.

7. Cuando por necesidades del servicio, de lunes a domingo, se realice un exceso de jornada (debidamente autorizado), éste, se compensará en tiempo de descanso como si de una distribución irregular de la jornada se tratase.

A tal efecto implica una adaptación puntual de la distribución horaria motivada por necesidades ineludibles del servicio público encomendado, siempre que no se cumplan las características y/o requisitos y/o autorización para que proceda la compensación prevista en el artículo siguiente, debiendo dicha compensación ser solicitada con anterioridad a su uso, teniendo en cuenta que:

La distribución irregular de la jornada no implica una continuidad en el tiempo, ni cambios de horario con carácter permanente, de tal manera que en caso de que se produzcan situaciones de modificaciones permanentes se procederá a solicitar el oportuno informe a efectos de valorar la necesidad de modificación a un horario especial, con la correspondiente modificación de la RPT, previa negociación.

La distribución irregular en ningún caso afectará al régimen retributivo derivado de turnos, dado su carácter excepcional y puntual, nunca permanente, acordándose establecer un límite máximo anual en todo caso inferior a 160 horas.

La compensación de los excesos de jornada por distribución irregular se llevará a efecto dentro del trimestre natural siguiente a su realización, en el mismo número de horas.

## **Artículo 22.- Descanso diario y descanso semanal**

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo ininterrumpido de dos (2) días naturales.

Además, la Empresa debe garantizar los tiempos de descanso entre jornadas de trabajo, que serán de un mínimo de 12 horas.

### **Artículo 23.- Teletrabajo**

La implantación del teletrabajo se adaptará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como lo que determine el Cabildo de Tenerife en el Reglamento de teletrabajo aprobado o el que lo sustituya, que contiene los criterios generales de aplicación, que deberán adaptarse a la organización establecida por la empresa de acuerdo a las necesidades del servicio público encomendado. En la empresa ya se ha negociado con la representación de los trabajadores y, dentro de este marco del Reglamento y atendiendo a la naturaleza de los distintos departamentos, se ha establecido un sistema ligado a un plan de trabajo en base a metodología ágil e indicadores de rendimientos, que siempre estará supeditado a las necesidades del servicio público encomendado.

## **CAPÍTULO IV**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 24.- Sistema de clasificación profesional**

1. Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, así como distintos niveles retributivos.

2. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

3. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa se asignará a la misma a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. La pertenencia de un puesto de trabajo a un determinado grupo profesional no supone la homogeneización ni equiparación de las retribuciones entre distintos puestos del mismo grupo.

4. Se acuerda la polivalencia funcional entre puestos de un mismo grupo profesional, siempre que se cumpla con los requisitos de formación, experiencia o especialidad correspondientes.

5. La integración en un grupo profesional, previo proceso selectivo, se efectuará atendiendo al resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

- Conocimientos y experiencia: Formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente las responsabilidades profesionales, así como la experiencia requerida para el efectivo desempeño de estas.

- **Iniciativa:** Capacidad de organización y planificación para impulsar o alcanzar los objetivos previstos o la mejora de los métodos, procesos o directrices adoptadas para la ejecución eficaz de las tareas profesionales. Grado de innovación y de habilidades técnicas necesarias para aportar soluciones o alternativas orientadas a la adopción de decisiones.

- **Autonomía:** Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas que desarrolla.

- **Responsabilidad:** Impacto que genera el desempeño de las tareas profesionales encomendadas, con respecto a la calidad del servicio prestado o el cumplimiento de los objetivos, entre otros factores; nivel de influencia sobre los resultados; repercusión de las decisiones adoptadas.

- **Dirección de equipos:** Grado de supervisión y ordenación de las tareas profesionales; capacidad de liderazgo e interrelación necesaria para la resolución de problemas y adopción de decisiones; habilidades comunicativas requeridas.

- **Complejidad:** Número y grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente; conjunto de componentes relacionados con la iniciativa requerida (autonomía en el ejercicio de las tareas, frecuencia y tipo de decisión) y su relevancia (repetitividad, variedad, dificultad o esfuerzo intelectual).

## **Artículo 25.- Grupos de clasificación profesional**

La clasificación de los grupos profesionales de la plantilla de TURISMO DE TENERIFE, es la siguiente:

- Grupo de Técnicos/as, técnicos/as adscritos/as y técnicos/as base,
- Grupo de Administrativos/as
- Grupo de Auxiliares administrativos/as
- Grupo de Auxiliares Técnicos/as y de servicios

Se hace constar que las categorías o clases profesionales Director/a de departamento (a extinguir), Técnico/a (a extinguir) y Coordinador/a (a extinguir) no serán ocupadas por las nuevas incorporaciones y responden a categorías que, por motivos de titulación o denominación, cuando dejen de tener ocupación se extinguirán.

Asimismo, el Grupo de Técnicos podrá desempeñar funciones de Dirección de Departamento y Adjuntos, en los términos del art. 27, tratándose de puestos de trabajo de dirección.

### **Grupo profesional de Técnicos/as.**

Dentro de este Grupo se incluyen tres niveles retributivos diferentes: el/la Técnico/a, el/la Técnico/a adscrito y el/la técnico/a Base.

### **Técnicos/as**

#### **1.1. Criterios generales**

Se incluye en este grupo a las personas trabajadoras que, con un alto grado de especialización y superior responsabilidad en los equipos de trabajo, se encargan de la planificación, en colaboración con el/la Responsable del Departamento, y ejecución de proyectos de naturaleza técnica, de acuerdo con el objeto y fines de la Empresa, con un alto grado de autonomía avalada por las capacidades desarrolladas, y por el conocimiento y competencias adquiridas en el desarrollo de sus funciones técnicas.

El/la Técnico realiza funciones autónomas de supervisión sobre el personal dependiente y de gestión, ejecución, control, coordinación y asesoramiento, tanto del ámbito administrativo como en la ejecución de proyectos que le encarguen.

Deberá de realizar la coordinación con las personas trabajadoras del departamento, así como de las asistencias técnicas o colaboraciones externas.

### **1.2. Formación**

Título de grado universitario o equivalente, según el nivel requerido para cada plaza

### **1.3. Experiencia**

El/la Técnico deberá tener, como mínimo, dos años de experiencia como técnico adscrito, así como informe favorable del superior jerárquico y existir vacante en la plantilla.

## **Técnico/a adscrito**

### **2.1. Criterios generales**

Incluye este grupo a las personas trabajadoras que realizan funciones de planificación operativa y ejecución de proyectos, o actividades de naturaleza técnica de acuerdo con el objeto y fines de la Empresa y con supervisión de sus superiores.

El/la Técnico adscrito elaborará las propuestas de proyectos, que serán determinadas por el/la directora/a o el/la técnico del departamento, así como el diseño de la realización y ejecución de éstos, para lo que se coordinará con el resto de las personas integrantes del equipo, quién, bajo la supervisión del responsable que determine el jefe del departamento, se encargará de la coordinación y obtención de los resultados propuestos.

### **2.2. Formación**

Título de grado universitario o equivalente y experiencia en la empresa.

### **2.3. Experiencia**

El/la Técnico adscrito deberá tener, como mínimo, tres años de experiencia como Técnico base, así como informe favorable del superior jerárquico.

## **Técnico/a Base**

### **3.1. Criterios generales**

Incluye este grupo a las personas trabajadoras recién incorporadas a la empresa, que realizan funciones propias de su categoría y que lleven a cabo la planificación y ejecución de proyectos o actividades de naturaleza técnica, de conformidad con el objeto y fines de la empresa, y con la supervisión de sus superiores. También requieren de solvencia técnica y autonomía. Son personas trabajadoras que realizan tareas de ejecución, pero con iniciativa y responsabilidad de estas, de conformidad con las instrucciones y la supervisión del superior jerárquico.

Habitualmente se deben coordinar con miembros del área y desempeñar funciones que supongan la coordinación y supervisión, en su caso, de actividades de grupos de inferior categoría.

Se deben coordinar con miembros del área y desempeñar funciones que supongan la coordinación y supervisión, en su caso, de actividades de grupos de inferior categoría.

### **3.2. Formación**

Título grado universitario o equivalente, según el nivel requerido para cada plaza.

### **Grupo profesional de Administrativos/as**

Dentro de este Grupo se incluyen dos niveles retributivos diferentes: Administrativos/as y Administrativos/as base

### **Administrativos/as**

#### **4.1. Criterios generales**

Son personas trabajadoras que realizan sus tareas profesionales bajo la supervisión de la persona que sea su superior directa, y poseen conocimientos profesionales específicos a nivel administrativo y/o de gestión. Entre otras realizan las siguientes funciones: Atención a la ciudadanía. Registro, archivo, atención y realización de llamadas telefónicas, manejo de máquinas y de herramientas ofimáticas. Manejo de aplicaciones informáticas asociadas a la gestión de expedientes, y tareas análogas relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo como apoyo en la tramitación administrativa y en la gestión de los asuntos del Departamento con autonomía. Redacción de actos administrativos, informes, escritos, etc. En su caso, fiscalización de documentos contables. Realización de tareas de gestión administrativa de los asuntos generales del Departamento. Apoyo a otros puestos o unidades. Interviene junto al/a la Técnico/a responsable en la ejecución de procesos de trabajo complejos, o en todas las fases de la tramitación de expedientes complejos con autonomía y bajo supervisión de aquellos aspectos que pudieran tener transcendencia y/o que constituyan la parte variable en la información o datos manejados, iniciando por propia iniciativa la ejecución de las tareas y fases consecutivas que constituyen el proceso o procedimiento. Realiza control de plazos de trámites repetitivos. En relación con los procesos o procedimientos complejos en los que interviene con autonomía y bajo supervisión posterior del/de la superior

jerárquico/a, análisis de información para la gestión de la ejecución del presupuesto. Organización de personal, responsabilizándose de la ejecución de los trabajos y de la evaluación del rendimiento del personal. Realiza las gestiones a iniciativa propia, que le facilitan la consecución de los objetivos de su trabajo. Requiere conocimientos específicos en la materia sectorial en la que desempeña el puesto de trabajo, y que le permiten autonomía e iniciativa en la ejecución de las tareas complejas que forman parte del proceso de trabajo o procedimiento en el que interviene. Requiere conocimientos de aspectos básicos de la legislación que afectan a todas las fases del procedimiento, de forma que le permitan entender el alcance y contenido de las tareas y decisiones que se adopten durante su ejecución. Reciclaje esporádico.

#### **4.2. Formación**

Será necesario, bachillerato o formación profesional equivalente, según el nivel requerido para cada plaza.

#### **4.3. Experiencia**

La persona trabajadora deberá tener, como mínimo, tres años de experiencia como administrativos/as base, así como informe favorable del superior jerárquico

### **Administrativos/as base**

#### **5.1. Criterios generales**

Son personas trabajadoras que realizan sus tareas profesionales bajo la supervisión de la persona que sea su superiora directa, y poseen conocimientos profesionales específicos a nivel administrativo y/o de gestión. Realizarán funciones análogas a las de administrativos/as relacionadas en el punto anterior.

#### **5.2. Formación**

Será necesario, bachillerato o formación profesional equivalente, según el nivel requerido para cada plaza.

### **Grupo profesional de Auxiliares administrativos/as**

Dentro de este grupo se incluyen dos niveles retributivos diferentes: Auxiliares administrativos/as y Auxiliares administrativos/as base

### **Auxiliares administrativos/as**

#### **6.1. Criterios generales**

Se incluye en este grupo a las personas trabajadoras que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto. Más concretamente: Atención a la ciudadanía. Registro, archivo, atención y realización de llamadas telefónicas, manejo de máquinas y de herramientas ofimáticas. Manejo de aplicaciones informáticas asociadas a la gestión de expedientes, y tareas análogas relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo como apoyo en la tramitación administrativa y en la gestión de los asuntos de

la Oficina. Redacción de actos administrativos, informes, escritos, etc. de carácter repetitivo. Realización de tareas de gestión administrativa de los asuntos generales del departamento: gestión de desplazamientos, tramitación de dietas, kilometrajes, horas extras, pagos a justificar, adquisición de material de oficina, informático, tramitación de las facturas correspondientes, expedición de documentos contables, y tareas análogas relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo, recepción y distribución de documentación. Gestión de trámites y realización de tareas a través de criterios o indicaciones previamente establecidas, pudiendo dichos trámites estar enmarcados dentro de un mismo proceso o procedimiento o de varios, entendiéndose incluido, en su caso, la comprobación y verificación de datos y/o documentación. Búsqueda y/o cotejo de información, y en su caso, comprobación y verificación de datos y/o documentación. Bajo supervisión del/de la superior jerárquico/a, control de plazos de trámites repetitivos. Requiere conocimientos básicos sobre tareas que desarrolla con carácter repetitivo, de escasa dificultad y reciclaje esporádico.

## **6.2. Formación**

Será necesario, ESO o formación profesional equivalente, según el nivel requerido para cada plaza.

## **6.3. Experiencia**

La persona trabajadora deberá tener, como mínimo, tres años de experiencia como administrativos/as base, así como informe favorable del superior jerárquico

### **Auxiliares administrativos/as base**

#### **7.1. Criterios generales**

Se incluye en este grupo a las personas trabajadoras recién incorporadas a la empresa, que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto. Realizarán funciones análogas a las de auxiliares administrativos/as relacionadas en el punto anterior

#### **7.2 Formación**

Será necesario, ESO o formación profesional equivalente, según el nivel requerido para cada plaza.

### **Grupo profesional de Auxiliares técnicos/as y de servicios**

#### **Auxiliar técnico**

#### **8.1. Criterios generales**

Se incluye en este grupo a las personas trabajadoras que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto nivel de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

## 8.2 Formación

Nivel de formación de certificado de escolaridad, según el nivel requerido para cada plaza.

## CAPÍTULO V

### ESTRUCTURA SALARIAL

#### Artículo 26.- Régimen aplicable

Se aplicará lo dispuesto en este Capítulo, siempre y cuando no contradiga lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Cabildo Insular, así como la legislación aplicable al personal de la empresa pública en cada momento. Los conceptos retributivos se actualizarán de acuerdo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado siempre que así se autorice por la corporación insular.

De todas las clases profesionales se establecen distintos niveles retributivos, debiendo cumplir para su cobertura necesariamente un mínimo de experiencia en la Empresa e informe favorable sobre la realización de las funciones que le son propias por parte de su superior jerárquico.

#### Artículo 27.- Conceptos retributivos

La totalidad de retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo son las que figuran en la tabla salarial (Anexo I) de esta norma convencional y que se describen a continuación. Los conceptos sometidos a la actualización que indiquen los Presupuestos Generales del Estado lo serán siempre que así se autorice por la Corporación Insular.

#### **A) Retribuciones básicas y complementarias ordinarias:**

1. Salario base: Este importe viene asignado a cada Grupo según el Anexo I del presente Convenio Colectivo y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Pagas extraordinarias: Serán dos al año, por el importe de una mensualidad correspondiente al salario base y complemento de antigüedad.

3. Complemento de antigüedad (Trienios): En función del tiempo de servicios y como promoción económica, se percibirán trienios, según grupo profesional de pertenencia y en la cuantía establecida en el mismo texto legal y conforme al anexo I del presente Convenio Colectivo, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado y a las Bases de Ejecución del Cabildo Insular de Tenerife a aplicar en cada anualidad. Dicha cantidad será igual para cada grupo de clasificación, por cada tres años de servicio en la Empresa y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

4. Complemento de puesto de trabajo: Este complemento, que tiene carácter salarial, está destinado a compensar las singulares características de determinados

puestos de trabajo que requieren especial desempeño, especialización técnica, complejidad, responsabilidad y/o dedicación y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Su importe vendrá recogido en las tablas que se recogen como Anexo I del presente Convenio Colectivo y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado según criterios del Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular.

#### 5. Complemento funcional por la realización de funciones como Director de Departamento:

Este complemento, que tiene carácter salarial y no consolidable, retribuye al técnico/a por la realización de las funciones añadidas de director de departamento, por lo que la persona trabajadora solamente lo percibirá mientras realice dichas funciones. Su importe vendrá recogido en las tablas que se recogen como Anexo I del presente Convenio Colectivo y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado según criterios del Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular.

Las personas trabajadoras que ocupen estos puestos de trabajo tienen la responsabilidad directa de un Departamento. Realizan las tareas técnicas de mayor complejidad y cualificación, tomando decisiones o participando en su elaboración, así como en la definición de los objetivos generales y específicos del Departamento. Desempeñan sus cometidos profesionales con autonomía, iniciativa y responsabilidad si bien sometidos a las directrices de la dirección del área y acorde con la Estrategia Turística vigente.

Para el desempeño de estas funciones se requerirá el título de Licenciado, Grado universitario o equivalente. Cuando por su especificidad se requiera, se podrán exigir conocimientos y experiencia consolidada en determinados ámbitos de gestión, o la acreditación de responsabilidades de dirección en los mismos.

La percepción de este complemento compensa la obligación de la persona trabajadora que lo percibe, de prestar servicios en un régimen de mayor disponibilidad horaria y con gran capacidad de autogestión para el cabal cumplimiento de su actividad profesional por el que es adecuadamente retribuido.

Este complemento retributivo por desempeño de puesto de responsabilidad de nivel de Dirección se asignará, previa concurrencia, mediante la valoración de los méritos y experiencia profesional por el sistema de libre designación; asimismo, para su cese procederá el sistema motivado de libre remoción.

#### 6. Complemento funcional por la realización de funciones de Adjunto a la Dirección:

Este complemento, que tiene carácter salarial y no consolidable, retribuye al técnico/a por la realización de las funciones de **Adjunto al Departamento**, por lo que la persona trabajadora solamente lo percibirá mientras realice dichas funciones. Su importe vendrá recogido en las tablas que se recogen como Anexo I del presente Convenio Colectivo y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado según criterios del Acuerdo del Consejo de

Gobierno Insular.

Se incluye en este grupo a las personas trabajadoras que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel funcional: coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; incluye, además, la realización de tareas para establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Son personas trabajadoras con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, que realizan tareas técnicas complejas, con objetivos definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Igualmente, incluye la asunción de responsabilidad directa para la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras en una misma área organizacional.

Para el desempeño de estas funciones se requerirá el título de Licenciado, Grado universitario o equivalente.

Este complemento retributivo por desempeño de puesto de nivel de Adjunto a la Dirección retribuciones diferenciadas de responsabilidad se asignará, previa concurrencia, mediante la valoración de los méritos y experiencia profesional por el sistema de libre designación; asimismo, para su cese procederá el sistema motivado de libre remoción.

### **B) Retribuciones por funciones diferenciadas no ordinarias:**

1. Complemento Funcional por la realización de las funciones añadidas de Dirección del Área de Recursos Humanos: Este complemento, que tiene carácter salarial y no consolidable, retribuye la concreta realización de las funciones específicas añadidas de Dirección del Área de Recursos Humanos por lo que el/la trabajador/a solamente lo percibirá mientras realice dichas funciones. Su importe vendrá recogido en las tablas que se recogen como Anexo I del presente Convenio Colectivo y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado según criterios del Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular. Este complemento sólo se percibirá en el caso de que el/la trabajador/a que ejerza estas funciones lo compatibilice con otras tareas ya asignadas previamente y en otra área. Para ejercer estas funciones, el/la trabajador/a propuesto/a deberá ocupar puesto de Dirección y tener experiencia acreditada previa en la gestión de recursos humanos.

Este complemento retributivo por retribuciones diferenciadas de responsabilidad se asignará, previa concurrencia, mediante la valoración de los méritos y experiencia profesional por el sistema de libre designación; asimismo, para su cese procederá el sistema motivado de libre remoción.

2. Complemento Funcional por la realización de las funciones añadidas por la gestión del Área de Recursos Humanos: Este complemento, que tiene carácter salarial y no consolidable, retribuye la concreta realización de las funciones específicas de

dirección del Área de Recursos Humanos por lo que el/la trabajador/a solamente lo percibirá mientras realice dichas funciones. Su importe vendrá recogido en las tablas que se recogen como Anexo I del presente Convenio Colectivo y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado según criterios del Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular. Este complemento sólo se percibirá en el caso de que el/la trabajador/a que ejerza estas funciones lo compatibilice con otras tareas ya asignadas previamente y en otra área. Para ejercer estas funciones, el/la trabajador/a propuesto/a deberá tener, como mínimo, la categoría de técnico y tener experiencia acreditada previa en la gestión de recursos humanos.

Este complemento retributivo por retribuciones diferenciadas de responsabilidad se asignará, previa concurrencia, mediante la valoración de los méritos y experiencia profesional por el sistema de libre designación; asimismo, para su cese procederá el sistema motivado de libre remoción.

3. Complemento Funcional de Secretaría de Dirección: Este complemento, que tiene carácter salarial y no consolidable, retribuye la concreta realización de las funciones específicas y añadidas de Secretaría de Dirección, por lo que la persona trabajadora solamente lo percibirá mientras realice efectivamente dichas funciones. Su importe vendrá recogido en las tablas que se recogen como Anexo I del presente Convenio Colectivo y se actualizará conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado según criterios del Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular.

Este complemento retributivo por retribuciones diferenciadas de responsabilidad se asignará, previa concurrencia, mediante la valoración de los méritos y experiencia profesional por el sistema de libre designación; asimismo, para su cese procederá el sistema motivado de libre remoción.

4. Complemento de Supervisión/Coordinación: podrá establecerse a criterio de la empresa a aquel/aquella que coordine personal de su mismo grupo y/o por el volumen de proyectos mensual, siempre por el tiempo que dure efectivamente tal coordinación. Se trata de un complemento vinculado a la efectiva realización de las funciones, no consolidable y vinculada exclusivamente al tiempo efectivo que se desempeñe.

### **C) Retribuciones variables:**

1. Complemento de productividad: Este complemento, que tiene carácter salarial y no consolidable, valorará la especial dedicación y rendimiento que tenga la persona trabajadora, la realización de funciones añadidas de organización, los objetivos estratégicos que gestione, nuevos proyectos y responsabilidades que se le puedan encomendar y podrá ser tenido en cuenta el presupuesto gestionado por el mismo y personas a su cargo.

El cálculo y el abono de este complemento se llevará a efecto anualmente, devengándose por cada año natural y abonándose dentro del mismo, evaluando el rendimiento y/u objetivos previamente establecidos, a través de una metodología ágil y el establecimiento de indicadores.

La evaluación se realizará previamente a su abono y se establecerá un período

de carencia de un año de trabajo en la empresa para poder ser evaluado en cuanto al rendimiento y/o cumplimiento de objetivos y en consecuencia para la percepción de este complemento de productividad variable y no consolidable.

Además del rendimiento, para valorar el cumplimiento de objetivos, estos se establecerán durante los tres (3) meses anteriores al periodo de evaluación.

El periodo de evaluación, dado que ha de ser previo a su abono en el año natural al que corresponde la productividad, comprenderá desde junio hasta mayo del año siguiente. El abono de este complemento, si procede y en la cuantía que en su caso corresponda a cada persona trabajadora según los resultados obtenidos, se realizará durante el mes de julio posterior al periodo de evaluación, correspondiendo el complemento al año de su abono.

Teniendo en cuenta su naturaleza y finalidad, su reconocimiento estará siempre vinculado al desempeño real y efectivo, no procediendo su abono en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o en situación de incapacidad temporal, habida cuenta de que en dichos casos no podrá valorarse ni obtener indicadores. Estas retribuciones no serán nunca consolidables de futuro.

En el plazo de seis meses desde aprobación del presente Convenio Colectivo se creará una Comisión destinada a impulsar el establecimiento y los criterios de reparto de esta retribución variable. Dicha Comisión estará constituida por seis miembros, tres designados por la Dirección de Empresa y tres a propuesta de la representación legal de los trabajadores. Igualmente, podrán formar parte de la Comisión, con voz, pero sin derecho a voto, los asesores o asesoras técnicos que la Empresa considere conveniente incorporar. En el caso de que no exista acuerdo sobre las cuestiones a aprobar, la empresa adoptará las decisiones oportunas para su establecimiento, tomando como referencia el vigente en el ámbito del Cabildo Insular.

La cantidad asignada para esta bolsa de productividad total a partir de 2024, se establecerá por parte de la empresa conforme a la previsión presupuestaria y previo informe de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Defensa Jurídica a través del Servicio Administrativo de Régimen Jurídico, Relaciones Sindicales y Sector Público de la Corporación insular.

2. Complemento por pernoctación: este complemento, que tendrá carácter salarial, será percibido, exclusivamente, por aquellas personas trabajadoras que, en cumplimiento de sus obligaciones, realizan una jornada especial conforme al artículo 18.7 del presente Convenio Colectivo y que tengan que pernoctar fuera de su domicilio, previa asignación por parte del área a la que pertenezca. El importe de este complemento es de **26 € por pernoctación**. Este complemento se actualizará de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado siempre que así se autorice por la corporación insular.

## **Artículo 28.- Tiempo de trabajo y horas extraordinarias.**

1. Será de aplicación lo recogido en este artículo, siempre y cuando se cumpla lo establecido en las Bases de Ejecución de los Presupuestos de la Corporación Insular para cada ejercicio.

2. No procederá, con carácter general, la realización de horas extraordinarias por parte del personal de TURISMO DE TENERIFE, debiendo adoptarse medidas de reajuste de jornadas y horarios, que permitan atender todas las necesidades de prestación del servicio y actividades de la Empresa.

3. La realización de horas extraordinarias sólo debe producirse cuando no sea posible la distribución irregular de la jornada, es decir, ante situaciones imprevistas que no permitan un horario distinto respecto al general establecido o al que fuese aplicable al personal afectado y previo aviso y autorización expresa del superior jerárquico o del Departamento de Recursos Humanos.

4. Exceptuando los supuestos de distribución irregular de la jornada de trabajo, ninguna persona trabajadora podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias estructurales, salvo en las causas de fuerza mayor previstas en el artículo 35.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

5. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el presente Convenio, teniendo en cuenta la necesidad de superar la misma en cómputo anual y que no se compensen mediante disminución irregular.

En todo caso, la realización de horas extraordinarias requerirá previa autorización o consentimiento por parte tanto de la Dirección de Área o del Departamento correspondiente. Está estrictamente prohibida la realización de horas extraordinarias que no hayan sido previamente autorizadas por escrito por la Dirección de Área o del Departamento.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias los excesos de tiempo trabajado en fracción inferior a una hora, que serán compensados con igual tiempo de descanso dentro de la jornada semanal, ajustándose por tanto la jornada finalmente trabajada a la prevista convencionalmente.

6. En lo que se refiere a los desplazamientos, tendrán la consideración de horas de trabajo efectivas aquellos desplazamientos que forman parte de la propia naturaleza de la prestación del servicio o en lo que no existe un lugar de trabajo fijo siempre y cuando: (i) el desplazamiento sea necesario para prestar el servicio y (ii) en ese tiempo la persona trabajadora está a disposición de TURISMO DE TENERIFE.

En este sentido cuando se requiera para la prestación del servicio desplazamientos en avión o barco para asistir a ferias o eventos, el tiempo invertido en los mismos será tiempo de trabajo efectivo, pero no tendrá la consideración de horas extraordinarias, considerando 1 hora y media antes de la salida si se viaja en avión y 1 hora en barco, así como media hora añadida a la de llegada.

7. Cuando por necesidades del servicio se realice horas fuera de la jornada ordinaria, éstas, cuando se realicen de lunes a viernes, se compensarán siempre en tiempo de descanso y dicha compensación se realizará a valor de hora extra trabajada por hora de trabajo de descanso.

En todos los casos, la compensación deberá llevarse a cabo de forma obligatoria en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización del exceso de jornada. Si transcurrido dicho plazo, y por necesidades de la propia Empresa, la persona trabajadora no hubiese podido disfrutar de la compensación del exceso, la Dirección de la Empresa podrá potestativamente acordar con la persona trabajadora otra fecha de disfrute del mismo.

8. El trabajo en sábados, domingos y festivos, será compensado mediante la concesión de descanso equivalente a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada, con un límite de siete horas por jornada de trabajo (lo que supone un máximo 10,5 horas de tiempo a compensar) y de 10 horas por trabajo y desplazamiento (lo que supone un máximo de 15 horas de tiempo a compensar), todo ello sin perjuicio de desplazamientos excepcionales de larga duración.

En el caso de acumular días por este concepto, se compensarán de la siguiente manera:

a. Si se acumulan 3 días: Se librarán obligatoriamente un día en la siguiente semana y los otros dos serán de libre disposición por parte de la persona trabajadora de acuerdo con las necesidades del servicio.

b. Si se acumulan 2 días: Se librarán obligatoriamente uno de los días, la semana siguiente y el día restante será de libre disposición de acuerdo con las necesidades del servicio.

c. Si se acumula 1 día: Será de libre disposición por parte de la persona trabajadora en el plazo de cuatro meses con autorización del director de Departamento.

9. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para el caso de una persona trabajadora con jornada laboral completa y, en su caso, los criterios de las Bases de Ejecución del Cabildo Insular y se compensarán en tiempo de descanso con carácter general.

Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato presten una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general establecida anteriormente, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

## **Artículo 29.- Indemnización de daños por razón del servicio y/o pérdida de bonificaciones.**

**1. Indemnización de daños por razón del servicio.** El trabajador o trabajadora que, durante su jornada de trabajo y como consecuencia directa de la actividad derivada del ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, tenga que utilizar vehículo particular para el desempeño efectivo de sus funciones y sufra un accidente de circulación que produzca daños a su vehículo, que no le sean compensados externamente, tendrá derecho a una ayuda económica de naturaleza indemnizatoria en los términos y condiciones que seguidamente se indican:

### **1.1 Requisitos:**

a) Comunicación escrita de los hechos al Área de Recursos Humanos en el plazo máximo de diez días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que se produjo el daño.

b) Atestado relativo al siniestro, elaborado por miembros de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, Policía Local, o personal encargado de la conservación o mantenimiento viario, acompañado de denuncia donde consten, como mínimo, los siguientes extremos: identificación del vehículo, del conductor o conductora, lugar, fecha y hora de acaecimiento del evento lesivo, circunstancias que concurrieron y descripción de los daños que se aprecian en el vehículo siniestrado.

c) Informe del Superior jerárquico donde se acredite que el lugar, fecha y hora del accidente, se corresponden con la actividad laboral encomendada.

d) Certificado de la Compañía Aseguradora del vehículo acreditando que ninguna de las Aseguradoras intervinientes en el siniestro tienen la obligación de asumir dichos daños.

e) Informe pericial relativo a la cuantía de los daños ocasionados y relación causa-efecto de los mismos con el accidente.

f) Declaración jurada del trabajador o de la trabajadora de no haber sido indemnizado/a, ni encontrarse en trámites de serlo, por compañía o mutualidad de seguros o por cualquier Administración Pública.

g) Factura de la reparación efectuada, que deberá contener los datos y requisitos establecidos legalmente.

### **1.2 Importe de la ayuda.**

La cuantía en concepto de ayuda será equivalente al importe de los daños que se especifiquen en el informe pericial, a que se refiere la letra e) del apartado anterior, salvo que el importe de la factura de reparación aportada sea inferior, en cuyo caso la cuantía de la ayuda a conceder será equivalente al importe de la citada factura. En ambos supuestos el importe reclamado no deberá superar el valor venal del vehículo, ya que en ese caso se abonará el mencionado valor venal.

**1.3 Exclusiones:** no procederá la concesión de ayuda alguna en los siguientes supuestos:

a) Accidentes acaecidos al ir o al volver de su domicilio al lugar de trabajo, tanto al comienzo como a la terminación de la jornada laboral, respectivamente; salvo cuando, por razón de servicio, el desplazamiento se realice directamente desde su domicilio a centros de trabajo/tajos móviles o itinerantes y viceversa.

b) Cuando de la documentación aportada se constate que el trabajador o la trabajadora estuviera bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, o concurriera cualquier otra circunstancia constitutiva de imprudencia temeraria imputable a éste o ésta.

c) Cuando el trabajador o la trabajadora tenga derecho a percibir, por cualquier otro título, el importe de los daños ocasionados en su vehículo.

## **2. Pérdida de bonificaciones.**

El trabajador o la trabajadora que sufra un siniestro (accidente) con su vehículo en los supuestos de utilización de vehículo particular por razón del servicio, siempre durante la jornada laboral, realizando actividades vinculadas a las funciones propias del servicio y cualificación profesional para las que se haya determinado la necesidad del uso de su vehículo particular y que como consecuencia de dicho accidente vea incrementado el importe del seguro obligatorio de su vehículo, por la pérdida de bonificación, la empresa compensará al citado trabajador o a la citada trabajadora, que en todo caso deberá haber suscrito el seguro obligatorio de vehículos en la forma legalmente prevista, mediante una única indemnización, por importe de la cuantía correspondiente a la pérdida de la referida bonificación en la anualidad en que se haga efectiva dicha pérdida. Para que proceda la indemnización deberá acreditarse el perjuicio económico, a través de certificado o parte de accidente expedido por la Compañía de Seguros, siempre y cuando esta pérdida económica resulte derivada de forma directa y manifiesta del accidente producido. A tal efecto se deberá acreditar la necesidad de la utilización del vehículo particular, además de la documentación exigida en el apartado primero de este artículo, salvo que no solicite indemnización por daños, sino exclusivamente la pérdida de bonificación, en cuyo caso aportará el informe a que se refiere la letra c) del apartado 1.1 de este artículo.

## **CAPITULO VI**

### **PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 30.- Régimen aplicable**

Se aplicará lo dispuesto en este Capítulo, siempre y cuando no contradiga lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Cabildo Insular, así como la legislación aplicable al personal de la empresa pública en cada momento.

#### **Artículo 31.- Permisos**

1. La persona trabajadora, previa solicitud presentada al efecto y posterior justificación, tendrá derecho a que se les concedan los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución e inscripción en el registro correspondiente de pareja de hecho, debiendo justificarse mediante fotocopia del libro de familia o acreditación del registro de parejas de hecho correspondiente, respectivamente. Su disfrute ha de ser inmediatamente anterior o posterior a la fecha del hecho causante. A tal efecto, se entenderá por registro correspondiente el de la Comunidad Autónoma o el municipal siempre que venga acompañado de una escritura pública otorgada al efecto.

b) Un día hábil por traslado del domicilio habitual donde mantuviera su residencia la persona trabajadora. Para la autorización de dicha licencia se deberá indicar la

dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente, según lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijo o hija, inmediatamente posteriores al nacimiento o alta médica de la madre, y dos días consecutivos más si el hecho se produce fuera de la isla y la persona trabajadora requiere desplazamiento. En caso de parto múltiple se ampliará en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Este permiso solamente se disfrutará si la persona trabajadora no tiene derecho a la prestación por paternidad prevista en la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores.

d) Dos días hábiles a partir del hecho causante, por el fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días más cuando este hecho se produzca fuera de la isla y la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

e) Dos días hábiles por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días consecutivos más si el hecho se produce fuera de la isla y la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

f) Dos días hábiles por accidente o enfermedad grave, que ha de constar en diagnóstico médico, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días consecutivos más si el hecho se produce fuera de la isla y la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal tales como el ejercicio del sufragio activo, el nombramiento como jurado, la comparecencia ante los juzgados como denunciante o denunciado o testigo, la asistencia a los plenos como concejales cuando no se tenga la dedicación plena, etc. Habrá de justificarse con la comunicación oficial que le sea remitida o con la correspondiente certificación.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Lo anterior es extensivo a los trámites preceptivos para la adopción o acogimiento.

i) Por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

j) Por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consultas médicas o diagnósticas del Servicio Canario de Salud, en las que por motivo de urgencia acreditada el horario de consulta del médico coincida necesariamente con el horario laboral. A este respecto, el personal deberá entregar, en la empresa al Departamento de Recursos Humanos, en el plazo de tres días o el equivalente en horas, el parte oficial de asistencia debidamente cumplimentado, que le justificará su inasistencia al trabajo, que será con carácter general durante dos horas y media. Si el periodo de permanencia fuera superior a las dos horas y media, el parte que se expida deberá

acreditar específicamente dicha circunstancia, haciendo constar el tiempo de permanencia en atención médica, a fin de justificar dicho exceso

Asimismo, deberá acreditarse el tiempo de ausencia de la persona trabajadora por enfermedad que comprenda la totalidad de la jornada, incluido el tiempo de ausencia de reposo domiciliario para el mismo día de la consulta, hasta un máximo de 3 días al año, y se les aplicará, a todos los efectos, el régimen establecido para las situaciones de IT, incluido el complemento económico que se contempla en el artículo correspondiente del presente convenio colectivo. El tiempo de ausencia deberá estar debidamente acreditado por el Servicio Público de Salud.

En ningún caso se aceptarán reposos domiciliarios de 48 o 72 horas, debiendo tramitar la persona trabajadora el correspondiente parte de baja y alta médica.

2. La persona trabajadora tendrá derecho, con respecto a la formación profesional vinculada al ejercicio de sus funciones, y previa la autorización correspondiente, al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional relacionado con la actividad propia de la Empresa. El límite de días a solicitar se establece en 6 por anualidad. Igualmente, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Las personas trabajadoras con al menos doce meses de antigüedad continuada en la Empresa disfrutarán, asimismo, de cuatro días de permiso al año por asuntos particulares. Las personas trabajadoras podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada a las necesidades de la Empresa. Estos días no se podrán acumular a las vacaciones anuales retribuidas.

Cuando por razones de la actividad laboral desarrollada en la Empresa, estos días no se disfruten en el año natural, podrán disfrutarse en la primera quincena de enero del año siguiente. En ningún caso procederá la compensación económica de este permiso.

Asimismo, todas las personas trabajadoras de la plantilla quedarán exoneradas de acudir a trabajar los días 24 y 31 de diciembre, cuando éstos no coincidan en fin de semana. En el supuesto de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado, las personas trabajadoras tendrán un día por cada uno. Esta dispensa se producirá siempre que la persona trabajadora esté trabajando efectivamente durante las dos semanas completas que incluyen el día 24 y 31 de diciembre.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios en los citados días se procederá a la compensación con un día por cada uno de ellos, los cuales se disfrutarán preferentemente entre la segunda quincena de diciembre y primera quincena de enero.

## **Artículo 32.- Permisos no retribuidos**

1. La persona trabajadora con una antigüedad en la Empresa superior a un año, podrá solicitar permiso sin retribución por un período máximo de once meses, que la Empresa podrá conceder condicionada a sus necesidades y atendiendo a la naturaleza de su contrato. A tal efecto, se pactará una suspensión del contrato de trabajo, sin obligación de cotizar ni abonar ningún tipo de retribución.

2. Este período no se computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto, ni en términos de antigüedad en la Empresa ya que la persona trabajadora causará baja en la seguridad social. En ningún caso se otorgarán permisos no retribuidos para el desarrollo por la persona trabajadora de actividades laborales por cuenta propia o ajena que entren en conflicto con la actividad desarrollada por la misma.

3. La solicitud de estos permisos deberá de presentarse conjuntamente ante la dirección del Departamento y ante la Dirección de Recursos Humanos, y deberá hacerse con un preaviso de siete días para los períodos inferiores a quince días y de un mes para los períodos superiores a un mes. Una vez hecha la solicitud inicial y concedida por la Empresa, cabe la solicitud de prórroga hasta agotar el tiempo máximo de once meses previsto siempre y cuando el motivo que justifique la prórroga sea el mismo por el que fue solicitada la misma ya que, en caso contrario, se entenderá que se trata de un nuevo permiso. Igualmente, cabría la posibilidad de que la persona trabajadora pudiera reincorporarse anticipadamente siempre que dicha reincorporación fuera posible desde el punto de vista organizativo y siendo, por tanto, potestativa para la Empresa. Una vez utilizado y concedido este permiso por parte de la persona trabajadora, no podrá volver ejercerlo hasta que transcurran, al menos, 24 meses desde la finalización del disfrute y se haya producido su reincorporación.

4. Esta situación dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

### **Artículo 33.- Reducción de jornada por motivos familiares**

1. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

Igualmente, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, pero no por los dos simultáneamente.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, mientras permanezca tal situación.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo diario hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

Para cuidar, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un/a hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, y así quede acreditado mediante informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el hijo/a cumpla los 23 años de edad, se tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras. Para reconocer este derecho, es necesario que ambos progenitores/as, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen y la otra persona no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

Cuando no se cumplan los anteriores requisitos, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del mismo Departamento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas justificadas.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los dos apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada diaria habitual.

### **Artículo 34.- Vacaciones**

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán disfrutadas en el período determinado de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, el cual tendrá derecho a disfrutar por cada año de servicio de vacaciones retribuidas de veintidós (22) días hábiles anuales. A estos efectos, los sábados no se consideran días hábiles.

2. Toda aquella persona trabajadora que cuente con una antigüedad en la empresa de, al menos 15 años, disfrutará de un día extra de vacaciones al año.

3. La persona trabajadora que desde su ingreso en la plantilla laboral no hayan cumplido un año de servicio activo, tendrán derecho asimismo a disfrutar de vacaciones retribuidas de manera proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso.

4. El período de vacaciones podrá ser disfrutado por la persona trabajadora durante todo el año y sin que se establezca un período mínimo de días de disfrute, siempre que sea compatible con las necesidades de las Áreas, para lo cual deberán ser autorizadas por su responsable y aprobadas por el Departamento de Recursos Humanos.

5. En las Áreas en que la ausencia de las personas trabajadoras pueda causar un menoscabo a las actividades ordinarias de la Empresa, las vacaciones no serán simultáneas en ningún caso, estableciéndose un sistema de rotación, en los que se atenderá como criterio al del turno, inverso del de rotación anterior (de forma que la persona trabajadora que primero eligió sus vacaciones en determinado año, será el último que decida en el siguiente, y así sucesivamente), además de aspectos como la carga familiar, la antigüedad, etc. .

6. Para la confección del calendario de vacaciones anual, cada persona trabajadora dirigirá su preferencia a la Dirección del departamento, según las normas y los medios establecidos de las que se darán cuenta a la representación legal de los trabajadores.

7. Las vacaciones serán retribuidas con la totalidad de las percepciones permanentes ordinarias. No podrán ser compensadas en metálico, salvo en los supuestos de finalización de contrato en que por necesidades de la Empresa o la propia naturaleza de la relación laboral no se haya podido disfrutar el período vacacional correspondiente.

8. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario anual coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o permiso de maternidad, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

9. Cuando una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior coincida con el periodo de vacaciones e imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 haya originado.

## CAPITULO VII

### SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### **Artículo 35.- Suspensión del contrato de trabajo**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo por las causas y con los efectos establecidos en los artículos 45 al 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 36.- Excedencias**

##### **1. Excedencia forzosa por cargo público o sindical.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad durante el tiempo transcurrido en la misma, se concederá a la persona trabajadora, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo durante el periodo de nombramiento. La excedencia se mantendrá mientras la persona trabajadora se encuentre en esta situación y en todo caso mientras la persona trabajadora mantenga el contrato de origen o, en el supuesto de ser interino, hasta la convocatoria de la plaza. En el supuesto de que la persona trabajadora tuviera suscrito otro contrato temporal, la excedencia se mantendrá hasta la terminación del mismo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público, el cargo político temporal al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente. Asimismo, también generará derecho a la excedencia forzosa las situaciones de servicios especiales a que se refiere el artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público.

Esta excedencia forzosa, con los derechos indicados en este artículo y los dispuestos en la legislación, se concederá de la misma manera a la persona trabajadora que desarrolle un cargo sindical de ámbito insular o superior.

##### **2. Excedencia voluntaria.**

La persona trabajadora con contrato fijo en plantilla y con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, podrá solicitar por escrito, con la antelación mínima de un mes, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

Se podrá acordar, previo acuerdo expreso entre la Empresa y la persona trabajadora, la renovación anual de la situación de excedencia voluntaria hasta la duración máxima recogida en el párrafo anterior.

Esta situación de excedencia, incluidas las posibles prórrogas que eventualmente autorice la Empresa, no dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia, otorgando solamente un derecho preferente de reingreso en el caso de existir plaza vacante.

Transcurrido el plazo acordado, la persona trabajadora podrá solicitar su reingreso, que quedará condicionado a la existencia de puesto vacante.

Solicitado el reingreso, formalizado por escrito y con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha prevista de finalización del periodo de excedencia, la persona trabajadora podrá optar, en la fecha que se disponga por la Empresa dentro del plazo máximo de dos meses a partir de su solicitud, al reingreso, si existiese puesto vacante de igual, similar o inferior grupo profesional.

Si la vacante es de inferior grupo profesional, la persona trabajadora, siempre que ostente la titulación requerida y aptitud adecuada para el idóneo desempeño del puesto y sometiéndose a periodo de prueba correspondiente, podría optar entre: 1) ocupar provisionalmente dicha vacante, procediendo la reincorporación al puesto correspondiente a su grupo profesional si posteriormente se produjese una vacante, o bien, 2) ostentar el derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca manteniendo el estado de excedencia.

Transcurrido el plazo máximo de excedencia voluntaria, incluidas las posibles prórrogas, sin que la persona trabajadora haya solicitado en fecha y forma su reincorporación o dispuesta la misma éste no proceda a su reincorporación, perderá su derecho a optar a posibles reingresos en vacante alguna.

En el supuesto de solicitarse el reingreso, simultáneamente, por varias personas trabajadoras, se seguirán los siguientes criterios para el reintegro en la plaza, por este orden: 1º) igual grupo profesional y; 2º) mayor antigüedad.

### **3. Excedencia por cuidado de hijo o enfermedad de familiar.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, la pareja con la que convivan siempre que esté debidamente registrada, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen

este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, para los cuales deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

#### **4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad entre trabajadores en el sector público.**

Teniendo en cuenta que el régimen jurídico de las incompatibilidades se basa en la prohibición de dos trabajos en el sector público o de uno en el sector público y otro en el privado, el personal que acceda a un nuevo puesto en el sector público que, conforme a la normativa de incompatibilidades, resulte incompatible con el desempeño en Turismo de Tenerife (SPET), quedará en situación de excedencia voluntaria conforme a los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Podrá solicitarse aun cuando no se hubiesen cumplido los dos años de prestación de servicios efectivos en la empresa, y siempre que se haya superado el período de prueba correspondiente. El trabajador o trabajadora permanecerá en esta situación y conservará el derecho preferente al reingreso en los términos y condiciones previstas en el punto 2 anterior para la excedencia voluntaria de carácter general, debiendo solicitarlo en el plazo máximo de un mes a partir del cese en el otro empleo público. De no solicitar el reingreso en el referido plazo máximo de un mes, el trabajador o trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria de carácter general regulada en el punto 2 anterior.

#### **Artículo 37.- Suspensión por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto, por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente y víctimas de violencia de género, en los términos que se indica en los apartados siguientes.

2. Suspensión por parto: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Asimismo, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro por falta de peso y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la

dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo, tendrán una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. Cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el

periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En ese caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Excepcionalmente y como medida cautelar, se podrá conceder la referida ampliación a petición de la trabajadora.

### **Artículo 38.-Extinción del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos y por las causas establecidas en el artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 39. Baja voluntaria.**

Las dimisiones o el cese voluntario del personal habrá de avisarse por escrito a la Empresa con al menos quince días de antelación, salvo las personas trabajadoras que se encuentren en periodo de prueba, los cuales únicamente tendrán que respetar un plazo de 48 horas. La no concesión de este preaviso dará lugar al descuento salarial equivalente al número de días de preaviso incumplido.

### **Artículo 40. Jubilación.**

A fin de fomentar la regeneración en el empleo público y dado que no existe en el ámbito laboral una edad forzosa de jubilación, se incentivará la jubilación anticipada y como máximo al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En este sentido a fin de premiar la vinculación a la empresa de los/las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio que deseen por razón de jubilación lo que a su vez fomentará nuevas contrataciones, se pacta que el trabajador que cause baja en la empresa pro jubilación anticipada ( o por jubilación parcial si la empresa valora esta opción según necesidades organizativas) y como máximo en el momento en que el empleado/a alcance su edad ordinaria de jubilación de conformidad con el sistema de seguridad social; se abonará en un único pago, las siguientes mensualidades según cuantía de las retribuciones mensuales ordinarias recogidas en Convenio Colectivo, según la siguiente escala:

- Entre 10 y 15 años: 2 mensualidades de retribuciones ordinarias
- Entre 15 y 20 años: 3 mensualidades de retribuciones ordinarias
- Entre 20 y 30 años: 4 mensualidades de retribuciones ordinarias
- Más de 30 años: 5 mensualidades de retribuciones ordinarias

### **Artículo 41. Cese por incapacidad permanente y fallecimiento**

En caso de cese en la empresa no voluntario derivado de situación de Incapacidad Temporal y/o fallecimiento, procederá abonar al empleado o en su caso

heredero legar el importe correspondiente a dos (2) mensualidades de retribuciones ordinarias.

Las cuantías correspondientes podrán ser objeto de la contratación en una póliza de vida o incapacidad permanente por la empresa.

## **CAPÍTULO VIII**

### **INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIÓN SOCIAL**

**Artículo 42.- Complemento a la prestación económica por Incapacidad Temporal (I.T.), maternidad, adopción y acogimiento, y contingencia de riesgo para el embarazo.**

1. La incapacidad temporal por contingencia común o profesional, como causa justificada de inasistencia al trabajo, deberá acreditarse con el parte médico de baja expedido al efecto y se pondrá en conocimiento de la empresa, así como el alta, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas desde el momento en que se produce la misma, sin perjuicio de que concurra causa de fuerza mayor que impida tal exigencia.

2. La prestación económica causada en el régimen de Seguridad Social en que se encuentre encuadrado el personal afectado por el presente convenio colectivo, será complementada, conforme a los siguientes términos y condiciones:

a) En situación de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento e IT por contingencia por riesgo para el embarazo.

La prestación reconocida por la seguridad social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) En situación de Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional.

La prestación reconocida, en su caso, por la seguridad social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, siempre que el empleado/a haya observado las medidas de prevención adoptadas por la Empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) En situaciones de bajas por contingencias comunes, con derecho a prestación económica por la seguridad social:

- La prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias en los supuestos de enfermedad muy grave con hospitalización e intervención quirúrgica que requiera reposo prescrito por el médico.

- Así mismo se complementará dicha prestación hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias en aquellos casos en que:

- En los últimos doce meses, el trabajador no se hubiera encontrado en situaciones de incapacidad temporal o que, de haber sido así, acumuladamente totalicen un máximo de siete (7) días hábiles.

- En los últimos veinticuatro meses, el trabajador no se hubiera encontrado en situaciones de incapacidad temporal o que, de haber sido así, acumuladamente totalicen un máximo de catorce (14) días hábiles.

d) Pérdida, anulación o suspensión del complemento de IT.

El complemento se denegará, anulará o suspenderá en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador actúe fraudulentamente para obtener la declaración de incapacidad temporal, trabajando por cuenta propia o ajena simultáneamente.

- Cuando rechace o se niegue a someterse a los reconocimientos y revisiones médicas que indique la mutua de accidentes, siempre que sea notificado fehacientemente por la misma y se pongan los medios necesarios para su desplazamiento, para el supuesto que el trabajador estuviera impedido de poder acudir por los suyos propios. Asimismo, tendrá derecho a que se modifique la fecha de citación cuando la persona trabajadora acredite su imposibilidad de asistir por razones de fuerza mayor.

- Por extinción, pérdida, suspensión o no reconocimiento del derecho al subsidio del sistema público de Seguridad Social.

De igual manera, la empresa debe crear en plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, de una comisión de absentismo para valorar y realizar un seguimiento de las incapacidades temporales que se pudieran ir produciendo. Esta comisión estará formada por dos miembros de la representación legal de los trabajadores y otros dos de la empresa.

### **Artículo 43.- Anticipos reintegrables**

En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1ª. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a dos pagas extras netas de la persona solicitante y dentro del año natural.

2ª. Será requisito para poder solicitar el anticipo salarial, el que la persona solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar, y tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

3ª. La devolución de las cantidades anticipadas se cancelará con la no percepción de una o dos pagas extras del ejercicio (dependiendo del momento de la solicitud de la persona trabajadora)

4ª. En el supuesto de que la persona trabajadora a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Para la concesión de dichos anticipos las personas trabajadoras aportarán la siguiente documentación:

a) la solicitud de la persona trabajadora interesada, teniendo en cuenta que la persona solicitante se debe encontrar incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la misma y no debe tener ningún otro anticipo sin reintegrar.

b) el compromiso de reintegro de las cantidades percibidas por parte de la persona trabajadora solicitante del anticipo.

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 44.- Disposiciones generales

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados a través de la Gerencia de la Empresa, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo y en la normativa genérica de aplicación (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

La relación y graduación de las faltas es meramente enunciativa, procediendo la Empresa a la valoración de éstas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial.

2. Las faltas disciplinarias cometidas por las personas trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, se clasificarán en leves, graves y muy graves. Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación general, se establece con carácter enunciativo el siguiente cuadro de infracciones laborales:

##### 2.1. Son faltas leves:

a) La no comunicación, con veinticuatro horas de antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de realizarla.

b) La no entrega de los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo normativamente establecido al efecto.

c) El incumplimiento de la obligación de registrar la entrada y salida del centro

de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, a través del sistema de control establecido por la Empresa.

d) La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

e) Una falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada.

f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de dos hasta cinco días al mes.

g) El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, equipos de protección individual, en su caso, y documentos.

## 2.2. Son faltas graves:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros, a los miembros y representantes de la Empresa.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Empresa.

c) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene y de salud laboral establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la persona trabajadora, de otras personas trabajadoras o de terceros.

d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

f) El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad de la Empresa o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo.

g) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, equipos de protección individual, en su caso, y documentos.

j) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a la Empresa o se utilicen en provecho propio.

k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.

l) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

m) La embriaguez o toxicomanía ocasional en el trabajo.

n) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

o) La incorrección, incluso la de carácter no grave con el público, usuarios o clientes, compañeros de trabajo y miembros de órganos de la Empresa, en el ámbito laboral.

p) La realización de una segunda actividad, habiendo tramitado el oportuno expediente de compatibilidad, pero sin que el mismo haya sido resuelto y se haya obtenido previamente la declaración de compatibilidad por parte del órgano competente de la Corporación Insular.

q) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la Empresa.

r) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los/las ciudadanos/as.

s) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

### 2.3. Son faltas muy graves:

Además de las contenidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información de la Empresa.

d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres o más días al mes.

e) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante diez días o más al mes, o durante veinte días al trimestre.

f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de

un periodo de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

h) El acoso o abuso sexual y por razón de sexo tanto verbal como físico, de unas personas trabajadoras respecto a otros.

i) El abuso o acoso psicológico.

j) Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier persona trabajadora, a los miembros o representantes de la Empresa, así como a los clientes, usuario o público en general, en el trabajo.

k) Injuriar, difamar, calumniar, o propagar y divulgar rumores o falsos testimonios de forma maledicente.

l) La comisión de las faltas o delitos de hurto, robo o apropiación indebida.

m) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

n) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas.

o) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento de las ideas y de las opiniones.

p) Atentar contra el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen de cualquier persona trabajadora de la Empresa.

q) La realización de una segunda actividad sin haber solicitado y obtenido previamente por parte de la Dirección de la Empresa, la correspondiente declaración de compatibilidad y sin haber tramitado el correspondiente expediente. La misma sanción le corresponderá a la persona trabajadora cuando, habiendo tramitado el oportuno expediente, realizará la segunda actividad habiendo sido la misma denegada.

r) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

s) La agresión física, los malos tratos de palabra u obra, las ofensas y conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas, acosadoras o denigrantes y cualquier otra conducta susceptible de ser considerada como violencia en el trabajo, a cualquier persona trabajadora, a sus representantes, así como a la ciudadanía en general.

t) El hurto y el robo, tanto al resto del personal como a la Empresa o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.

u) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeras/os de trabajo. Asimismo, no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

v) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

w) El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Empresa, así como la prestación gratuita con medios de la Empresa de uno de estos servicios para sí o para terceras personas.

#### **Artículo 44.- Sanciones**

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes.

1. Para las faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

2. Para las faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de seis días hasta dos meses.

3. Para faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día hasta seis meses.
- b) Impedir el ascenso o degradación de un año
- c) Despido.

Acumulativamente a las anteriores sanciones, para las faltas graves y muy graves, según las circunstancias de las mismas, se podrá imponer la sanción accesoria de suspensión del derecho a concurrir a las pruebas que se efectúan para promoción interna, por un periodo de uno a dos años, y a ser designado para la encomienda de trabajos de puestos superiores por igual período.

- El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 45.- Prescripción de faltas y faltas continuadas**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días y las leves a los 10 días.

2. El plazo de prescripción comienza a contar desde que la empresa tiene conocimiento de los hechos, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas, interrumpiéndose el cómputo del plazo de prescripción desde el momento de la incoación del expediente disciplinario y en tanto se sustancia el mismo.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción para el cumplimiento de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 46.- Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.**

1. Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirán en el expediente personal del trabajador.

2. Las cancelaciones se producirán de la siguiente forma:

- a) Las faltas leves, a los seis meses del cumplimiento de la sanción.
- b) Las faltas graves, a los dos años del cumplimiento de la sanción.
- c) Las faltas muy graves, a los tres años del cumplimiento de la sanción.

### **CAPITULO X**

#### **DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

##### **Artículo 47.- Derechos de los/as representantes**

En relación con los derechos de los/as representantes sindicales de las personas trabajadoras de Turismo de Tenerife será de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuando sean aplicables sus prescripciones.

Asimismo, la representación legal de los trabajadores contará con los derechos y garantías previstas en la legislación señalada en el párrafo anterior, según sea aplicable legalmente, en cada caso.

##### **Artículo 48.- Acción sindical**

Los/as delegados/as sindicales podrán ejercer, en el ámbito de la Empresa, los derechos que expresamente les sean reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin las garantías expuestas en dicha norma al no contar la entidad con más de 250 trabajadores/

##### **Artículo 49.- Información y participación de las personas trabajadoras**

1. En la sede de TURISMO DE TENERIFE se dispondrá de un tablón de anuncios. Asimismo, dispondrán de un espacio en la intranet corporativa y una cuenta de correo electrónico para el uso de la actividad sindical. La comunicación por correo

electrónico de la que pueda hacer uso la representación legal de los trabajadores no podrá perturbar la normal actividad de la Empresa y no podrá ser obligatoria su lectura o recepción asumiendo en todo momento la representación legal de los trabajadores la responsabilidad del contenido de sus comunicaciones.

2. La representación legal de los trabajadores podrá informar periódicamente de la gestión realizada, publicando y distribuyendo, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, los extractos de acuerdos adoptados y cualquier comunicación de interés profesional laboral o social.

3. El derecho de información sindical por parte de la representación legal de los trabajadores, y dentro de las horas sindicales solicitadas al efecto, podrá ser ejercido previa comunicación expresa a la Dirección de la Empresa en las zonas comunes o de descanso, sin perturbar la actividad normal ni la imagen de los servicios dados por ésta.

#### **Artículo 50.- Asamblea**

1. En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes del Estatuto los Trabajadores, la representación legal de los trabajadores o un número no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, a la Dirección de la Empresa.

2. El lugar de reunión será en las dependencias de la empresa y se podrá iniciar una hora antes de la finalización de la jornada laboral.

3. El promotor de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y la autorización de la misma al objeto de que personas no pertenecientes a TURISMO DE TENERIFE asistan a la misma, acordando las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa, y autorizándose y acotándose nominativamente los asistentes.

#### **Artículo 51.- Competencias de la Representación Legal de los Trabajadores**

Conforme a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la representación legal de los trabajadores en su condición de representantes legales de todas las personas trabajadoras, tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir, a solicitud expresa, información sobre la situación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, así como ser informado de todos aquellos asuntos que en materia de personal se acuerden por el Consejo de Administración de la Empresa.

b) Recibir información sobre la celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

c) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

d) El resto de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 52.- Garantías**

1. La representación legal de los trabajadores tendrá las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La utilización del crédito horario sindical deberá comunicarse por escrito, en el conste la fecha y horas de su utilización, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo casos expresos de carácter urgente.

3. La representación legal de los trabajadores podrá acumular entre uno o varios de ellos su crédito de horas mensuales sin rebasar el máximo total legalmente establecido y por un periodo no superior a dos meses. La solicitud de acumulación de las horas correspondientes deberá ser suscrita por los delegados cedentes y cesionarios y comunicada al Departamento de Recursos Humanos.

#### **Artículo 53.- Cuota sindical**

Se descontará de la nómina mensual de las personas trabajadoras afiliadas que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el sindicato, ingresándose en la cuenta corriente que éste indique al efecto. Todo ello previa formalización del correspondiente documento de autorización para la utilización de datos de carácter personal especialmente protegidos, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

### **CAPÍTULO XI.**

#### **PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 54.- Principios generales**

1. Con el objeto de fomentar la prevención en el trabajo y asegurar el cumplimiento efectivo y real de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, TURISMO DE TENERIFE asume el compromiso de garantizar:

a) La protección de la seguridad y salud de todas sus personas trabajadoras, mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

b) El cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

c) La mejora continua en materia de prevención de riesgos, a través de la planificación, desarrollo y evaluación de todas aquellas acciones preventivas que sean

necesarias para su disminución o eliminación.

d) La adecuada formación e información a todas las personas trabajadoras, en función de los riesgos a los que estén expuestos, a los efectos de que adopten las medidas más apropiadas para preservar su seguridad.

e) La participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales a través de sus representantes, en los términos establecidos en la legislación aplicable.

f) Que los equipos de trabajo de las personas trabajadoras cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.

g) La aplicación de las medidas que integran el deber general de prevención, establecido en el artículo 14 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los principios establecidos en la misma y en su normativa de desarrollo.

2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones correspondientes, deberán en todo caso:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

d) Informar de inmediato a su superior y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención, sobre cualquier situación que pueda suponer un riesgo para su seguridad y salud.

e) Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 55.- Delegado/a de Prevención**

El/la Delegado/a de Prevención será la persona representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias y facultades son las previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del citado texto legal.

De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se establece que el Delegados de Prevención será designados por y entre los representantes del personal.

## **Artículo 56.- Protección de la maternidad**

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el informe del médico del servicio público de salud que la asista facultativamente, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La Empresa deberá determinar, previa consulta con la persona que ocupe el cargo del delegado de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente o, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico correspondiente.

## **Artículo 57.- Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo**

1. Las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, que comprende la protección frente al acoso o discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y al acoso o discriminación por razón de sexo.

En consecuencia, la Empresa y la representación legal de los trabajadores velarán por propiciar un ambiente laboral donde se respete la dignidad del conjunto de las personas que trabajan en TURISMO DE TENERIFE.

En ese sentido, quedan expresamente prohibidas todas aquellas actitudes, conductas y comportamientos, ya sean verbales o físicos, concretos o sistemáticos, que creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante para cualquier persona que preste sus servicios en la Empresa, pongan en peligro o condicionen su puesto de trabajo, atenten contra su dignidad y/o integridad física, psíquica y moral, o supongan discriminación.

2. Las partes firmantes del presente acuerdo convencional completarán lo previsto en este artículo mediante la negociación y aprobación de un protocolo de actuación para detectar y combatir posibles exposiciones reales a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s, dentro del marco de la relación laboral y que suponga un riesgo importante para la salud.

El protocolo velará por la diferenciación de las conductas de acoso real de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, culturales, etc.) y lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como "molestos", pero que no puedan ser considerados acoso psicológico en el trabajo.

Asimismo, se velará por detectar y denunciar la mala utilización, difamación y divulgación de falsedades o uso malintencionado del concepto acoso, puesto de manifiesto a través de falsedad de conductas y que pretendan utilizar supuestas situaciones de acoso o magnificar comportamientos discrepantes en su normal interacción social en la Empresa, de forma interesada, en cuyo caso de aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

3. Con el objetivo de prevenir estas situaciones, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo establecerán las acciones sensibilizadoras y formativas necesarias, poniendo en práctica planes de protección para sus personas trabajadoras y estableciendo, previa negociación, instrumentos preventivos de conductas y/o prácticas de cualquier tipo de acoso laboral, así como instrumentos formativos preventivos que ayuden a detectar situaciones de acoso real y diferenciarlo del falso acoso.

4. Con independencia de las acciones legales que pudieran interponerse al respecto ante cualquiera de las instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará en el momento de la presentación de la denuncia de acoso en el Departamento de Recursos Humanos o la Dirección de la Empresa.

Recibida la denuncia interna, se pondrá en marcha el siguiente protocolo de actuación, el cuál será revisado anualmente:

a) Procedimiento informal:

La presunta víctima, podrá optar por comunicar claramente y de forma directa a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida por el denunciante, que le resulta ofensiva, incómoda, injusta o cree que es abusiva y que considera que debe cesar.

Esta comunicación la podrá realizar personalmente, acompañada de un miembro del departamento de Recursos Humanos, y de la representación legal de los trabajadores. También podrá efectuar dicha comunicación, indirectamente y a su elección, a través de cualquiera de los cargos citados. Si este trámite no diera resultado se podrá poner en marcha el procedimiento formal.

b) Procedimiento formal:

La persona trabajadora que entienda que está siendo víctima de acoso, podrá comunicar la situación, por escrito, al Departamento de Recursos Humanos o la Dirección de la Empresa. Esta comunicación la podrá efectuar directamente de forma individual, a través de la representación legal de los trabajadores o de cualquier persona de su confianza, dentro de la organización que estime conveniente y que podrán acompañar a la presunta víctima en todas las fases del procedimiento que estime oportuno.

A partir de la recepción de la comunicación, se abrirá expediente informativo por parte de la Empresa, en el que intervendrán la representación legal de los trabajadores, si es el deseo de la persona trabajadora denunciante. Este expediente tendrá como fin averiguar los hechos e impedir, en su caso, que el acoso continúe, así como, proponer las medidas disciplinarias al efecto, si así procediese. Para ello, se dará trámite de audiencia a las personas directamente afectadas y en su caso, a posibles testigos voluntarios propuestos por las partes, que podrán estar acompañados por quién deseen.

Durante este proceso, todas las personas intervinientes en el mismo, guardarán absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la dignidad e intimidad de las personas.

Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados y probados, la Empresa adoptará las medidas cautelares precisas y que están a su alcance, para impedir que la situación de acoso continúe, hasta la finalización del expediente. De la misma forma, en el caso de demostrarse que dichas acusaciones iniciales concurren en difamación malintencionada, o falsas acusaciones que puedan afectar a la credibilidad, profesionalidad, honor y dignidad de cualquier persona trabajadora se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes al denunciante inicial.

Las sanciones, en su caso, serán las previstas en el Capítulo correspondiente del presente Convenio Colectivo relativo al régimen disciplinario.

### **Artículo 58.- Vigilancia de la salud**

1. La Empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

2. En las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo se indicarán los casos en los que las personas trabajadoras deban pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos. Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles a la persona trabajadora.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de la persona trabajadora se llevarán a cabo respetando siempre su derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, así como a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados serán comunicados a las personas trabajadoras afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado.

5. La Empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6. Las personas trabajadoras deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados.

## **CAPÍTULO XII**

### **MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

#### **Artículo 59.- Comisión Paritaria.**

1. Constitución.- Para atender cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio se constituirá, dentro de los tres meses siguientes a su entrada en vigor, una Comisión Paritaria como órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa

obligatoria con carácter vinculante para la solución de todo tipo de discrepancias sobre esta norma convencional, con el alcance previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez agotado el trámite de convocatoria de la Comisión Paritaria, si no se alcanzase acuerdo alguno, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

2. Composición. - La Comisión Paritaria estará integrada por dos vocales designados por la Empresa y otros dos vocales nombrados entre la representación legal de los trabajadores, donde se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres, y de manera preferentemente entre quienes hayan participado en las deliberaciones del presente Convenio Colectivo.

3. Facultades. - Con carácter general corresponde a la Comisión Paritaria:

a) Vigilancia de lo pactado.

b) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.

c) Facultad de conciliación previa en los problemas colectivos.

d) Cualesquiera otras con el alcance que permiten los artículos 82.2 y 85.3.e.) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Régimen de funcionamiento. - Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán previa petición expresa de cualquiera de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso, debiendo celebrarse a partir de la fecha de la convocatoria, la cual se efectuará con al menos setenta y dos horas de antelación y en el plazo máximo de un mes.

En dichas reuniones podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, que cada parte se tendrá que costear, que serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

De cada sesión se levantará acta por el secretario, correspondiendo esta función a uno de los vocales de la representación de la Empresa.

Esta Comisión Paritaria se podrá dotar de un reglamento regulador para aquellas cuestiones no reguladas expresamente en este artículo o que requieran un posterior desarrollo.

Mientras el Convenio Colectivo siga vigente la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

## **Disposiciones Transitorias**

### **Disposición transitoria primera: Efectos económicos del Convenio Colectivo.**

Los efectos económicos del presente Convenio Colectivo se aplicarán en el plazo de un mes tras la aprobación definitiva del presente convenio colectivo por parte del Consejo de Administración de TURISMO DE TENERIFE. Asimismo, dentro del plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor del presente convenio se abonarán los atrasos de los ocho primeros meses del 2022 más los meses transcurridos desde enero de 2023. Los 4 meses restantes correspondientes a la anualidad del 2022 se abonarán, en el caso de existir economía dentro de la empresa, antes del 31 de diciembre del 2023. En caso de no poder afrontar estos cuatro meses durante la anualidad 2023, se dotará una partida específica para dicho fin en el presupuesto de la anualidad 2024.

### **Disposición transitoria segunda: Pertenencia a grupos profesionales de la plantilla estructural**

La persona trabajadora que forma parte de la plantilla estructural de la Empresa que, a la firma del presente Convenio Colectivo, no cumpliera con los requisitos mínimos de formación para integrarse en el grupo profesional que le corresponda, se le incluirá en su grupo profesional como categoría a extinguir si bien se le respetará su salario bruto en cómputo anual valorando la experiencia consolidada en términos de equivalencia con la formación requerida para su puesto de trabajo, adaptándose todos sus conceptos retributivos al presente Convenio Colectivo y sin que pueda acceder a otros niveles retribuidos en tanto en cuanto tenga la titulación adecuada.

El encuadramiento de estas personas trabajadoras se realizará en atención a la valoración que le corresponda por el desarrollo del puesto, funcionalidad y resto de factores.

Esta situación se mantendrá en tanto en cuanto la persona trabajadora continúe prestando servicios para la Empresa y realice las funciones propias de su encuadramiento.

Aquellas personas trabajadoras cuyo contenido funcional no se adecue íntegramente a los de su misma denominación mantendrán su actual nivel retribuido actual consolidado manteniéndosele con carácter personal su denominación y su salario bruto en cómputo anual, si bien podrán serle asignadas funciones de niveles retributivos inferiores dentro de su mismo grupo.

En el supuesto de que las personas a las que se refiere la presente disposición transitoria con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo cumplieran con los requisitos mínimos de formación para integrarse en el grupo profesional que le corresponda y realicen las funciones correspondientes al mismo, podrán solicitar la homologación retributiva correspondiente a dicho grupo.

### **Disposición transitoria tercera: Complemento “Ad personam”.**

Se trata de un personal derivado del cambio de régimen retributivo de la antigüedad y, en su caso, de nivel retributivo consolidado, anterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El importe total de dicho complemento personal e individual obedece, por tanto a la diferencia al 1 de enero de 2023 entre la antigüedad que corresponde por trienios conforme la LPGE y la cuantía que se venía abonando por la antigüedad devengada por el Convenio de Oficinas y Despachos, todo ello conforme al artículo 27 del presente Convenio Colectivo, así como a las diferencias salariales derivadas de niveles retributivos consolidados antes de la entrada en vigor de las tablas aprobadas por el presente Convenio Colectivo.

Este complemento personal e individual total permanecerá invariable, de tal manera que no se actualizará por incrementos derivados de la LGPE y será compensable y absorbible por incrementos salariales derivados de cambios de categoría y reclasificaciones hasta un máximo del 10% del importe de tales incrementos retributivos; igualmente será absorbible con los nuevos trienios que se cumplan conforme a la LPGE, hasta el importe máximo del 10% del valor económico de los mismos. En ningún caso se absorberá con los incrementos generales de la LPGE ni con la productividad variable.

Este complemento personal en la cuantía que resulte para cada persona trabajadora, solo se mantendrá y abonará mientras el trabajador permanezca en activo y/o con reserva de puesto de trabajo en la empresa y quedará suprimido y, en consecuencia, dejará de abonarse, en caso de cese al servicio de la Entidad, sin que proceda su mantenimiento en caso de reingreso.

Este complemento, dado su carácter “ad personam”, no podrá ser percibido en supuestos de personal que no haya generado la diferencia de nivel retributivo o el cambio del sistema de abono de antigüedad, ni por aquella persona trabajadora a quien no resulten diferencias derivadas de la aprobación de las tablas del nuevo Convenio Colectivo y/o del cambio del sistema de abono de la antigüedad.

#### **Disposición transitoria cuarta: Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

En el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se completará el contenido del protocolo señalado en el artículo 57, referido a la prevención

y actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, adoptándose el acuerdo correspondiente, en función del resultado de la negociación efectuada con la representación legal de los trabajadores.

#### **Disposición transitoria quinta: Regularización de actividades complementarias autorizadas.**

En el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se regularizarán las compatibilidades con actividad privada concedidas y vigentes a los efectos de la reducción retributiva, según lo recogido en el artículo 16 del presente convenio.

#### **Disposición transitoria sexta: Igualdad de oportunidades.**

La sociedad se compromete a aplicar el Plan de Igualdad a lo largo del año 2023, que se encuentra actualmente en redacción.

**ANEXO I**  
**ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.**

**TABLA SALARIAL**

**A) Retribuciones ordinarias:**

<b>Puesto / Grupo Profesional</b>	<b>Salario base</b>	<b>Complemento Puesto de Trabajo</b>	<b>Complemento Funcional</b>	<b>Total</b>
Director/a Departamento	18.108,42 €	6.391,21 €	17.746,63 €	42.246,26 €
Director/a Departamento (a exting)	18.108,42 €	6.391,21 €	17.746,63 €	42.246,26 €
Adjunto/a al departamento	18.108,42 €	6.391,21 €	9.814,42 €	34.314,05 €
Adjunto/a al departamento (a exting)	18.108,42 €	6.391,21 €	9.814,42 €	34.314,05 €
Técnico/a	18.108,42 €	13.812,57 €	0,00 €	31.920,99 €
Técnico/a (a exting)	18.108,42 €	13.812,57 €	0,00 €	31.920,99 €
Técnico/a Adscrito/a	18.108,42 €	11.578,16 €	0,00 €	29.686,58 €
Técnico/a Base	18.108,42 €	9.085,39 €	0,00 €	27.193,81 €
Coordinador/a (a exting)	18.108,42 €	11.578,16 €	0,00 €	29.686,58 €
Administrativo/a	16.510,62 €	6.859,05 €	0,00 €	23.369,68 €
Administrativo/a base	16.510,62 €	5.017,81 €	0,00 €	21.528,43 €
Auxiliar administrativo/a	15.510,60 €	4.582,50 €	0,00 €	20.093,10 €
Auxiliar administrativo/a base	15.510,60 €	4.005,70 €	0,00 €	19.516,30 €
Auxiliar Técnico/a	14.912,82 €	4.675,78 €	0,00 €	19.588,60 €

**B) Complemento retributivo de**

Grupo	Importe trienio (1 mes)	Importe total trienio (12 meses)
A	48,38	580,56
C1	29,86	358,32
C2	20,33	243,96

Grupo	Importe trienio (1 paga extra)	Importe total trienio (2 pagas extras)
A	29,86	59,72
C1	25,78	51,56
C2	20,12	40,24

**C) Antigüedad:****D) Retribuciones por funciones añadidas no ordinarias:**

Complementos Funcionales*	Importe/mes	Importe /año
Dirección de RRHH	156,25 €	1.875 €
Gestión de RRHH	156,25 €	1.875 €
Secretaría de Dirección	156,25 €	1.875 €
Supervisión/Coordinación	110 €	1.320 €

\*Además de los complementos por funciones de directores y adjuntos previstos en la tabla A

**Dirección General de Trabajo****CONVENIO****2757****122417**

Código 38100202122023.

VISTO el Acuerdo del Convenio Colectivo de la empresa ENTEMANSER, S.A., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

**ACUERDA**

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

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

Santa Cruz de Tenerife, a quince de mayo de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra, documento firmado electrónicamente.

**III ACUERDO/PACTO COLECTIVO ENTEMANSER S.A. Y SUS TRABAJADORES PARA LA MEJORA DE CONDICIONES DEL VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL 'CICLO INTEGRAL DEL AGUA Y DEL PRIMER ACUERDO COLECTIVO.**

**REUNIDOS**

**Por la Empresa:**

D. Pedro Antonio Gómez Ayala	Jefe de Producción de Tenerife Oeste
D. Rafael Castillo Robles	Jefe de Producción de Tenerife Este
D. César Antonio Durán Luna	Respe Personas y Cultura Canarias
D. Francisco Javier Blanco Berciano	Director Delegación Canarias

**Por los Trabajadores:**

D. Antonio Rodríguez Luis	Delegado de Personal UGT
D. Ramón Jerez García	Delegado de Personal UGT
D. Carlos José Weyler Sarmiento	Delegado de Personal UGT

En Adeje, a 22 de diciembre de 2022 las partes arriba mencionadas se reúnen en las oficinas de la empresa en dicha localidad, en base a los siguientes,

**ANTECEDENTES**

**PRIMERO:** Las relaciones laborales entre ENTEMANSER, S.A. y los trabajadores vienen reguladas por el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, suscrito el 9 de julio de 2019 entre la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua Urbana (AGA) en representación de las empresas del sector, y por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO), en representación de los trabajadores, cuyo ámbito temporal de aplicación se extiende desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022. Ampliado al 31 de diciembre del 2023. Este nuevo acuerdo también estará sujeto a los términos del VII Convenio.

**SEGUNDO:** Con fecha **05/03/2012**, y en ámbito del III Convenio Colectivo Estatal para las Industria de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, se firma entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, un **Acuerdo/Pacto Social voluntario** para establecer diferentes mejoras económicas y sociales en relación con lo establecido en el citado Convenio estatal. Este Acuerdo añade, a la estructura retributiva y régimen económico del Convenio Estatal, diferentes mejoras en complementos salariales fijos y variables, operando en ellas la compensación y absorción.

**TERCERO:** Tras la publicación del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, y en espera del VII Convenio. Por consenso entre ambas partes, consideramos oportuno y conveniente la necesidad de actualizar y/o renovar los acuerdos pactados en 2012 y 2020 por lo que se mantiene la disposición de renovar estos acuerdos.

**CUARTO:** Que durante los últimos meses se han venido celebrando diferentes reuniones de cara a reeditar el acuerdo/pacto social que introduce mejoras económicas y sociales en ENTEMANSER, S.A. respecto de convenio estatal del ciclo integral del agua, presentando diferentes plataformas de negociación, llegando finalmente a un acuerdo, que utiliza como filosofía y medio de interpretación los anteriores acuerdos suscritos, donde se plasma el espíritu de los mismos y comprometiéndose ambas partes a unificarlos y absorberlos a la firma de este III Acuerdo.

De acuerdo con lo anterior, y reconociéndose ambas partes su Capacidad y Legitimidad, en representación de la empresa ENTEMANSER S.A., y de los trabajadores de la misma.

### **ACUERDAN**

**Primero.** - Definir y cuantificar una serie de conceptos salariales, complementos, en el presente Pacto Colectivo, que mejoren las condiciones del actual Convenio Colectivo de aplicación (VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua), que, siendo más favorables, operará en ellos la compensación y absorción, y del primer Acuerdo/Pacto Social.

**Segundo.** - Las mejoras económicas y sociales establecidas en el presente Pacto/Acuerdo Colectivo pretenden como objetivo, mejorar la gestión de ENTEMANSER, para que en todo momento se alcancen los mejores niveles en los indicadores de gestión de los diferentes contratos y por tanto se cumplan los Objetivos de calidad establecidos por la Dirección de la Empresa y la legislación vigente en cada momento.

### **AMBITO DE APLICACIÓN**

En tanto que las relaciones laborales están reguladas en el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua vigente en cada momento, y que las cuantías de los complementos establecidos se vinculan expresamente a dicho Convenio Colectivo Estatal y se hacen revisables conforme a los porcentajes de revisión, o importes en su caso, que se establezcan en el Convenio Colectivo Estatal vigente en cada momento, operando la compensación y absorción, se considera límite temporal a la vigencia del presente Pacto/Acuerdo Colectivo a la finalización de la vigencia del VII Convenio Colectivo Estatal (aún por cerrar), salvo denuncia por una de las partes, por un cambio estructural y/o económico que afecte de forma grave al equilibrio en las relaciones laborales.

El presente Acuerdo reviste la forma de Pacto de Empresa por lo que no requerirá de su publicación y/o registro. Tendrá efectos erga omnes, para todos los trabajadores bajo contrato de Entemanser independientemente de su procedencia.

Respecto a los acuerdos suscritos en el presente Pacto, se dan por derogados el 1º y 2º Acuerdo, entrando en vigor lo pactado en este 3º Acuerdo.

## **ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y REGIMEN ECONÓMICO**

La estructura retributiva y régimen económico será la establecida en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del agua que esté vigente en cada momento, siendo el objeto de este Pacto/Acuerto establecer mejoras en los complementos salariales fijos y variables que se relacionan a continuación, permaneciendo inalterable el resto de conceptos y complementos salariales.

## **CONCIERTOS**

### **1.- Revalorización del PAC y Adecuación a la estructura del Convenio Estatal**

Tras la firma del Segundo Acuerdo en octubre de 2020, todos los conceptos percibidos en el PAC (Plus de Adaptación de Convenio) que perciben los trabajadores/as que tuvieran la estructura retributiva de 16 pagas anuales, y que proviene de conceptos que eran revalorizables, antes del mencionado segundo acuerdo, volverán a serlo, así desde el 22 de octubre de 2020 siempre serán de aplicación a estos conceptos las subidas que se establezca en el vigente Convenio Estatal. Así mismo el anterior plus de uniformidad, seguirá asociado a la revalorización del PAC.

En sus conceptos y creación de paga extra de marzo y septiembre en base al complemento de puesto de trabajo, conforme a la siguiente fórmula:

- a) A partir de la nómina de marzo de 2012, se adecuaron los conceptos salariales a los establecidos en el mencionado convenio estatal del agua. El concepto establecido en el convenio estatal de aguas denominado Complemento de Puesto de trabajo, NO se abonará mensualmente, sino que se acumulara de tal forma que se abonen en concepto de paga extra de marzo y septiembre la suma de 6 mensualidades de este concepto, es decir, los trabajadores no percibirán en las nóminas mensuales cuantía alguna por este concepto.
- b) El periodo de devengo de estas pagas se hizo conforme a lo estipulado en el apartado anterior (Extra de marzo: de 1 de enero a 30 de junio y Extra de septiembre de 1 de julio a 31 de diciembre). Esto supone que las pagas se abonan como anticipo a cuenta de que el/la trabajadora se mantenga de alta en la empresa hasta la finalización del periodo de devengo de cada una de las mismas, de tal modo que, si algún/a trabajador/a causa baja antes de la finalización del periodo de devengo de cada una de ellas, se descontará la parte proporcional adelantada de la misma en la liquidación por baja de empresa.
- c) Desde enero de 2012 el concepto de Antigüedad consolidada, establecido en el Convenio Estatal de Aguas, el cual no será absorbible o compensable, salvo que el mismo se incremente en su cuantía actual (54€/año a razón de 4,5E desde el mes de cumplimiento de la anualidad) en más de un 25%.
- d) Las adecuación solo se efectuó para el personal que tuviera una reestructura de 16 pagas, el resto de personal se adecuará con las mismas reglas de absorción y compensación conforme al Convenio Estatal del Agua mencionado de 14 pagas, atendiendo a las excepciones indicadas. El personal que ingresó a partir de 2013 se regirá por la estructura salarial del mencionado Convenio Estatal del Agua, al igual que el personal que esté actualmente percibiendo su salario conforme al Convenio Estatal, el cual no podrá adscribirse a esta modalidad salarial de 16 pagas.

## **2.- Dietas, comida:**

Se abonarán mediante ticket o factura hasta el límite de lo establecido en el Convenio Estatal en su artículo 44, conforme a las condiciones que dan lugar a su disfrute.

## **3.- Disponibilidad Retén, Tiempo de Intervención:**

Se mantiene un sistema de Disponibilidad por Retén conforme se define en el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua vigente en cada momento, y conforme a su naturaleza, siendo la referencia actual lo definido en el art. 38 del VI Convenio Estatal, mediante un sistema de doble retén.

Retén 1 y 2. Estos dos retenes serán semanales (de lunes a lunes) y comprenderán todas las horas que no sean jornada laboral.

### **Retén 1: Titular del servicio.**

- Disponibilidad/Retén: 150 €/semana.
- Tiempo de Intervención normal: según Convenio Estatal.
- Tiempo de intervención especial (nocturna, fines de semana y festivos) 14,33€ la hora, para el ejercicio 2022, resto de años conforme al porcentaje de subida del Convenio Estatal.
- Cualquier fracción de tiempo realizada como tiempo de intervención diaria, se retribuirá redondeando a la hora inmediata superior.

### **Retén 2: Titular del servicio:**

- En cuanto al retén 2 hay que puntualizar que su función principal es la de ayudar al retén 1 en caso de necesitar apoyo, ya que para eso precisamente se implantó. Puntualizar también, que, si el retén 1 se encuentra realizando un trabajo programado que ha sido ordenado por el jefe de servicio al no haber voluntario y no haberse podido modificar la jornada, tendrá que acudir también a dar apoyo al retén 1. Dicho retén 2 se implanta en todos los Servicios gestionados por Entemanser, tanto Delegación Este como Delegación Oeste y los importes a percibir van ligados al Convenio Estatal, (excepto las horas de intervención especiales que se abonaran como las del Retén 1).

## **4.- Horas extraordinarias:**

Las horas extraordinarias son todas aquellas que se realizan fuera de la jornada laboral sin ser de intervención por los distintos retenes y se compensaran de la siguiente forma:

**Normales:** Comprendidas en horario semanal, desde la finalización de la jornada laboral hasta las 22:00 horas. Se paga la hora igual que la de intervención normal más media hora a librar.

**Especiales:** Todas aquellas horas realizadas después de las 22:00 horas hasta el inicio de la siguiente jornada laboral, incluidos fines de semana y festivos. Se paga igual que la hora de intervención especial más 1 hora a librar.

Cualquier fracción de tiempo realizada como hora extraordinaria diaria, se retribuirá redondeando a la hora inmediata superior.

#### **5.- Mayor dedicación:**

Para los puestos particulares (capataces, canaleros, especialistas...) se redactarán acuerdos de mayor disponibilidad, o mayor dedicación, ligados a Responsabilidades, Funciones y Tareas determinadas, dichos acuerdos deberán constar por escrito y deberán ser informados a la Representación Legal de los Trabajadores en la Comisión creada al efecto en el siguiente punto, (Concierto 6). En este caso dado que son perfiles especiales e individuales en puestos de confianza se revisarían los acuerdos individuales a partir del 01 de enero de 2024 sin ligarlo a subidas porcentuales de convenio y quedando en potestad de la empresa las futuras revisiones, pudiéndolas pactar con los afectados

#### **6.- Comisión de Seguimiento para los Retenes Disponibilidad, trabajos nocturnos, en solitarios Acuerdos de Mayor Disponibilidad y/o Dedicación y otros casos análogos:**

Se trata de una comisión paritaria conformada entre la RLT y la Empresa donde se informarán aquellos casos que por motivos de salud los trabajadores no puedan hacer trabajos nocturnos, en solitario y se trataran y consensuaran medidas de conciliación para aquellos trabajadores que igualmente no puedan entrar a disponibilidad retén, y por tanto quedan exonerados, ya que todos los trabajadores deben participar en las tareas antes mencionadas.

#### **7.- Ayuda del Agua:**

En el año 2022 esta ayuda es de 11€ mensuales para todos los trabajadores de Entemanser, las futuras actualizaciones quedan ligadas a las subidas ponderadas de las tarifas del servicio de abastecimiento de agua en los municipios que llevamos la gestión. Por lo tanto, habría que ver el peso específico que tiene que el peso de la facturación de servicio que sube la tarifa sobre la facturación total de Entemanser y aplicar en el momento que se aplique la nueva tarifa el % de subida ponderado. Tras la actualización de la tarifa de algunos servicios se fija el precio de esta ayuda a partir del 1 de enero de 2023 en 11,15 €.

#### **8. Trabajos Nocturnos Programados:**

Tienen la consideración de tal las campañas de localización de fugas y demás tareas encaminadas a la mejora del rendimiento hidráulico, limpieza de bombeos de aguas residuales o puntos críticos, y todas aquellas que se considere necesario por la jefatura de servicio o la propiedad a realizar en horario nocturno.

El personal que realice trabajos nocturnos trabajará ese día siendo relevado dos horas antes de la finalización de su jornada ordinaria, para tener un descanso más amplio, así mismo no vendrá a trabajar al día siguiente para completar su descanso.

No podrán planificarse estos trabajos con el personal de disponibilidad retén 1 y 2.

Por regla general salvo excepciones necesarias de la producción, los trabajos comenzarán a las 22:00 y finalizaran a las 04:00. A partir de la siguiente hora si es necesario quedarse más tiempo se considera hora extraordinaria y se abonará al precio estipulado.

Igual que el resto de los trabajos se abonará la nocturnidad de acuerdo con los precios de convenio en ese momento.

### **9.- Trabajos programados:**

En cuanto a trabajos programados y su realización por parte de los retenes. Hay que puntualizar que, en caso de necesidad de realizar un trabajo programado fuera del horario normal, se pedirá por parte de los capataces, jefes de explotación y/o jefes de servicios voluntarios entre la plantilla para su realización siempre que sea posible y se pagarán como horas extraordinarias. Si el trabajo programado es repetitivo y continuado en el tiempo predominará la modificación de la jornada habitual ya que el convenio contempla que se pueden modificar hasta un 5% de las horas totales. En el caso de que no existan voluntarios o por circunstancias de la producción no fuera posible el cambio de horario queda en la potestad del jefe de servicio determinar que ese trabajo programado tenga que ser atendido por el retén, tal y como especifica el Convenio estatal.

### **10.- Mejoras Sociales:**

- a) Para las personas que **no dispongan de sus días de asuntos propios se gratifica al trabajador/a con el 100 % del importe de la jornada laboral** ordinaria que a cada trabajador le correspondiera, por cada día de asuntos propios no dispuesto. Dicha gratificación se abonará junto con la paga extraordinaria del mes de diciembre, o en su defecto en la nómina del mes de enero.
- b) Conceder **un día más de asuntos propios** de los que establezca el convenio en cada momento en concepto de fidelización a la empresa a aquellos trabajadores que lleven más de 20 años en la empresa.  
En el caso concreto de cumplir dicha permanencia en el año en el que ésta se cumpla, el día de asuntos propios extra se disfrutará en cualquier día o su fracción de ese año, independientemente del mes en el que lo haga.
- c) Incentivo de carácter colectivo por cumplir con el objetivo de **Zero Accidentes Laborales** por el colectivo de trabajadores de ENTEMANSER, con baja, cuya obtención es anual y consistirá en una mejora salarial variable y que puede acumularse cada año de forma continuada, hasta un máximo de cinco años, esta mejora es penalizable cuando se sufra un accidente laboral con baja de cualquier trabajador de la Compañía que no haya sido provocada por la negligencia de un tercero, ajeno a la empresa, penalizando un año por cada accidente hasta regresar a la posición inicial; es penalizable con carácter individual con la pérdida de dicho incentivo en su totalidad por la aplicación de algún correctivo disciplinario que implique suspensión de empleo y sueldo. La cuantía de este importe será para el año 2021 de 60 euros anuales, año de inicio del cómputo de este incentivo, y se abonará con la nómina del mes de enero del año siguiente.
- d) Si durante la realización de una disponibilidad **reten cae un día festivo, se devuelve** con un día libre a acordar la fecha con la jefatura de servicio en función de la producción y estado de la plantilla, la aplicación de este concepto social se aplicará a partir de la firma del presente acuerdo. Para los 2 retenes.

**11.- Bajas:**

A partir del 01 de enero del 2023 las bajas por enfermedad común tendrán cobertura del 100% del salario a partir del día 16 y hasta 180 días. Durante los 15 primeros días de baja la cobertura será según el convenio estatal.

**12.- Horario:**

Se establece un horario durante todo el año con jornadas de 7,5h (37,5 semanales)

Donde el horario pasa a ser el siguiente:

**ABASTECIMIENTO:** 07:30 a 15:00

**SANEAMIENTO Y EDAM LA CALETA:** 07:00 a 14:30 (Siempre que el jefe de servicio así lo determine y nunca fuera del rango horario de abastecimiento).

Con esta medida desaparece cualquier reclamación acerca del pago de la disponibilidad de una hora más en horario de verano.

En cuanto al caso de La Caleta, el nuevo horario sólo podrá aplicarse al personal del área de "Mantenimiento" y no al personal del área de "Operación" que debe realizar turnos para mantener 24h cubierto el servicio.

Tampoco se podrá aplicar a los trabajadores de Telecontrol que realizan las detecciones de fugas nocturnas (ya que están por debajo de las 37'5 horas semanales).

**PERSONAL DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN:** Se establece sólo para el personal de contabilidad y administración de todos los servicios de Entemanser, que por razones de conciliación familiar y o de las necesidades del servicio, y previo acuerdo de ambas partes de establecer un horario flexible, siempre y cuando se cumpla la jornada de 7,5 horas diarias o 37,5 horas semanales.

**13.-Descongelar conceptos fijos de la nómina:**

- a) Semana de guardia (Retén 1). Ahora son 150€/semana. Se acuerda una subida del 3% a partir del 01 de enero del 2024 y en adelante será actualizado con las subidas que fije el convenio estatal de aplicación.
- b) Acuerdos de mayor dedicación. En este caso dado que son perfiles especiales e individuales en puestos de confianza se revisarían los acuerdos individuales a partir de enero de 2024 sin ligarlo a subidas porcentuales de convenio. (Como se explica en el punto 5).
- c) **Ayuda al agua.** Se liga a la subida ponderada de las tarifas del servicio de abastecimiento de agua en los municipios que llevamos la gestión. Por lo tanto, habría que ver el peso específico que tiene que el peso de la facturación de servicio que sube

la tarifa sobre la facturación total de Entemanser y aplicar en el momento que se aplique la nueva tarifa el % de subida ponderado. Se fija el precio de esta ayuda a partir del 1 de enero de 2023 en 11,15 €. (Como explica en el punto 7).

#### **14.-Plus de Festivos especiales:**

Ampliar el horario del Art.40 del Convenio Estatal de los Plus Festivos Especiales.

- Entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 14:00 horas del día 25 de diciembre.  
Pasa a ser de 20h a 16h.
- Entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 14:00 horas del día 1 de enero.  
Pasa a ser de 20h a 16h.
- Entre las 6:00 horas y las 14:00 horas del día 6 de enero.  
Pasa a ser de 4h a 16h.

#### **15.-Paga Extraordinarias:**

La paga extraordinaria de diciembre se pagará el 15 de diciembre.

### **DISPOSICION FINAL**

La comisión de seguimiento del presente acuerdo se compromete a vigilar y hacer cumplir todo lo establecido en los acuerdos de la Compañía que se encuentren en vigor, así como su revisión y negociación futura.

Sin más asuntos que tratar las partes firman el presente Pacto/Acuerdo Colectivo en la fecha indicada.

Por la Empresa:

Por los Trabajadores:

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### CABILDO INSULAR DE TENERIFE

##### ANUNCIO

**2758****122772**

Extracto de la convocatoria de subvenciones para la creación, producción y desarrollo de proyectos audiovisuales, 2023.

BDNS (Identif.): 696033.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/696033>).

Primero. Beneficiarios. Empresas o empresarios y empresarias individuales relacionados con la actividad audiovisual, que tengan su sede social y domicilio fiscal en Tenerife, y que estén dados de alta en el censo de actividades económicas de la AEAT con anterioridad al 30 de junio de 2021. Además, deben estar inscritos como productoras audiovisuales en el Registro de Empresas Audiovisuales de Canarias o en el Registro de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales del Ministerio de Cultura y Deporte.

Segundo. Objeto. Estas subvenciones pretenden contribuir a la financiación parcial de los gastos de producción de largometrajes y cortometrajes cinematográficos de imagen real y de animación, tanto de ficción como documental, y de desarrollo de largometrajes, que se realicen entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025.

Tercero. Bases reguladoras. Aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular AC0000017676 de 16 de mayo de 2023, y publicadas en el BOP de Santa Cruz de Tenerife nº 64 del 26 de mayo de 2023 (<https://www.bopsantacruzdetenerife.es/boletines/2023/26-5-23/26-5-23.pdf>).

Cuarto. Cuantía. Las subvenciones de esta convocatoria se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 23.1141.3343.47900 del Presupuesto del Cabildo Insular de Tenerife para 2023, por un importe de novecientos mil (900.000,00 €) euros. La cuantía de la subvención podrá consistir en un importe de 120 mil euros para la producción de largometrajes en la modalidad A; 45 mil euros si se trata de la modalidad B; en la modalidad C se establecen 10 mil euros para cortometrajes de imagen real o 15 mil euros si se trata de animación; y para la modalidad D, de desarrollo de largometrajes, 15 mil euros.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes. Veinte días naturales a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Las solicitudes se rellenan según el modelo normalizado habilitado en sede electrónica del Cabildo Insular de Tenerife en <https://sede.tenerife.es/es/tramites-y-servicios>. Cada solicitante puede presentar hasta 5 proyectos; en ningún caso un mismo solicitante podrá ser beneficiario de más de una subvención por modalidad ni más de tres proyectos de distintas modalidades. Junto con la solicitud se debe aportar el proyecto de actividad y el presupuesto de previsión de gastos e ingresos, así como el resto de documentación general recogida en la base 9.2 de la convocatoria.

Sexto. Otros datos. Justificación: los proyectos subvencionados deberán justificarse con carácter inmediato una vez ejecutados y, en cualquier caso, antes de 2 meses desde su finalización.

No subvencionable: Quedan excluidas de esta convocatoria las obras con contenido esencialmente publicitario, las de propaganda política, los noticiarios cinematográficos o las que por su contenido entren en la categoría de películas X. Asimismo, quedan excluidos de estas subvenciones los operadores de televisión u otros prestadores de servicios de comunicación audiovisual.

Santa Cruz de Tenerife, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR INSULAR DE CULTURA,  
Alejandro Krawietz Rodríguez.

## Área de Presidencia, Hacienda y Modernización

### Servicio Administrativo de Presupuestos y Gasto Público

#### ANUNCIO

2759

123346

Habiendo transcurrido QUINCE (15) días hábiles de exposición al público del expediente de modificación de créditos nº 3 del Presupuesto de este Cabildo, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, de fecha 5 de mayo de 2023, y no habiéndose presentado reclamación ni sugerencia alguna, en cumplimiento de lo previsto en el art. 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo, en relación con el artículo 169.1 del citado Texto Refundido, por el presente se hace público que ha quedado definitivamente aprobado el expediente de modificación de créditos nº 3 correspondiente al Presupuesto de este Cabildo para el Ejercicio 2023, el cual presenta el siguiente resumen:

#### EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 3 DEL CABILDO INSULAR DE TENERIFE

##### ALTAS DE GASTOS

CAPITULO I	GASTOS DE PERSONAL .....	868.465,35
CAPITULO II	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS .....	17.038.516,85
CAPITULO III	GASTOS FINANCIEROS .....	466.083,72
CAPITULO IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES .....	13.204.395,15
CAPITULO VI	INVERSIONES REALES .....	21.938.013,17
CAPITULO VII	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	71.808.613,61
	<b><u>TOTAL ALTAS.....</u></b>	<b><u>125.324.087,85</u></b>

##### BAJAS DE GASTOS

CAPITULO II	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS .....	46.200,00
CAPITULO IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES .....	15.000,00
CAPITULO VI	INVERSIONES REALES .....	18.624.291,66
CAPITULO VII	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	45.570.114,20
	<b><u>TOTAL BAJAS.....</u></b>	<b><u>64.255.605,86</u></b>

##### MAYORES INGRESOS

CAPITULO VI	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES.....	6.131,03
CAPITULO VIII	ACTIVOS FINANCIEROS.....	125.193.819,96
	<b><u>TOTAL MAYORES INGRESOS .....</u></b>	<b><u>125.199.950,99</u></b>

##### MENORES INGRESOS

CAPITULO IX	PASIVOS FINANCIEROS .....	64.131.469,00
	<b><u>TOTAL MENORES INGRESOS .....</u></b>	<b><u>64.131.469,00</u></b>

Santa Cruz de Tenerife, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

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

**Área de Presidencia, Hacienda y Modernización****Servicio Administrativo de Presupuestos y Gasto Público****ANUNCIO****2760****123346**

Habiendo transcurrido QUINCE (15) días hábiles de exposición al público del expediente nº 3 de modificación del Anexo II.a de las Bases de Ejecución del Presupuesto 2023 del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 55, de fecha 5 de mayo de 2023, y no habiéndose presentado reclamación ni sugerencia alguna, en virtud de lo dispuesto en el art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el presente se hace público que ha quedado definitivamente aprobado el expediente nº 3 de modificación del Anexo II.a de las Bases de Ejecución del Presupuesto 2023 del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, el cual presenta el siguiente resumen:

**Primero.-** Modificar el Anexo II.a de las Bases de Ejecución del Presupuesto en el sentido siguiente:

**Donde dice:**

Aplicación	Objeto	Tercero	Importe (€)
23.0802.2412.48250	ECCA Tenerife Impulsa 2023	ECCA Fundación Canaria	180.000,00
23.1122.4632.45390	Acciones Innovación: Transformación Digital	Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife	50.000,00
23.0301.2310.45390	Cátedra de ciclos de vida y personas mayores	Universidad de La Laguna	15.000,00
23.0701.4123.76240	Mercadillo del Agricultor de la Comarca Noreste	Ayuntamiento de La Laguna	1.500.000,00

**Debe decir:**

Aplicación	Objeto	Tercero	Importe (€)
23.0802.2412.48250	ECCA Tenerife Impulsa 2023	Fundación ECCA Social	180.000,00
23.1122.4632.45390	Startups Growth	Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife	60.000,00
23.0301.2310.45390	Cátedra de ciclos de vida y personas mayores	Universidad de La Laguna	30.000,00
23.0701.4123.76240	Mercadillo del Agricultor de la Comarca Noreste	Ayuntamiento de La Laguna	3.000.000,00

**Segundo.-** Incluir en el Anexo II de las Bases de Ejecución del Presupuesto 2023 las siguientes subvenciones:

Aplicación	Objeto	Tercero	Importe (€)
23.0801.4333.46240	"16ª edición del Festival Boreal 2023 en Los Silos	Ayuntamiento de Los Silos	25.000,00
23.0801.4333.78940	Acondicionamiento de espacio formativo polivalente	Real Sociedad Económica de Amigos del País	26.114,23

23.1122.4632.72390	Proyecto COSMOLAB	Instituto de Astrofísica de Canarias	15.000,00
23.0702.4141.78940	Maquinaria	Asociación de Cereales de Tenerife (ACETE)	50.000,00
23.0702.4141.78940	Maquinaria	Asociación de Productores de Cereales de Tenerife en Ecológico (APETECE)	15.000,00
23.0703.4108.48940	Campaña de esterilización de gatos abandonados y asilvestrados	Colegio Veterinarios de Santa Cruz de Tenerife	200.000,00
23.0601.1702.48940	Reduciendo y mitigando el impacto de la contaminación lumínica en las Áreas de la Red Natura 2000 de la Macaronesia	SEO Birdlife	35.000,00
23.1001.3273.48250	Proyecto PÓNOS, formación a jóvenes (3ª edición)	Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna	1.550.000,00
23.1021.3423.77040	Ciudad Deportiva	CD Tenerife	714.108,55
23.1021.3425.76240	Proyecto del centro deportivo San Isidro-Granadilla	Ayuntamiento de Granadilla de Abona	42.000,00
23.1021.3425.76240	Subvención al Ayuntamiento de Santa Úrsula para financiación proyecto Parque Mencey Bencomo	Ayuntamiento de Santa Úrsula	850.000,00

Santa Cruz de Tenerife, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

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

**CABILDO INSULAR DE LA PALMA****Servicio de Recursos Humanos****ANUNCIO**

2761

122637

Expediente nº 51/2022/RH-CONV.

PROVINCIA: Santa Cruz de Tenerife.

CORPORACIÓN: Excmo. Cabildo Insular de La Palma.

En fecha 25 de mayo de 2023, se dictó la Resolución 2023/5138, por la Miembro Corporativa con Delegación especial en materias de Hacienda y Recursos Humanos del Cabildo Insular de La Palma, cuyo tenor literal, es el siguiente:

**“RESOLUCIÓN:**

Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

**ANTECEDENTES**

**Primero.-** Visto el expediente instruido en relación con la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal en el Excmo. Cabildo Insular de La Palma, en consonancia con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que fue objeto de la preceptiva negociación colectiva.

**Segundo.-** Visto que en el acuerdo del Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de La Palma de fecha 16 de noviembre de 2022, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 141, de 23 de noviembre de 2022, se aprobaron los “Criterios Generales que regirán las Bases específicas del Proceso Extraordinario de Estabilización del Excmo. Cabildo Insular de La Palma por el sistema de concurso”.

**Tercero.-** Visto que en el acuerdo del Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, en Sesión Extraordinaria Urgente celebrada el pasado día 30 de noviembre de 2022, adoptó, entre otros, aprobar las Bases específicas que regirán la convocatoria pública para la cobertura por el sistema de concurso de cinco (5) plazas de Administrativo/a de Administración General, vacantes en la Plantilla de Personal Funcionario del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, pertenecientes a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Grupo C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público 2022, por tasa adicional de estabilización del empleo temporal.

**Cuarto.-** Visto que en el Boletín Oficial del Estado Núm. 307 de fecha miércoles 23 de diciembre de 2022, se publicó extracto las mencionadas Bases específicas, publicadas íntegramente en el «Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife» número 148, de 9 de diciembre de 2022, iniciándose el cómputo del plazo para la presentación de solicitudes de veinte días hábiles el día 27 de diciembre de 2022, finalizando por tanto, el día 24 de enero de 2023, inclusive.

**Quinto.-** Vista la Resolución número 2023/4557 de fecha 11 de mayo de 2023, publicada en la sede electrónica, que aprueba la lista definitiva de los aspirantes que han superado el proceso selectivo donde se propone para el nombramiento como funcionarios de carrera a:

ORDEN	APELLIDOS, NOMBRE	DNI
1º	GÓMEZ LEÓN, MARIA BEATRIZ	*****820P
2º	CHAVERO RODRÍGUEZ, FELISA	*****832J
3º	HERNÁNDEZ CAMACHO, FRANCISCO	*****306S
4º	CAMACHO CÁCERES, ALICIA	*****899Q
5º	PÉREZ MARTÍN, MARIA PILAR	*****669V

**Sexto.-** Vista la documentación presentada acreditativa de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria por los aspirantes propuestos.

## FUNDAMENTOS

**PRIMERO.-** Dispone la Base Décima de las específicas que rigen la convocatoria que

*“En el plazo máximo de UN (1) MES a contar desde el día en que se formule la propuesta, la Corporación deberá proceder al nombramiento como funcionario de carrera, a las personas aspirantes seleccionadas que hubiesen presentado, en tiempo y forma, la documentación prevista en la base anterior, hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos exigidos de participación y acceso (...).”*

*(...) Los aspirantes seleccionados nombrados deberán prestar Juramento o Promesa establecida, de conformidad con la fórmula recogida en el R.D. 707/1979.”*

**SEGUNDO.-** De conformidad con el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con la Disposición Adicional Decimocuarta de la mencionada Ley, en relación con el artículo 81.1,d) de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, en relación con el Decreto de delegaciones de la Presidencia nº 2019/5005 de fecha 02/08/2019 por el que se nombra a D. Carlos Javier Cabrera Matos, Miembro Corporativo Titular del Área de Hacienda, RECURSOS HUMANOS, Aguas, Transporte, Industria y Energía y se le autoriza el nombramiento de D<sup>a</sup> María Nayra Castro Pérez, como miembro corporativo con delegación especial en materia de Hacienda y RECURSOS HUMANOS y el Decreto de la Presidencia 2019/5076 de fecha 9 de agosto de 2019, es competencia de la Miembro Corporativa con Delegación especial en materias de Hacienda y Recursos Humanos.

Considerando la propuesta emitida por el Servicio de Recursos Humanos de este Cabildo,  
**RESUELVO:**

**PRIMERO.-** Nombrar, como funcionarios de carrera, Administrativos/as de Administración General, vacantes en la Plantilla de Personal Funcionario del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, pertenecientes a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Grupo C, Subgrupo C1, a la siguiente relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo:

ORDEN	APELLIDOS, NOMBRE	DNI
1º	GÓMEZ LEÓN, MARIA BEATRIZ	*****820P
2º	CHAVERO RODRÍGUEZ, FELISA	*****832J
3º	HERNÁNDEZ CAMACHO, FRANCISCO	*****306S
4º	CAMACHO CÁCERES, ALICIA	*****899Q
5º	PÉREZ MARTÍN, MARIA PILAR	*****669V

**SEGUNDO.-** Convocar a los nombrados al acto de Toma de Posesión, que se efectuará en el plazo de un mes desde la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, notificando la fecha y el lugar del mismo con antelación suficiente.

**TERCERO.-** Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, así como en el Tablón de Anuncios del Excmo. Cabildo Insular de La Palma.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Potestativo de Reposición ante la Presidencia de la Corporación, de conformidad con los artículos 17.1 u), 100 d) y 101.1 y 4 del Reglamento Orgánico de Gobierno, Administración y Funcionamiento de este Excmo. Cabildo Insular, en concordancia con los artículos 83.2 y 84.1 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, en el plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 124 y 30.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien interponer directamente Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de DOS MESES a contar a partir de la notificación o publicación de la misma (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa) ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativa (artículo 8.1 de la precitada Ley).

No obstante, los interesados podrán ejercitar cualquier otro que estime oportuno en defensa de sus derechos.

En Santa Cruz de La Palma, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

LA MIEMBRO CORPORATIVA CON DELEGACIÓN ESPECIAL EN MATERIA DE HACIENDA Y RECURSOS HUMANOS, María Nayra Castro Pérez, firmado electrónicamente.

**CABILDO INSULAR DE LA GOMERA****Secretaría General****ANUNCIO****2762****122246**

De conformidad con el acuerdo de aprobación inicial adecuada para la gestión del servicio público del Centro Sociosanitario Insular de Mayores de San Sebastián, de acuerdo con la Memora Justificativa, y su correspondientes anexos, adoptado por el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de La Gomera en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de mayo de 2023 y en virtud de lo dispuesto en el art. 97.1,c) del Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, en relación con el art. 49, apartado b) de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete a exposición pública la Memoria y sus correspondientes Anexos (a excepción de los Anexos II y V, que ya se encuentran expuestos al público por tener un plazo diferente, B.O.P. nº 45, de fecha 14/04/2023, página web y Sede Electrónica de la Corporación Insular), por plazo de TREINTA DÍAS NATURALES a efectos de formular observaciones los particulares y Entidades.

Dichos documentos se encuentran a disposición de los interesados a efectos de análisis, consulta y observaciones, en la Secretaría General de la Corporación Insular: sita en la calle Profesor Armas Fernández nº 2, planta baja, en San Sebastián de La Gomera, en días laborables de 08:00 a 14:00 horas, y en el tablón de anuncios electrónico alojado en la Sede Electrónica de este Cabildo, a partir de la inserción de este anuncio en el B.O.P. de Santa Cruz de Tenerife.

- Oficina de presentación de observaciones: Registro General, en la misma dirección citada anteriormente; así como, en cualquiera otro de los registros establecidos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Órgano ante el que se formula/n observación/es: Excmo. Cabildo Pleno.

San Sebastián de La Gomera, a veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Casimiro Curbelo Curbelo, documento firmado electrónicamente.

**Secretaría General****ANUNCIO****2763****122247**

De conformidad con el acuerdo de aprobación inicial adoptado por el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de La Gomera en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de mayo de 2023 y en virtud de lo dispuesto en el art. 49, apartado b) de la Ley 7/85, de 02 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete a información pública y audiencia a los interesados por plazo de TREINTA días a efectos de reclamaciones y sugerencias el expediente relativo a "Propuesta de Bases Específicas reguladoras de las subvenciones para el fomento de iniciativas empresariales, y modernización, mejora de la calidad y competitividad empresarial, en la isla de La Gomera".

Dicho expediente se encuentran a disposición de los interesados en la Secretaría General de la Corporación Insular: sita en la calle Profesor Armas Fernández nº 2, planta baja, en San Sebastián de La Gomera, en días laborables de 08:00 a 14:00 horas; asimismo, el contenido del acuerdo de las bases específicas de referencia se encuentra a disposición de los interesados a efectos de análisis y consulta en la página web y tablón de anuncios electrónico alojado en la Sede Electrónica del Excmo. Cabildo Insular de La Gomera, a partir de la inserción de este anuncio en el B.O.P. de Santa Cruz de Tenerife.

- Oficina de presentación de reclamaciones y sugerencias: Registro General, en la misma dirección citada anteriormente; así como, en cualquiera otro de los registros establecidos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Órgano ante el que se reclama: Excmo. Cabildo Pleno.

San Sebastián de La Gomera, a veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Casimiro Curbelo Curbelo, documento firmado electrónicamente.

**CABILDO INSULAR DE LA PALMA****Servicio de Contratación****ANUNCIO DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS****2764****123868**

Exp. nº 4/2023/CNT.

En cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Gobierno del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, adoptado en la Sesión Ordinaria celebrada el día 26 de mayo de 2023 y, en consonancia con lo dispuesto en el art. 61.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, se hace pública la delegación del citado Consejo de Gobierno, con relación al expediente que a continuación se detalla:

<b>Órgano delegado</b>	<b>Expediente</b>	<b>Competencia delegada</b>
Miembro Corporativo con delegación especial en la materia de Medio Ambiente del Excmo. Cabildo Insular de La Palma	“SUMINISTRO EN RÉGIMEN DE COMPRA DE CUATRO VEHICULOS TODOTERRENO PICK-UP PARA LA PREVENCIÓN, VIGILANCIA Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES Y CINCO KITS DE EXTINCIÓN DE INTERVENCIÓN RÁPIDA PARA MONTAR SOBRE PICK-UP. FONDOS FEADER” (EXPTE. 4/2023/CNT)	Delegar las restantes competencias de contratación relacionadas con el expediente.

Santa Cruz de La Palma, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Mariano Hernández Zapata, firmado electrónicamente.

**SANTA CRUZ DE TENERIFE****ANUNCIO****2765****123343**

Extracto de la convocatoria para la concesión de subvenciones de cooperación social a entidades sin ánimo de lucro en el ámbito de los servicios sociales municipales, año 2023.

BDNS (Identif.): 697997.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/697997>).

Primero. Beneficiarios.

Los destinatarios de las subvenciones serán entidades, instituciones y organizaciones sin ánimo de lucro del ámbito de los servicios sociales, entendiéndose como tales aquellas que se encuentren inscritas en el Registro de Entidades Colaboradoras en la prestación de servicios sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias y reúnen los requisitos exigidos en la bases 5 y 6.

Segundo. Objeto, condiciones y finalidad.

La concesión de subvenciones de cooperación social tiene por objeto fomentar y promover proyectos que coadyuven o complementen las competencias y actividades municipales en materia de atención social, según las prioridades incluidas en los correspondientes Planes municipales de servicios sociales. Dichos proyectos deberán desarrollarse en el ámbito territorial del municipio de Santa Cruz de Tenerife o tener como beneficiarios a personas que residan en el mismo y se encuentren en una situación de vulnerabilidad, exclusión social o riesgo de padecerla. De conformidad con lo previsto en la base 1.2 de las reguladoras, los proyectos habrán de incidir en alguna de las líneas y objetivos que se definen en la convocatoria y que se resumen a continuación:

a) Intervención comunitaria con grupos o colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

b) Promoción de interacciones/relaciones de convivencia familiar y comunitaria, positivas y estables.

c) Promoción de apoyos necesarios para el desarrollo de la autonomía personal.

d) Apoyos para la protección ante situaciones de desprotección o riesgo de desprotección (de la infancia y adolescencia, de personas mayores y adultas con discapacidad y/o dependencia, aquellas con limitaciones en la autonomía social o víctimas de violencia machista).

Tercero. Bases reguladoras.

Bases específicas por las que se regula la concesión de subvenciones de cooperación social a entidades sin ánimo de lucro en el ámbito de los servicios sociales municipales del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, aprobadas por acuerdo del Consejo Rector del IMAS en sesión ordinaria celebrada el día 11 de julio de 2012 y publicadas en el B.O.P. nº 96, de 23 de julio de 2012, modificadas mediante acuerdo del Consejo Rector del IMAS de 11 de junio de 2018, publicado en el B.O.P. nº 73, de 18 de junio de 2018.

Cuarto. Cuantía.

La cuantía total de la convocatoria asciende a la cantidad de 400.000 euros. Las cuantías máximas a subvencionar por cada proyecto serán de 19.000 euros.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de las solicitudes será de 20 días hábiles, a contar a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la convocatoria.

Sexto. Otros datos.

a) Las entidades deberán presentar la documentación prevista en la base 11, del modo que se señala en el apartado correspondiente de la presente convocatoria.

b) Los proyectos tendrán que cumplir los requisitos exigidos en la base 7.

c) Los criterios de valoración se regulan en la base 13.

Santa Cruz de Tenerife, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

LA JEFA DEL SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIAL, María Elena García Expósito.

**Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos****ANUNCIO****2766****123396**

La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 25 de mayo de 2023, dispuso lo que a continuación literalmente se transcribe:

“ASUNTO: EXPEDIENTE 3725/2022/RH RELATIVO A PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA, MEDIANTE FUNCIONARIO/A DE CARRERA DE CUATRO PLAZAS DE ARQUITECTO/A TÉCNICO/A DE LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA TÉCNICA, CLASE DE TÉCNICOS/AS, GRUPO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A, SUBGRUPO A2, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, EN VIRTUD DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª/8ª DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO)

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

**“ANTECEDENTES DE HECHO**

I.- La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 17 de diciembre de 2022, aprobó la convocatoria y las Bases que han de regir en el proceso selectivo para la provisión, mediante funcionarios/as de carrera de **cuatro plazas de Arquitecto/a Técnico/a**, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase de Técnicos/as, Grupo de clasificación profesional A, Subgrupo A2, incluidas en la Oferta de Empleo Público, en virtud de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público), cuyo texto fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 156, de fecha 27 de diciembre de 2022. El extracto de la convocatoria se publicó en el Boletín Oficial del Estado nº 66, de 18 de marzo de 2023.

II.- Mediante Decreto de la Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos, dictado con fecha 24 de abril de 2023, se aprobó la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo, confiriendo un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife de dicho acto a fin de que los/as interesados/as excluidos/as pudieran subsanar el/los motivo/s de exclusión y, en su caso, alegar la omisión en ambas listas, justificándolo documentalmente, pudiendo, asimismo, solicitar la corrección de los errores en la transcripción de los datos con que figuraran en las listas, si los hubiera habido.

La publicación del anuncio del referido Decreto tuvo lugar en Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, nº 55 del día 5 de mayo de 2023, quedando determinado el plazo de subsanación desde el día 8 de mayo hasta el día 19 de mayo de 2023, ambos inclusive.

**III.-** En dicho plazo los/as siguientes aspirantes provisionalmente excluidos/as, presentan instancia solicitando ser admitidos/as definitivamente:

- Don Jaime Ricardo Rodríguez Ceballos, con D.N.I. nº \*\*\*8641\*\* aporta el Anexo III, de declaración responsable de la veracidad de la documentación presentada junto con su instancia inicial.
- Doña María Elizabet Rodríguez Hernández, con D.N.I. nº \*\*\*2023\*\*, aporta el justificante de haber abonado el importe de la tasa por derechos de examen, el día 17 de abril de 2023, dentro del plazo de presentación de instancias solicitando tomar parte en la presente convocatoria.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**I.-**La Base Quinta de las que rigen el procedimiento selectivo dispone: *“Finalizado el plazo de subsanación, la Concejalía Delegada en materia de Recursos Humanos dictará Resolución por la que se aprueba la relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as, la cual será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia.*

*Los errores de hecho que pudieran advertirse en dichas listas podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de el/la interesado/a.*

*Con carácter meramente informativo y subordinado a lo publicado en el Boletín Oficial expuesto, las Resoluciones a que se hace referencia en los párrafos anteriores se harán públicas, además de por el medio indicado, a través del Tablón de Edictos Corporativo y la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.”*

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

### DISPONGO:

**PRIMERO.- Admitir definitivamente** a los/as aspirantes que lo fueron provisionalmente, así como a Don Jaime Ricardo Rodríguez Ceballos, con D.N.I. nº \*\*\*8641\*\* y a Doña María Elizabet Rodríguez Hernández, con D.N.I. nº \*\*\*2023\*\*.

En consecuencia, la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as, queda aprobada de la siguiente manera:

### ADMITIDOS/AS:

APELLIDOS		NOMBRE	D.N.I.
APARICIO	CASTRO	SANTIAGO	***2255**
ARANAZ	RIAÑO	ALBERTO	***4405**
ARBELO	PIMIENTA	MARIA NIEVES	***1766**
BATISTA	GARCIA	PEDRO MANUEL	***1589**
CABRERA	ALBERTO	MARIA ESTHER	***8141**
CACERES	SERRA	IRIS MARIA DE	***9966**

APELLIDOS		NOMBRE	D.N.I.
CRUZ	CABEZA	CARMEN DOLORES	***0129**
CRUZ	HERNANDEZ	OSCAR	***4207**
CRUZ	SAUCO	ANA CECILIA DE LA	***5610**
CURBELO	BRITO	ROSA MARIA	***9646**
DAVILA	MAMELY	HECTOR JOSE	***0052**
FONTE	MARTINEZ	MARIA OLIVIA	***9366**
GARCIA	DIAZ	GERARDO IVAN	***9817**
GONZALEZ	DIAZ	MARCELO	***2124**
GUTIERREZ	ROJAS	SERGIO	***2551**
LOPEZ	LUIS	DARIO	***1552**
LORENZO	PEREZ	JOHAN JOSE	***9302**
PADRON	GONZALEZ	KARINA	***0927**
PALMERO	MARRERO	IRENE	***7299**
PEREZ	QUINTANA	ESTHER	***7566**
PEREZ	ROCIO	MIGUEL ANGEL	***2371**
PEYRAC	GARCIA	MIRIAM	***9495**
RAMOS	ASCANIO	VERONICA	***9583**
RODRIGUEZ	CEBALLOS	JAIME RICARDO	***8641**
RODRIGUEZ	HERNANDEZ	MARIA ELIZABET	***2023**
RODRIGUEZ	RIVERO	CARMEN NIEVES	***9895**
ROSA	GONZALEZ	MARIA ANGELICA DE LA	***0893**
VALVERDE	LOZANO	JOSE JESUS	***9654**
VERA	LORENZO	HECTOR ALBERTO	***5654**

**EXCLUIDA**

APELLIDOS		NOMBRE	D.N.I.	Cód. motivo exclusión definitiva
DIAZ	MARTIN	NURIA	***8213**	2

Código	Motivo de exclusión definitiva
2	El informe de inscripción emitido por el Servicio de Empleo que presenta, no acredita todos los extremos establecidos en la Base Cuarta. 4.b) para estar exento/a del abono de la tasa por derechos de examen.

**SEGUNDO.-** El presente Decreto será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de Edictos y en la página web municipal.

**TERCERO.-** Notificar al Tribunal Calificador del proceso selectivo.

**CUARTO.-** El presente acto, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrido, potestativamente, en reposición ante la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. La interposición de dicho recurso, impide recurrir la misma en vía contencioso-administrativa, hasta que recaiga resolución de aquél, o su desestimación por silencio, la cual se entenderá producida si no se notifica su resolución en plazo de un mes desde su interposición. En tales supuestos, queda expedita la vía judicial pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el siguiente a aquél en que se notifique la resolución expresa, o se produzca la desestimación por silencio del de reposición.

El recurso contencioso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.”

**Lo que se hace público para general conocimiento.**

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

EN FUNCIONES DE JEFA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, María Lara Chávez, documento firmado electrónicamente.

**Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos****ANUNCIO**

2767

123349

El Sr. Director General de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Resolución dictada con fecha 26 de mayo de 2023, dispuso lo que a continuación literalmente se transcribe:

“ASUNTO: EXPEDIENTE 1641/2021/RH RELATIVO A PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA DE OCHO PLAZAS DE SUBINSPECTOR/A DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL, POR EL TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA Y MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN.

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

**“ANTECEDENTES DE HECHO**

I.- La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 28 de diciembre de 2022, aprobó la convocatoria y las Bases que han de regir en el procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de **ocho plazas de Subinspector/a del Cuerpo de la Policía Local** de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Policía Local, Escala Ejecutiva, Grupo A2, por el turno de promoción interna y mediante el sistema de concurso-oposición, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 2, de fecha 5 de enero de 2022 y en el Boletín Oficial de Canarias nº 22, de fecha 1 de febrero de 2022.

La modificación de dichas Bases fue dispuesta por Decreto de fecha 25 de marzo de 2022, hecha pública mediante anuncio insertado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 39, de 1 de abril de 2022 y en el Boletín Oficial de Canarias nº 69, de 7 de abril de 2022. El extracto de la convocatoria fue publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 90, del día 15 de abril de 2022.

La Base Octava de las que rigen el procedimiento selectivo establece que la tercera prueba de la Fase de Oposición, de conocimientos, consistirá en la realización de un ejercicio teórico y supuestos prácticos, de carácter obligatorio y eliminatorio, cuyo contenido versará sobre las materias comunes y específicas que permitan determinar la capacidad profesional de los/as aspirantes, así como la normativa específica relacionada con las funciones a desempeñar, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente y las áreas de conocimiento previstas en el Anexo III de la Orden de 24 de marzo de 2008 por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre.

II.- El Tribunal Calificador del referido proceso selectivo, en sesión celebrada el día 23 de mayo de 2023, acordó proponer a la Dirección General de Recursos Humanos la designación del funcionario de este Ayuntamiento, Don César Frías Molina, con D.N.I. nº **\*\*\*8804\*\***, que ocupa un puesto de trabajo de Técnico/a de Aplicaciones de la Sección de Gestión Económica, Nóminas y Soporte del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, como Asesor Informático del Órgano Calificador en relación con la corrección del primer ejercicio de la prueba de conocimiento de la fase de Oposición del proceso.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- El apartado 6.5.- de la Base Sexta de las que rigen el referido procedimiento selectivo referente al Tribunal de Selección, dispone: “6.5.- *Asesores/as Especialistas*.”

*El Tribunal podrá proponer, para todas o algunas de las pruebas, a los/as asesores especialistas y personal colaborador o auxiliar que estime necesario, los cuales se limitarán al ejercicio de las funciones propias de su especialidad o que les sean encomendadas.*

*Actuarán en calidad de asesores con voz pero sin voto. Los/as asesores colaborarán con el Tribunal exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas. La designación nominativa de los titulares y suplentes se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.”*

II.- Teniendo en cuenta que es Órgano competente para la designación nominal del Tribunal Calificador, la Dirección General de Recursos Humanos, conforme establece la referida Base Sexta, es por lo que se propone que también lo sea para la designación de los Asesores Especialistas.”

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

### DISPONGO:

**PRIMERO.-** La designación del funcionario de este Ayuntamiento Don César Frías Molina, con D.N.I. nº \*\*\*8804\*\*, como Asesor Informático del Tribunal Calificador del procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera, de **ocho plazas de Subinspector/a del Cuerpo de la Policía Local**, en relación con la corrección del primer ejercicio de la prueba de conocimiento de la fase de Oposición del mismo.

**SEGUNDO.-** Su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en la página web del Ayuntamiento.

**TERCERO.-** La presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida, potestativamente, en reposición ante la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. La interposición de dicho recurso, impide recurrir la misma en vía contencioso administrativa, hasta que recaiga la resolución de aquél, o su desestimación por silencio, la cual se entenderá producida si no se notifica su resolución en plazo de un mes desde su interposición. En tales supuestos, queda expedita la vía contencioso administrativa pudiendo interponerse recurso contencioso administrativo en plazo de dos meses desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

El recurso contencioso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, asimismo, podrá interponerse cuantos otros crea oportunos.”

### Lo que se hace público para general conocimiento.

En Santa Cruz de Tenerife, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EN FUNCIONES DE JEFA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, María Lara Chávez, documento firmado electrónicamente.

## Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos

### ANUNCIO

2768

122649

El Sr. Director General de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Resolución dictada con fecha 24 de mayo de 2023, dispuso lo que a continuación literalmente se transcribe:

“ASUNTO: EXPEDIENTE 3728/2021/RH RELATIVO A PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA LA COBERTURA, MEDIANTE FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA, POR EL SISTEMA DE OPOSICIÓN, TURNO DE ACCESO LIBRE, DE TREINTA Y SIETE PLAZAS DE POLICÍA (GRUPO C, SUBGRUPO C1) DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL.

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

#### “ANTECEDENTES DE HECHO

I.- La Sra. Concejala Delegada en materia de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto dictado con fecha 22 de diciembre de 2021, aprobó la convocatoria y las Bases que han de regir en el procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de **treinta y siete plazas de Policía del Cuerpo de la Policía Local** de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Policía Local, Escala Básica, Grupo C, Subgrupo C1, por el turno de acceso libre y mediante el sistema de oposición, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 156, de fecha 29 de diciembre de 2021 y en el Boletín Oficial de Canarias nº 20, de fecha 28 de enero de 2022.

Las Bases que rigen la convocatoria fueron modificadas mediante Decreto de fecha 14 de marzo de 2022, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 35, de fecha 23 de marzo de 2022 y en el Boletín Oficial de Canarias nº 63, de fecha 30 de marzo de 2022. El extracto de la convocatoria se publicó mediante anuncio insertado en el Boletín Oficial del Estado nº 123, de fecha 24 de mayo de 2022.

La Base Octava de las que rigen el procedimiento selectivo establece que la tercera prueba de la Fase de Oposición, de conocimientos, consistirá en la realización de ejercicios teóricos y prácticos, de carácter obligatorio y eliminatorio, cuyo contenido versará sobre las materias comunes y específicas que permitan determinar la capacidad profesional de los/as aspirantes, así como la normativa específica relacionada con las funciones a desempeñar, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente y las áreas de conocimiento previstas en el Anexo III de la Orden de 24 de marzo de 2008.

II.- El Tribunal Calificador del referido proceso selectivo, en sesión celebrada el día 19 de mayo de 2023, acordó proponer a la Dirección General de Recursos Humanos la designación del funcionario de este Ayuntamiento, Don César Frías Molina, con D.N.I. nº **\*\*\*8804\*\***, que ocupa un puesto de trabajo de Técnico/a de Aplicaciones de la Sección de

Gestión Económica, Nóminas y Soporte del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, como Asesor Informático del Órgano Calificador en relación con la corrección de la primera y segunda prueba del Ejercicio de Conocimiento de la fase de Oposición del proceso.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- El apartado 6.5.- de la Base Sexta de las que rigen el referido procedimiento selectivo referente al Tribunal de Selección, dispone: “6.5.- *Asesores/as Especialistas.*”

*El Tribunal podrá proponer, para todas o algunas de las pruebas, a los/as asesores especialistas y personal colaborador o auxiliar que estime necesario, los cuales se limitarán al ejercicio de las funciones propias de su especialidad o que les sean encomendadas.*

*Actuarán en calidad de asesores con voz, pero sin voto. Los/as asesores colaborarán con el Tribunal exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas. La designación nominativa de los/las asesores titulares y suplentes se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el Tablón de Edictos y web Municipal.”*

II.- Teniendo en cuenta que es Órgano competente para la designación nominal del Tribunal Calificador, la Dirección General de Recursos Humanos, conforme establece la referida Base Sexta, es por lo que se propone que también lo sea para la designación de los Asesores Especialistas.”

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

### DISPONGO:

**PRIMERO.-** La designación del funcionario de este Ayuntamiento Don César Frías Molina, con D.N.I. nº \*\*\*8804\*\*, como Asesor Informático del Tribunal Calificador del procedimiento selectivo para la cobertura, mediante funcionarios/as de carrera de **treinta y siete plazas de Policía del Cuerpo de la Policía Local** de este Ayuntamiento, en relación con la corrección de la primera y segunda prueba del Ejercicio de Conocimiento de la fase de Oposición del mismo.

**SEGUNDO.-** Su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en la página web del Ayuntamiento.

**TERCERO.-** La presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida, potestativamente, en reposición ante la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. La interposición de dicho recurso, impide recurrir la misma en vía contencioso administrativa, hasta que recaiga la resolución de aquél, o su desestimación por silencio, la cual se entenderá producida si no se notifica su resolución en plazo de un mes desde su interposición. En tales supuestos, queda expedita la vía contencioso administrativa pudiendo interponerse recurso contencioso administrativo en plazo de dos meses desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

El recurso contencioso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, asimismo, podrá interponerse cuantos otros crea oportunos.”

**Lo que se hace público para general conocimiento.**

En Santa Cruz de Tenerife, a veinticinco de mayo de dos mil veintitrés.

LA JEFA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS,  
Laura Martín Tirado, documento firmado electrónicamente.

**Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas****Servicios Económicos Administrativos OAFAR****ANUNCIO****2769****122356**

La Presidencia del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife (OAFAR) dictó, con fecha 25 de mayo de 2023, Resolución por la que se aprueba la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo de estabilización de empleo temporal (Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público).

Visto el informe-propuesta elevado por el servicio gestor sobre el expediente de referencia, en la que se tienen en consideración los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO**

I.- La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión celebrada el día 14 de diciembre de 2022, acordó ratificar lo actuado por el OAFAR, en concreto mediante Resolución de su Presidencia nº POAF-932/2022, de fecha 2 de diciembre de 2022, por la que se aprobaron las BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LAS CONVOCATORIAS Y PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL PARA CUBRIR PLAZAS DE FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA Y PERSONAL LABORAL FIJO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, CONFORME A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, y mediante Resolución nº POAF-956/2022, de fecha 12 de diciembre de 2022, que rectifica error existente en la primera, así como encomendar al OAFAR, conforme a lo previsto en el artículo 15.3 y 8.2.I) de sus Estatutos, la competencia para la aprobación de las bases específicas y las convocatorias de los procesos selectivos a que se refieren las presentes bases generales, así como la aprobación de la lista provisional y definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, la designación de los miembros integrantes del Tribunal Calificador y de los expertos/as que se nombren en calidad de asesores/as especialistas y la resolución de las convocatorias, previa elevación de la preceptiva propuesta por parte del Tribunal Calificador.

II.- Con fecha 21 y 22 de diciembre de 2022 la Presidencia del OAFAR aprueba las bases específicas y convocatoria de prueba selectiva, por el sistema de concurso, para cubrir plazas como funcionario de carrera y personal laboral fijo del OAFAR, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria del año 2022 en virtud de aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal (disposición adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgente para la reducción de la temporalidad en el empleo público):

III.- El Tribunal Calificador del referido proceso selectivo en sesión celebrada el 24 de mayo de 2023 acordó otorgar las calificaciones finales del procedimiento y proponer a la Presidencia del OAFAR la siguiente relación de aspirantes que han aprobado el presente proceso, habiendo sido publicado el correspondiente anuncio en el Tablón de Edictos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y en la página web municipal con fecha 25 de mayo de 2023:

**1º UNA PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA-CONDUCTOR/A (GRUPO D-IV)**

ASPIRANTE
Don Francisco Javier Cabrera Romero

**2º UNA PLAZA DE OFICIAL DE SEGUNDA (GRUPO E-V)**

ASPIRANTE
Don Jose Antonio Melián Rodríguez

**3º TRES PLAZAS DE OPERARIOS/AS (GRUPO E-V)**

ASPIRANTES
Don Jesús Artemi Concepción García
Don Pedro Manuel Díaz Jorge
Don Jose Juan Perdomo González

**4º DOS PLAZAS DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA (GRUPO A, SUBGRUPO A1)**

ASPIRANTES
Doña María del Carmen Vidal Conesa
Doña María José Gómez Padilla

**5º UNA PLAZA DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN CONTABLE (GRUPO A, SUBGRUPO A2)**

ASPIRANTE
Doña Rosa María Andersson Caballero

**6º UNA PLAZA DE ARQUITECTO/A TÉCNICO/A (GRUPO A, SUBGRUPO A2)**

ASPIRANTE
Don Jose Francisco Arteaga Peña

**7º SIETE PLAZAS DE ADMINISTRATIVO/A (GRUPO C, SUBGRUPO C1)**

ASPIRANTES
Doña María Candelaria Alonso Marrero
Don Argelio Nicasio Díaz Pérez
Don Andrés Antonio Llombet Quintero
Doña María Alicia Llorente Martín
Doña Gladys Isabel Mesa Barrera
Doña María Montserrat Perdomo Pérez
Doña María Cristina Santacreu Ríos

**8º TRES PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (GRUPO C, SUBGRUPO C2)**

ASPIRANTES
Don Jose Manuel Peraza Sanabria
Doña Yaiza María Díaz Gutiérrez
Doña Carmen Dolores García Negrín

**9º UNA PLAZA DE CONDUCTOR/A NOTIFICADOR/A (GRUPO C, SUBGRUPO C2)**

ASPIRANTE
Don Pablo Castillo Díaz

**IV.-** Las plazas estructurales vacantes objeto de convocatoria, conforme se determina en la Base SEGUNDA de las Bases Generales, son las siguientes:

Personal funcionario:

A1-(AD01) -1 PLAZA DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA
A1-(AD02)-1 PLAZA DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA
A2-(EC-01)-1 PLAZA DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN CONTABLE
A2-(MN-01)-1 PLAZA DE ARQUITECTO/A TÉCNICO/A
C1-(GE-01)- 1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A
C1-(GE-02)-1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A
C1-(AD-04)-1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A
C1-(EC-02)-1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A
C1-(PR-01)-1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A
C1-(PR-02)-1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A
C1-(PR-03)-1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A
C2-(GE-03)-1 PLAZA DE AUXILIAR ADMTVO/A
C2-(AD-05)-1 PLAZA DE AUXILIAR ADMTVO/A
C2-(PR-04)-1 PLAZA DE AUXILIAR ADMTVO/A
C2-(GE-05)-1 PLAZA DE CONDUCTOR/A NOTIFICADOR/A

Personal laboral:

D-IV-(MN-04)-1 PLAZA DE OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A
E-V-(MN-05)-1 PLAZA DE OFICIAL 2ª
E-V-(MN-11)-1 PLAZA DE OPERARIO/A
E-V-(MN-12)-1 PLAZA DE OPERARIO/A
E-V-(MN-13)-1 PLAZA DE OPERARIO/A

**V.-** La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el día 14 de noviembre de 2022, en relación con el expediente 291/2021/OAF Relación de Puestos de Trabajo del OAFAR, acordó la aprobación de la propuesta de adaptación y modificación puntual propuesta por el Consejo Rector del OAFAR en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 4 de noviembre de 2022; dicha adaptación y modificación puntual de la RPT del OAFAR fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº142, de 25 de noviembre de 2022.

El dispositivo primero del Acuerdo adoptado al respecto es de la siguiente literalidad:

**“PRIMERO.-** Aprobar la siguiente ordenación de los códigos de los puestos de trabajo existentes en la RPT actual y sus correspondientes equivalencias en función de las Unidades administrativas y operativas creadas por el Reglamento de Estructura Organizativa y Régimen Interior del OAFAR:

<b>CÓDIGO ACTUAL</b>	<b>R.P.T.</b>	<b>DENOMINACIÓN PUESTO ACTUAL</b>	<b>NUEVO CÓDIGO R.P.T. ACTUALIZADO Y EQUIVALENTE</b>	<b>DENOMINACIÓN PUESTO ACTUALIZADO</b>
OAF-ECAD-01		COORDINADOR/A DE LOS SERVICIOS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVOS	OAF-CECAD	COORDINADOR/A DE LOS SERVICIOS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVOS
OAF-AD-01		TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA	OAF-UGEAD-F01	TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA
OAF-AD-02		TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA	OAF-UGEAD-F02	TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA
OAF-EC-01		TÉCNICO/A DE GESTIÓN CONTABLE	OAF-UGEAD-F04	TÉCNICO/A DE GESTIÓN CONTABLE
OAF-AD-06		TÉCNICO/A DE RELACIONES LABORALES	OAF-UGEAD-F05	TÉCNICO/A DE RELACIONES LABORALES
OAF-AD-04		ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F06	ADMINISTRATIVO/A
OAF-PR-01		ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F07	ADMINISTRATIVO/A
OAF-GE-02		ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F08	ADMINISTRATIVO/A
OAF-EC-02		ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F09	ADMINISTRATIVO/A
OAF-GC-01		ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F10	ADMINISTRATIVO/A

OAF-AD-05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F11	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
OAF-GC-03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
OAF-GE-04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
OAF-EC-03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A DE OAMR
OAF-GC-02	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OAF-UGEAD-F15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A DE OAMR
OAF-MN-01	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	OAF-UPPRI-F01	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A
OAF-PR-02	ADMINISTRATIVO/A	OAF-UPPRI-F02	ADMINISTRATIVO/A
OAF-PR-03	ADMINISTRATIVO/A	OAF-UPPRI-F03	ADMINISTRATIVO/A
OAF-GE-01	ADMINISTRATIVO/A	OAF-UPPRI-F04	ADMINISTRATIVO/A
OAF-GE-05	CONDUCTOR/A NOTIFICADOR/A	OAF-UPPRI-F05	CONDUCTOR/A NOTIFICADOR/A
OAF-PR-04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OAF-UPPRI-F06	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
OAF-GE-03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OAF-UPPRI-F07	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
OAF-MN-04	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	OAF-UPPRI-L01	OFICIAL 1ª CONDUCTOR
OAF-MN-05	OFICIAL 2ª	OAF-UPPRI-L02	OFICIAL 2ª
OAF-MN-11	OPERARIO	OAF-UPPRI-L03	OPERARIO
OAF-MN-12	OPERARIO	OAF-UPPRI-L04	OPERARIO
OAF-MN-13	OPERARIO	OAF-UPPRI-L05	OPERARIO

A los efectos previstos en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de la Reforma de la Función Pública, se debe tomar en consideración que los puestos en cuyo código se identifica la expresión "UGEAD" se encuentran adscritos a la Unidad de Gestión Económico-Administrativa del OAFAR; los puestos en cuyo código se identifica la expresión "UPPRI" se encuentran adscritos a la Unidad de Planificación, Producción e Infraestructura Operativa del

*OAFAR, y el puesto en cuyo código se identifica la expresión "CECAD" se correspondiente con el de Coordinador/a de los Servicios Económico-Administrativos del OAFAR regulado en sus Estatutos."*

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- La Base Décima de las que rigen los procesos selectivos disponen:

*"1.- Por Resolución de la Presidencia del OAFAR, y a propuesta del Tribunal Calificador, se aprobará la relación de aspirantes aprobados/as en el proceso selectivo, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y sede electrónica municipal, y se ofertarán los puestos de trabajo al objeto de que presenten la documentación en lengua castellana descrita a continuación y soliciten los puestos de trabajo ofertados por orden de preferencia.*

**1.1.- Documentación a aportar:** *Los/las aspirantes deberán aportar en un plazo de VEINTE (20) DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la relación de aprobados en el Boletín Oficial de la Provincia, la siguiente documentación:*

- *Declaración responsable de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas.*
- *En el caso de que no se posea la nacionalidad española, declaración responsable de no estar sometido/a a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado el acceso a la función pública.*

**1.2.- Solicitud de puestos de trabajo ofertados por orden de preferencia:** *Los/las aspirantes deberán aportar en un plazo de DIEZ (10) DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la relación de aprobados en el Boletín Oficial de la Provincia, la solicitud de puestos de trabajo ofertados por orden de preferencia. Cada aspirante deberá elegir, como mínimo, un número de puestos equivalente al correspondiente al orden que ocupa dicho/a aspirante teniendo en cuenta las calificaciones finales obtenidas por los/las opositores/as.*

**2.- Nombramientos:** *Cuando se trate de convocatorias de plazas de funcionario, los/as aspirantes que dentro del plazo indicado presenten la documentación y acrediten que reúnen los requisitos serán nombrados/as funcionarios/as de carrera.*

*No presentar la documentación o no acreditar que reúne los requisitos exigidos en la convocatoria, dentro del plazo, dará lugar al decaimiento del derecho al nombramiento, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que, en su caso, pudiera haber incurrido por falsedad en los datos declarados en la instancia. .*

*Si el/la candidato/a al que le correspondiese el nombramiento no fuera nombrado/a, bien por desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, podrá nombrarse al/a la siguiente candidato/a que hubiera superado el proceso de selección, por estricto orden de prelación.*

*Los nombramientos deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y sede electrónica municipal.*

*La persona que sin causa suficientemente justificada no tomase oportunamente posesión de su plaza será declarada cesante, con pérdida de todos los derechos derivados del proceso selectivo y del nombramiento conferido.*

**3.- Asignación de puestos:** *La adjudicación de los puestos a los/as aspirantes que superen el proceso selectivo se efectuará según la petición de destino de acuerdo con la puntuación total obtenida, conforme al artículo 26 del 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.*

*El personal de nuevo ingreso será adscrito al puesto con carácter definitivo, siempre que reúna los requisitos objetivos determinados para cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo del OAFAR.”*

II.-El órgano competente para la aprobación de la propuesta que se contiene en el presente documento es la Presidencia del Organismo Autónomo, en el ejercicio de la competencia regulada en el art. 8.2g) de los vigentes Estatutos del OAFAR.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos y de conformidad con la propuesta elevada por el servicio gestor, en el ejercicio de las atribuciones que tengo conferidas,

**DISPONGO:**

**PRIMERO.-** Aprobar la siguiente relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo de estabilización de empleo temporal (disposición adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) para la cobertura mediante personal laboral fijo y funcionarios de carrera, por el sistema de concurso:

**Personal Laboral Fijo**

OFICIAL DE PRIMERA-CONDUCTOR/A	
Don Francisco Javier Cabrera Romero	***8120**

OFICIAL DE SEGUNDA	
Don Jose Antonio Melián Rodríguez	***5932**

OPERARIOS/AS	
Don Jesús Artemi Concepción García	***2185**
Don Pedro Manuel Díaz Jorge	***3645**
Don Jose Juan Perdomo González	***6014**

#### Personal Funcionario de Carrera

TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA	
Doña María del Carmen Vidal Conesa	***3916**
Doña María José Gómez Padilla	***1909**

TÉCNICO/A DE GESTIÓN CONTABLE	
Doña Rosa María Andersson Caballero	***1692**

ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	
Don Jose Francisco Arteaga Peña	***0737**

ADMINISTRATIVO/A	
Doña María Candelaria Alonso Marrero	***6063**
Don Argelio Nicasio Díaz Pérez	***7972**
Don Andrés Antonio Llombet Quintero	***7629**
Doña María Alicia Llorente Martín	***7948**

Doña Gladys Isabel Mesa Barrera	***8216**
Doña María Montserrat Perdomo Pérez	***3668**
Doña María Cristina Santacreu Ríos	***0796**

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	
Don Jose Manuel Peraza Sanabria	***6091**
Doña Yaiza María Díaz Gutiérrez	***9703**
Doña Carmen Dolores García Negrín	***8658**

CONDUCTOR/A NOTIFICADOR/A	
Don Pablo Castillo Díaz	***5893**

**SEGUNDO.-** Se confiere un plazo de VEINTE (20) DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la relación de aprobados en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los/as aspirantes aprobados presenten la siguiente documentación:

- Declaración responsable de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas.

**TERCERO.-** Los/las aspirantes aprobados deberán aportar en un plazo de DIEZ (10) DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la relación de aprobados en el Boletín Oficial de la Provincia, la solicitud de puestos de trabajo ofertados por orden de preferencia. Cada aspirante deberá elegir, como mínimo, un número de puestos equivalente al correspondiente al orden que ocupa dicho/a aspirante teniendo en cuenta las calificaciones finales obtenidas por los/as opositores/as.

Para la identificación del/ los puesto/s cada aspirante deberá consignar el/los código/s conforme a las equivalencias que se identifican en el antecedente quinto del presente informe propuesta.

**CUARTO.-** Publicar el presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y sede electrónica municipal.

**QUINTO.-** El presente acto que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en los términos previstos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; asimismo, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la citada publicación; significando que, en el caso de presentar recurso potestativo de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se resuelva expresamente el recurso de reposición o se produzca la desestimación presunta del mismo, y todo ello sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

Santa Cruz de Tenerife, a veinticinco de mayo de dos mil veintitrés.

EL COORDINADOR DE SERVICIOS ECONÓMICOS ADMINISTRATIVOS DE OAFAR, Joaquín Castro Brunetto, documento firmado electrónicamente.

## AGULO

### ANUNCIO

2770

122757

#### ADENDA DE ADHESIÓN.

D.<sup>a</sup> Rosa María China Segredo, en calidad de Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Agulo, actuando en nombre y representación del mismo, en virtud de las competencias que le otorga la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias,

#### DECLARA

Que el Pleno del Ayuntamiento de Agulo ha acordado con fecha 16 de junio de 2022, solicitar la adhesión al Convenio de Cooperación de fecha 22 de junio de 2021, suscrito entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y la Federación Canaria de Municipios para la delegación en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, del ejercicio de las competencias de los municipios de Canarias para la selección del personal de sus Cuerpos de Policía Local.

#### MANIFIESTA

Único.- La voluntad del Ayuntamiento de Agulo, cuya representación ostenta, de adherirse

expresamente a todas y cada una de las cláusulas del Convenio de Cooperación mencionado, asumiendo las obligaciones del mismo y con sujeción a todas las cláusulas, adjuntando la siguiente documentación:

- Certificación por la persona titular de la Secretaría del Ayuntamiento del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de fecha 16 de junio de 2022 de delegación en la APCAC de los procesos de selección, por oposición libre, del empleo de Policía Local (Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Policía Local, Escala Básica, Grupo C, Subgrupo C1), conforme con las vacantes que figuren en sus correspondientes ofertas de empleo público, con expresa referencia a la delegación en la APCAC, de la resolución de los recursos administrativos que puedan interponerse contra los actos administrativos dictados en el ejercicio de las competencias delegadas.

- Compromiso de aprobación de la oferta de empleo público anual y el número de plazas vacantes en el empleo de Policía Local que han de convocarse por oposición libre, a los efectos de su delegación en la APCAC.

Agulo, a veinticinco de mayo de dos mil veintitrés.

EL SECRETARIO-INTERVENTOR, Pablo Aldama Blanch, documento firmado electrónicamente.

**BARLOVENTO****ANUNCIO****2771****122995**

Por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, se ha formado la Matrícula del Impuesto sobre Actividades Económicas para el año 2023, constituida por censos comprensivos de todos los sujetos pasivos que ejerzan actividades económicas en este municipio, agrupados en función del tipo de cuota nacional, o municipal, por la que tributen y clasificados por secciones, divisiones, agrupaciones, grupos y epígrafes cerrada a 31 de diciembre del 2022, e incorporadas las altas, variaciones y bajas producidas durante dicho año; incluidas las declaraciones de variaciones y bajas presentadas hasta el 31 de enero y que se refieran a hechos anteriores al 1 de enero del 2023, según lo dispuesto en el art. 3 del Real Decreto 243/1995, de 17 de febrero, por el que se dictan las normas para la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas, y se regula la delegación de competencias en materia de gestión censal de dicho impuesto.

La expresada matrícula 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 estará a disposición de los interesados en la oficina de Recaudación de este Ayuntamiento, en horario de 8:00 a 14:00 horas de la jornada laboral.

La inclusión de un sujeto pasivo en la matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos expresados en la matrícula, constituyen actos administrativos contra los que cabe interponer recurso de reposición potestativo ante el órgano competente de la Administración Tributaria del Estado, en el plazo de un mes contado, desde el día inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública de la Matrícula; o reclamación económico-administrativa, ante el Tribunal Económico Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de quince días computado al modo señalado.

La interposición de dicho recurso o reclamación, no originará la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerde expresamente en órgano administrativo o el Tribunal Económico Administrativo competente.

Barlovento, a veinticinco de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Jacob Qadri Hijazo, documento firmado electrónicamente.

**ANUNCIO****2772****122996**

Por Resolución de la Alcaldía nº 143/2023, de fecha 25 de mayo de 2023, se han aprobado los Padrones de contribuyentes que a continuación se relacionan:

- Impuesto Bienes Inmuebles naturaleza Urbana 2023.

- Impuesto Bienes Inmuebles naturaleza Rústica 2023.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 y 109 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los Padrones aprobados quedarán expuestos al público en la Secretaría-Intervención de este Ayuntamiento, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, por plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados a partir de la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán consultarlos y formular cuantas alegaciones estimen pertinentes. De no producirse reclamaciones dicha aprobación devendrá definitiva.

Una vez superado el plazo de información pública, se procederá a la recaudación de los referidos Padrones Fiscales en periodo voluntario.

Plazo de ingreso.- Desde el día 1 julio de 2023 hasta el 15 de noviembre de 2023.

Lugar de pago.- Para aquellos contribuyentes que no tengan domiciliado el pago en Entidades Financieras, este se realizará en la Oficina de Recaudación Municipal.

Advertencia.- Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, las deudas será exigidas por el procedimiento de apremio, devengando el recargo, interés de demora y costas que se produzcan.

Recursos.- Desde la fecha de finalización del periodo de exposición al público referenciado, podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes.

Barlovento, a veinticinco de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Jacob Qadri Hijazo, documento firmado electrónicamente.

**FASNIA****ANUNCIO****2773****123636**

En cumplimiento del artículo 169.1 por remisión del 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Fasnía, adoptado en su sesión extraordinaria del día 2 de mayo de 2023, sobre modificación presupuestaria núm. 11/2023, modalidad crédito extraordinario, que se hace público resumido por capítulos:

**Altas en Aplicación Presupuestaria de Gastos**

<b>Aplicación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Euros</b>
9200.62300	Administración General/Instalación del ascensor del Edificio de Correos	25.000,00 €

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

**Estado de Ingresos****Financiación con alta en aplicación de ingresos**

<b>Aplicación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Euros</b>
870.00	Remanente de Tesorería para gastos generales	25.000,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>25.000,00 €</b>

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Fasnía, a treinta de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE EN FUNCIONES, Luis Javier González Delgado, documento firmado electrónicamente.

**GRANADILLA DE ABONA****ANUNCIO****2774****123861**

DON RUBÉN GARCÍA CASAÑAS, CONCEJAL DELEGADO DE HACIENDA DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABONA;

HACE SABER: Que Resolución/Decreto se han aprobado los siguientes Padrones:

- Padrón de Contribuyentes de la Tasa por la prestación del servicio de abastecimiento de agua correspondiente al 2º bimestre del ejercicio 2023.

- Padrón de Contribuyentes de la Tasa de alcantarillado y depuración de aguas correspondiente al 2º bimestre del ejercicio 2023.

Dichos padrones se someten a información pública en virtud de lo establecido en el artículo 99 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, por plazo de QUINCE (15) DÍAS, a contar desde el siguiente a su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento, a efectos de reclamaciones por los interesados legitimados.

Transcurrido dicho plazo sin que se produzcan reclamaciones, los padrones se entenderán definitivamente

aprobados. En cumplimiento del artículo 102.3, de la Ley 58/2003, General Tributaria en los tributos de cobro periódico por recibo, una vez notificada la liquidación correspondiente al alta en el respectivo registro, padrón o matrícula, podrán notificarse colectivamente las sucesivas liquidaciones mediante edictos que así lo adviertan.

En virtud de lo previsto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán formular contra los actos de aplicación y efectividad de los tributos locales, en el plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente a la finalización de la exposición pública de los Padrones en el Boletín Oficial de la Provincia, Recurso de Reposición.

La gestión recaudatoria en periodo voluntario será realizada por ENTEMANSER S.A. en virtud de lo dispuesto en el Expediente de Adjudicación del Concurso de la Gestión de los Servicios Públicos Municipales de Abastecimiento de Agua, Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales de este Ayuntamiento de Granadilla de Abona, aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 18/11/2004.

Granadilla de Abona, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

Rubén García Casañas, firmado electrónicamente.

**LA GUANCHA****ANUNCIO**

2775

123398

Por la Junta de Gobierno Local en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 26.05.2023 se ha adoptado Acuerdo, que transcrito literalmente dice como sigue:

**“ “20).- EXPEDIENTE N.º 1169/2023.- APROBACIÓN DEL TEXTO REGULADOR N.º54 DEL PRECIO PÚBLICO SOBRE LA MATRÍCULA DE LA LUDO-VERANO.**

ACUERDO A ADOPTAR EN RELACIÓN CON LA APROBACIÓN DEL REFERIDO TEXTO REGULADOR.

Se trae a la vista la Propuesta de Resolución elevada por la Alcaldía-Presidencia con fecha 19.05.2023, cuyo contenido es del siguiente tenor literal:

**“ PROPUESTA DE RESOLUCIÓN ALCALDÍA -PRESIDENCIA**

**Expediente n.º:** 1169/2023

**Procedimiento:** Imposición y Ordenación de Tributos

**Asunto:** Establecimiento y ordenación de precios público sobre la fijación del precio público de la matrícula de la Ludo-Verano

Visto el procedimiento tramitado bajo el expediente de referencia relativo al establecimiento y ordenación del precio público para la matrícula de la Ludo-Verano.

Tomando en consideración los siguientes,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 19.05.2023, la Concejala Delegada entre otras del Área de Ludoteca presentó su propuesta en la que argumentaba la necesidad de tramitar el procedimiento para el establecimiento e imposición de precios públicos.

**SEGUNDO.-** Con fecha 19.05.2023, se dictó Providencia por la Alcaldía-Presidencia para la incoación e impulso del procedimiento para el establecimiento e imposición de precios públicos.

**TERCERO.-** Resultando que con fecha 19.05.2023 se emitió informe por la Secretaria de la Corporación relativa al procedimiento y legislación aplicable.

**CUARTO.-** Con fecha 19.05.2023, se emitió Memoria económico-financiera sobre el coste y rendimiento del servicio en el que justificó el importe de los precios públicos por el área de Intervención Municipal.

**QUINTO.-** Con fecha 19. 05.2023 se emitió por la Intervención informe *favorable* en el que se evaluó el impacto económico-financiero de la propuesta del servicio, así como el cumplimiento de la normativa aplicable y en particular, los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

**SEXTO.-** Consta informe con la oportuna propuesta de resolución suscrito por la Tesorera Municipal de fecha 19.05.2023.

**SÉPTIMO.-** El referido expediente ha sido dictaminado favorablemente por la Comisión Informativa de Hacienda; Economía; Patrimonio, Contratación; Personal y Régimen Interior, en sesión extraordinaria celebrada el día 24.05.2023

Considerando de aplicación los siguientes,

#### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

I. La propuesta de establecimiento y ordenación de precios públicos se circunscribe al régimen jurídico recogido en los artículos 41 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En línea con lo anterior, las Entidades Locales en virtud del artículo 4.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local ( en lo sucesivo LBRL), podrán establecer y modificar precios públicos mediante acuerdo del Pleno de la Corporación, conforme dispone el artículo 47 del Texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales en concordancia con el artículo 23.2,b) de la LBRL.

II. La iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

En virtud del principio de proporcionalidad, la iniciativa que se proponga deberá contener la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios.

La iniciativa normativa se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico. Cuando en materia de procedimiento administrativo la iniciativa normativa establezca trámites adicionales o distintos a los contemplados en esta Ley, éstos deberán ser justificados atendiendo a la singularidad de la materia o a los fines perseguidos por la propuesta.

III. Conforme al artículo 44 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el importe de los precios públicos deberá cubrir como mínimo el coste del servicio prestado o de la actividad realizada.

Cuando existan razones sociales, benéficas, culturales o de interés público que así lo aconsejen, la Entidad podrá fijar precios públicos por debajo del límite previsto en el apartado anterior. En estos casos deberán consignarse en los Presupuestos de la Entidad las dotaciones oportunas para la cobertura de la diferencia resultante si la hubiera.

IV. La legislación y jurisprudencia aplicable es la siguiente:

- El Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

- La Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

-La Ordenanza municipal reguladora n.º 17 de normas generales para el establecimiento o modificación de precios públicos por este Ayuntamiento.

- Acuerdo plenario de fecha 26. 06.2019 de delegación de competencias del Ayuntamiento Pleno en la Junta de Gobierno Local.

- STS núm. 4011/2015, de 28.09.2015.

- STS 3198/2000, de 14 de abril del 2000.

Vistos los antecedentes de hecho descritos, así como los fundamentos jurídicos que resultan de aplicación, la Junta de Gobierno Local en virtud de las competencias delegadas mediante Decreto núm. 564/2019, de fecha 19.06.2019, por unanimidad de los miembros presentes, **ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Aprobar el precio público para el establecimiento y ordenación de los precios públicos sobre la Matrícula Ludo-Verano según obra en el expediente y de conformidad con la propuesta elevada por el órgano gestor fijándolo en un importe de 70€/quincena, teniendo en cuenta que por el área de Intervención se ha especificado lo siguiente en el informe de fecha 19.05.2023: “ *Que la cantidad a exigir y liquidar por el referido precio no cumple el principio de equivalencia por razones sociales, benéficas, culturales o de interés público, existiendo crédito dentro del vigente presupuesto para hacer frente para atender la diferencia resultante y garantizar la financiación del servicio*”. El precio público será aplicable desde la publicación del Acuerdo que en su caso adopte. A continuación, se transcribe la Memoria-económica financiera:



ILTRE. AYUNTAMIENTO DE LA GUANCHA  
ESTUDIO ECONOMICO PARA EL SERVICIO DE VERANO DE LA LUDOTECA MUNICIPAL

Coeficiente de Cobertura	Días	Numero de usuarios estimados/quincena	60
Días por año	365		
Sábados y Domingos	104		
Festivos	14		
Jornadas Netas	247		
4% Absentismo	9,88		
Vacaciones y asuntos propios	25		
Jornadas Efectivas	212,12		
Coeficiente de cobertura	1,16		
*Las vacaciones se disfrutan en fecha de inactividad			
		Periodo del servicio / quincena	2

Convenio Colect. marco estatal del sector ocio educativo y animacion sociocultural  
BOE num.69 publicado el lunes 22 de marzo de 2021

	Salario Base anual 2023
Animador Sociocultural	17.058,90

Gastos del personal

Unidades	Ludoteca La Piola	Coef Jornada	Salario Base (mensualidad)	SS Empresa	Total	Total con cobertura
	de 09:00 a 14:00 horas			33%		
1	Monitor /a		723,39	238,72	962,11	1.120,31
4	Animador sociocultural	65,50%	3.724,53	1.229,09	4.953,62	5.768,17
TOTAL						6.888,48 €

(\*)Se estima un ratio de 12 usuarios por monitor, se prevé 60 niños/as por quincena (días hábiles)

Gastos del Servicio

	Coste unitario	Total estimado
Vestuario	50,00 €	250,00 €
Certificados médicos	60,00 €	300,00 €
Material didactico y para la actividad	-	2.500,00 €
Seguros de responsabilidad civil y otros		900,00 €
Suministros (agua y electricidad)		250,00 €
Telecomunicaciones		250,00 €
Otros gastos no previstos		1.000,00 €
TOTAL		5.450,00 €

Gastos por Actividades

	Coste unitario	Total estimado
Excursiones (transporte y otros)	600,00 €	600,00 €
Talleres	550,00 €	550,00 €
TOTAL		1.150,00 €

Resumen del coste de la actividad

	Total estimado	
Gastos del personal	6.888,48 €	
Gastos del Servicio	5.450,00 €	
Gastos por Actividades	1.150,00 €	
TOTAL COSTE SERVICIO		13.488,48 €

Presupuesto

Concepto	Porcentaje	Año 2023
Coste del personal	38,26%	6.888,48 €
Otros gastos	61,74%	6.600,00 €
Subtotal	100,00%	13.488,48 €
Gastos Generales y Beneficio Industrial	6%	3%
Subtotal		14.702,45 €
I.G.I.C.		1.029,17 €
Total Anual (con IGIC)		15.731,62 €

Coste unitario por usuario del servicio

131,10 € (\*)

(\*) Coste total estimando 60 usuarios por quincena, considerando una duracion del servicio de 2 quincenas

**SEGUNDO.-** Publicar el Acuerdo que en su caso se adopte en el tablón de anuncios municipal y en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife así como en el tablón de anuncios municipal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.1a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En el mismo se indicarán los recursos que procederán contra dicho Acuerdo.

**TERCERO.-** Facultar a la Alcaldía para suscribir los documentos relacionados con este asunto.

**CUARTO.-** Dar al expediente la tramitación sucesiva legalmente prevista.”

Constan igualmente en el expediente los siguientes antecedentes de hecho:

- Documento de retención de crédito de fecha 25.05.2023 núm. 2.23.0.00763 , con cargo a la aplicación de gasto 2023.337A.22699 para hacer frente a las diferencias generados entre el coste efectivo por la prestación del servicio y el precio público propuesto para su aprobación.

- El expediente ha sido dictaminado *favorablemente* con fecha 25.05.2023 por la Comisión Informativa de Hacienda; Economía; Patrimonio; Contratación; Personal y Régimen Interior.

Visto cuando antecedente, la Junta de Gobierno Local en virtud de las competencias residuales delegadas por el Ayuntamiento Pleno mediante Acuerdo de fecha 26.06.2019, adopta el siguiente **ACUERDO**:

**ÚNICO.-** Aprobar íntegramente la propuesta elevada por el Alcalde-Presidente con fecha 19.05.2023.”

De acuerdo con el artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra el presente Acuerdo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otra acción o recurso que estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Guancha, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE EN FUNCIONES, Antonio Hernández Domínguez, firmado electrónicamente.

**ICOD DE LOS VINOS****Tesorería****EDICTO****2776****121780**

De conformidad con lo previsto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se notifica a los interesados que, mediante Decreto del Concejal Delegado Genérico del Área de Hacienda, Régimen Jurídico y Nuevas Tecnologías, en virtud de las facultades delegadas por la Alcaldía mediante resolución de fecha 19 de junio de 2019, se ha aprobado la liquidación provisional del padrón fiscal de la Tasa por Suministro de Agua Potable de Abastecimiento Público correspondiente al segundo bimestre de 2023.

El pago de los recibos incluidos en dicho padrón fiscal podrá realizarse en la Oficina del Consorcio de Tributos de Tenerife situada en la calle José Rodríguez Ramírez nº 7, bajo, de esta ciudad o en cualquier otra oficina de dicho organismo así como en las entidades bancarias concertadas.

El plazo de ingreso en período voluntario desde el 6 de junio de 2023 al 6 de agosto de 2023, ambos inclusive.

Finalizado el plazo de pago en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo del periodo ejecutivo, intereses de demora, y en su caso, las costas que se produzcan.

Contra el acuerdo de aprobación de la liquidación provisional del padrón fiscal se podrá interponer recurso de reposición ante el Concejal Delegado de Hacienda en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación del presente edicto.

Icod de los Vinos, a diecisiete de mayo de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DELEGADO, Armino González García.

**PUERTO DE LA CRUZ****Área de Concesiones Administrativas  
y Gestión del Patrimonio****Unidad administrativa: Concesiones  
Administrativas****ANUNCIO DE INFORMACIÓN  
PÚBLICA****2777****122248**

Expte.: 3646/2023.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de Concesión Administrativa de Uso Privativo de Bien de Dominio Público por Concurrencia Competitiva, de diferentes locales comerciales y puestos del Mercado Municipal, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 87.4 del Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, se convoca, por plazo de treinta días hábiles trámite de información pública, desde la publicación del presente anuncio en el BOP, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://puertodelacruz.sedelectronica.es>].

Puerto de la Cruz, a veintitrés de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Marco Antonio González Mesa, documento firmado electrónicamente.

**PUNTAGORDA****ANUNCIO****2778****122978**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Puntagorda, a veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Vicente Rodríguez Lorenzo, firmado electrónicamente.

**PUNTALLANA****ANUNCIO****2779****122345**

En cumplimiento de lo establecido en la Base Novena de la convocatoria para la provisión mediante concurso de méritos de las siguientes plazas de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento (Diplomado/a Relaciones Laborales, Agente de Empleo y Desarrollo Local, Arquitecto/a Técnico, Trabajador/a Social y Educador/a Menores) correspondientes a la oferta excepcional de empleo público para la estabilización de empleo temporal, enmarcada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Sin la generación de listas de reserva), se hace público que, tras la tramitación del correspondiente proceso selectivo, se ha aprobado la contratación, como personal laboral fijo, de las siguientes personas de las plazas que se indica:

<b>DENOMINACIÓN PLAZA</b>	<b>COD. PLAZA</b>	<b>APELLIDOS, NOMBRE</b>	<b>DNI</b>	<b>RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA</b>
Trabajadora Social	L12	Cabrera Hernández, Olga Lourdes	**176****	Decreto 2023-0107, de 13 de febrero
Agente de Empleo y Desarrollo Local	L7	Felipe Hernández, Aramita Jesús	**172****	Decreto 2023-0108, de 13 de febrero
Educadora Menores	L14	Martín Martín, Yoli Mar	**184****	Decreto 2023-0109, de 13 de febrero
Arquitecto Técnico	L8	Piñero Hernández, Roberto	**165****	Decreto 2023-0119, de 16 de febrero
Trabajadora Social	L13	Hernández García, Raquel Inmaculada	**188****	Decreto 2023-0135, de 23 de febrero
Diplomado en Relaciones Laborales	L5	Guerra Rodríguez, Abraham	**191****	Decreto 2023-0138, de 23 de febrero

Lo que se hace público para su conocimiento y efecto.

Puntallana, a quince de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Víctor Manuel Guerra Hernández, documento firmado electrónicamente.

**SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA****O.A. Gerencia Municipal de Urbanismo****Servicio de Licencias****ANUNCIO****2780****109655**

Se hace constar que por parte de GYMOOGIMNASIOS, S.L. se ha presentado ante esta Gerencia Municipal de Urbanismo licencia de obra y uso provisional para Acondicionamiento de terreno para uso de aparcamiento al aire libre en CMNO. TORNERO Nº 21, término municipal de San Cristóbal de La Laguna.

Por ello, de conformidad con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en virtud del artículo 25.4 del Reglamento de Intervención y Protección de la Legalidad Urbanística, se somete a información pública a efectos de que dentro del plazo de veinte días, contados a partir del día siguiente a esta publicación, se presenten todas aquellas alegaciones que se consideren oportunas.

El expediente de referencia podrá ser consultado en la página web de este organismo [www.gerenciaurbanismo.com](http://www.gerenciaurbanismo.com)

San Cristóbal de La Laguna, a veintisiete de abril de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO DIRECTOR, P.D.F., Resolución 444/2020-LA JEFA DE SERVICIO, Beatriz Simón Franco, documento con firma electrónica.

**O.A. Gerencia Municipal de Urbanismo****ANUNCIO****2781****123671**

El Sr. Consejero Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, el 24 de mayo del presente año, ha dictado la siguiente Resolución Núm. 3168/2023:

“...//...

Primero: Adscribir con carácter definitivo al funcionario Don Pedro Sánchez del Río Guillén,

con DNI nº \*\*\*2550\*\*, al puesto de F-54 (Jefe de Servicio) del Servicio de Asistencia Jurídica y Coordinación, en el régimen propio de la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, por considerar a dicho funcionario idóneo para el desempeño de dicho puesto, cuyas características se detallan a continuación:

PUESTO F-54.

Adscripción del Puesto: Servicio de Asistencia Jurídica.

Denominación: Jefe de Servicio.

Subgrupo: A-1.

Complemento de Destino: 28.

Complemento Específico: 83,33 puntos.

Escala: Administración General.

Subescala: Técnica.

Adscripción: Indistinta (Administración General del Estado, Comunidad Autónoma o Administración Local).

Titulación Académica: Licenciado en Derecho (o la titulación equivalente o Grado correspondiente).

Formación Específica: Formación en Ordenación del Territorio y Urbanismo y en Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales.

Experiencia: 3 años de experiencia en el desempeño de funciones en la Administración Pública en puestos de su grupo.

Jornada: Plena disponibilidad.

Segundo: El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles. Conforme a lo previsto en el art. 48.4 del Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción Profesional, efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos.

Tercero: Notificar la presente Resolución a los interesados y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

.../...”

En San Cristóbal de La Laguna, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

EL JEFE DEL SERVICIO-COORDINADOR, Pedro Lasso Navarro, documento firmado electrónicamente.

## O.A. Gerencia Municipal de Urbanismo

### ANUNCIO

2782

123667

El Sr. Consejero Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, el 24 de mayo del presente año, ha dictado la siguiente Resolución Núm. 3162/2023:

“.../...”

Primero: Adscribir con carácter definitivo a la funcionaria Doña Beatriz Simón Franco, con DNI nº \*\*\*8641\*\*, al puesto de F-74 (Jefe de Servicio) del Servicio de Gestión del Casco Histórico, en el régimen propio de la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, por considerar a dicha funcionaria idónea para el desempeño de dicho puesto, cuyas características se detallan a continuación:

PUESTO F-74.

Adscripción del Puesto: Servicio de Gestión del Casco Histórico.

Denominación: Jefe de Servicio.

Subgrupo: A-1.

Complemento de Destino: 28.

Complemento Específico: 83,33 puntos.

Escala: Administración General/Administración Especial.

Subescala: Técnica Superior.

Adscripción: Indistinta (Administración General del Estado, Comunidad Autónoma o Administración Local).

Titulación Académica: Licenciado en Derecho (o la titulación equivalente o Grado correspondiente), o titulación de Arquitectura (o titulación equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada).

Formación Específica: Formación en Ordenación del Territorio y Urbanismo y en Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales.

Experiencia: 3 años de experiencia en el desempeño de funciones en la Administración Pública en puestos de su grupo.

Jornada: Plena disponibilidad.

Segundo: El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles. Conforme a lo previsto en el art. 48.4 del Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción Profesional, efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos.

Tercero: Notificar la presente Resolución a los interesados y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

.../...”

En San Cristóbal de La Laguna, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

EL JEFE DEL SERVICIO-COORDINADOR, Pedro Lasso Navarro, documento firmado electrónicamente.

## O.A. Gerencia Municipal de Urbanismo

### ANUNCIO

2783

123663

El Sr. Consejero Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, el 24 de mayo del presente año, ha dictado la siguiente Resolución Núm. 3166/2023:

“.../...”

Primero: Adscribir con carácter definitivo al funcionario Don Guillermo Rodríguez Serrano, con DNI nº \*\*\*2094\*\*, al puesto de F-30 (Jefe de

Servicio) del Servicio de Disciplina, en el régimen propio de la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, por considerar a dicho funcionario idóneo para el desempeño de dicho puesto, cuyas características se detallan a continuación:

PUESTO F-30.

Adscripción del Puesto: Servicio de Disciplina.

Denominación: Jefe de Servicio.

Subgrupo: A-1.

Complemento de Destino: 28.

Complemento Específico: 83,33 puntos.

Escala: Administración General/Administración Especial.

Subescala: Técnica Superior.

Adscripción: Indistinta (Administración General del Estado, Comunidad Autónoma o Administración Local).

Titulación Académica: Licenciado en Derecho (o la titulación equivalente o Grado correspondiente), o titulación de Arquitectura (o titulación equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada).

Formación Específica: Formación en Ordenación del Territorio y Urbanismo.

Experiencia: 3 años de experiencia en el desempeño de funciones en la Administración Pública en puestos de su grupo.

Jornada: Plena disponibilidad.

Segundo: El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles. Conforme a lo previsto en el art. 48.4 del Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción Profesional, efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos.

Tercero: Notificar la presente Resolución a los interesados y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

.../...”

En San Cristóbal de La Laguna, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

EL JEFE DEL SERVICIO-COORDINADOR,  
Pedro Lasso Navarro, documento firmado electrónicamente.

## O.A. Gerencia Municipal de Urbanismo

### ANUNCIO

**2784**

**123640**

El Sr. Consejero Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, el 24 de mayo del presente año, ha dictado la siguiente Resolución Núm. 3165/2023:

“...//...

Primero: Adscribir con carácter definitivo a la funcionaria Doña María del Mar Martín Rodríguez, con DNI nº \*\*\*6012\*\*, al puesto de F-117 (Jefe de Servicio) en el Servicio de Actividades, en el régimen propio de la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, por considerar a dicha funcionaria idónea para el desempeño de dicho puesto, cuyas características se detallan a continuación:

PUESTO F-117.

Adscripción del Puesto: Servicio de Actividades.

Denominación: Jefe de Servicio.

Subgrupo: A-1.

Complemento de Destino: 28.

Complemento Específico: 83,33 puntos.

Escala: Administración General/Administración Especial.

Subescala: Técnica Superior.

Adscripción: Indistinta (Administración General del Estado, Comunidad Autónoma o Administración Local).

Titulación Académica: Licenciado en Derecho (o la titulación equivalente o Grado correspondiente), titulación de Arquitectura (o titulación equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada) o titulación de Ingeniero Superior (o titulación equivalente).

Formación Específica: Formación en Ordenación del Territorio y Urbanismo y en legislación sobre Actividades Clasificadas y Espectáculos Públicos.

Experiencia: 3 años de experiencia en el desempeño de funciones en la Administración Pública en puestos de su grupo.

Jornada: Plena disponibilidad.

Segundo: El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles. Conforme a lo previsto en el art. 48.4 del Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción Profesional, efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos.

Tercero: Notificar la presente Resolución a la interesada y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.”

En San Cristóbal de La Laguna, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO DIRECTOR, PDF (Res. 2600/2023) J.S., COORDINADOR, Pedro Lasso Navarro, documento firmado electrónicamente.

## O.A. Gerencia Municipal de Urbanismo

### ANUNCIO

2785

123635

El Sr. Consejero Director de la Gerencia Municipal de Urbanismo, el 24 de mayo del presente año, ha dictado la siguiente Resolución Núm. 3145/2023:

“...//...

Primero: Adscribir con carácter definitivo a la funcionaria Doña Elisabeth Hayek Rodríguez, con DNI nº \*\*7209\*\*\*, al puesto de F-39 (Jefe de Servicio), en el Servicio de Gestión del Planeamiento, en el régimen propio de la provisión

de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, por considerar a dicha funcionaria idónea para el desempeño de dicho puesto, cuyas características se detallan a continuación:

PUESTO F-39.

Adscripción del Puesto: Servicio de Gestión del Planeamiento.

Denominación: Jefe de Servicio.

Subgrupo: A-1.

Complemento de Destino: 28.

Complemento Específico: 83,33 puntos.

Escala: Administración General/Administración Especial.

Subescala: Técnica Superior.

Adscripción: Indistinta (Administración General del Estado, Comunidad Autónoma o Administración Local).

Titulación Académica: Licenciado en Derecho (o la titulación equivalente o Grado correspondiente) o titulación de Arquitectura (o titulación equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada).

Formación Específica: Formación en Ordenación del Territorio y Urbanismo.

Experiencia: 3 años de experiencia en el desempeño de funciones en la Administración Pública en puestos de su grupo.

Jornada: Plena disponibilidad.

Segundo: El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles. Conforme a lo previsto en el art. 48.4 del Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción Profesional, efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos.

Tercero: Notificar la presente Resolución a las interesadas y ordenar su publicación del nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

...//...”

En San Cristóbal de La Laguna, a veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO DIRECTOR, PDF (Res. 2600/2023) J.S., COORDINADOR, Pedro Lasso Navarro, documento firmado electrónicamente.

## SAN MIGUEL DE ABONA

### ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL 2786 122992

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día veintitrés de mayo de dos mil veintitrés, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 4628/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con remanente de Tesorería para gastos generales.

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos nº 4628/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con remanente de Tesorería para gastos generales, por Acuerdo

del Pleno de fecha veintitrés de mayo de dos mil veintitrés, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://aytosanmigueldeabona.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

San Miguel de Abona, a veinticinco de mayo de dos mil veintitrés.

EL SEGUNDO TENIENTE DE ALCALDE,  
Antonio Manuel Rodríguez Gómez, documento firmado electrónicamente.

**SANTA CRUZ DE LA PALMA****ANUNCIO****2787****123009**

Por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 26 de mayo de 2023, se adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente el expediente de Modificación de Créditos nº 09/2023 por Créditos Extraordinarios y Suplemento de Créditos, del Presupuesto del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma del ejercicio 2023:

Nº. Expediente	Modificación	Importe
09/2023	Créditos Extraordinarios	506.078,81 euros
09/2023	Suplemento de Créditos	725.242,50 euros
Total		1.231.321,31 euros

En cumplimiento de los artículos 177.2 y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el expediente al público, para que quienes se consideren interesados puedan, en el plazo de QUINCE días hábiles a partir de la publicación de este anuncio, examinar el expediente y presentar ante el Pleno las reclamaciones que estimen oportunas, hallándose el expediente de manifiesto en la Intervención de Fondos. Las reclamaciones se presentarán en el Registro de Entrada de la Corporación.

El expediente de modificación de crédito se entenderá definitivamente aprobado si durante el expresado plazo no se presentare reclamación alguna, en caso contrario, el Pleno dispondrá de UN MES para resolverlas.

Santa Cruz de La Palma, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan José Neris Hernández, firmado digitalmente.

**SANTIAGO DEL TEIDE****ANUNCIO****2788****122161**

Con fecha 19 de abril de 2023, se ha aprobado, por la Junta de Gobierno Local, el expediente de aprobación de la Oferta de Empleo Público, correspondiente al ejercicio 2023 que contiene la siguiente plaza vacante:

GRUPO	SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN	PLAZA	VACANTE
C	C1	Administración Especial	Policía Local	Oficial/a	1

Lo que se hace público, en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En la Villa Histórica de Santiago del Teide, a veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Emilio José Navarro Castanedo, documento firmado electrónicamente.

**VILLA DE BREÑA ALTA****ANUNCIO****2789****123876****EXPOSICIÓN PÚBLICA DE LA MATRÍCULA DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.**

Por parte de la Administración Tributaria del Estado se ha formado la Matrícula del Impuesto sobre Actividades Económicas, cerrada al 31 de diciembre de 2022, constituida por censos de todos los sujetos pasivos que ejerzan actividades económicas o que tengan su domicilio fiscal en la Villa de Breña Alta; en cumplimiento de lo establecido en el art. 3º del Real Decreto 243/1995, de 17 de febrero, se pone a disposición del público, y durante un plazo de 15 días, la correspondiente matrícula. Durante los cuales estará a disposición de los interesados en los Servicios Económicos Municipales en horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas de la jornada laboral.

Contra la inclusión de un sujeto pasivo en la matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos a que se refiere el apartado 2 del artículo 2º del citado Real Decreto, podrá ser interpuesto recurso de reposición potestativo ante la Delegación Provincial de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de Santa Cruz de Tenerife, dentro del plazo de quince días hábiles contados desde el inmediato siguiente al del término del período de exposición al público de la matrícula, o bien interponer directamente, en el citado plazo de quince días, reclamación económico-administrativa ante la Sala Desconcentrada de Santa Cruz de Tenerife del Tribunal Económico-Administrativo Regional de Canarias, sin que ambos puedan simultanearse.

Villa de Breña Alta, a veintisiete de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Jonathan de Felipe Lorenzo, documento firmado electrónicamente.

**VILLA DE BREÑA BAJA****Intervención****ANUNCIO****2790****122991**

Expediente nº: 3346/2023.

Por la Agencia Estatal de Administración Tributaria se ha formado la MATRÍCULA DE IMPUESTO

SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS PARA 2023, constituida por censos comprensivos de todos los sujetos pasivos que ejerzan actividades económicas en este municipio, agrupados en función del tipo de cuota nacional o municipal, por la que tributen y clasificados por secciones, divisiones, agrupaciones, grupos y epígrafes cerrada a 31 de diciembre del año anterior e incorporadas las altas, variaciones y bajas producidas durante dicho año, incluidas las declaraciones de variaciones y bajas presentadas hasta el 31 de enero y que se refieran a hechos anteriores al 1 de enero actual, según lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 243/1995, de 17 de febrero por el que se dictan normas para la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas y se regula la delegación de competencias en materia de gestión censal de dicho impuesto.

De conformidad con el artículo 3 del mencionado texto legal, se expone al público por el plazo de 15 días naturales contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales estará a disposición de los interesados en la Intervención de este Ayuntamiento en horario de lunes a viernes, de 9 a 14 horas.

La inclusión de un sujeto pasivo en la matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos expresados en la matrícula, constituyen actos administrativos contra los que cabe interponer recurso de reposición potestativo ante el órgano competente de la Administración Tributaria del Estado en el plazo de 1 mes, contado desde el día inmediatamente siguiente al del término del período de exposición pública de la matrícula o reclamación económico administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo de S/C de Tenerife, en el plazo de 15 días hábiles, computado al modo señalado.

La interposición de dicho recurso o reclamación no originará la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerde expresamente el órgano administrativo o el Tribunal Económico Administrativo competente, de conformidad con lo establecido en el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Villa de Breña Baja, a veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE PRESIDENTE, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

**ANUNCIO****2791****122990**

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 24 de mayo de 2023, la Resolución nº 0871 que literalmente dice:

“DECRETO DE ALCALDÍA.- LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA PROVISIÓN POR PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BREÑA BAJA, MEDIANTE SISTEMA DE CONCURSO, DE LAS PLAZAS DE AGENTE DE DESARROLLO LOCAL Y ARQUITECTO TÉCNICO CORRESPONDIENTES A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (Exp. 6995/2023).

RESULTANDO: Decreto de Alcaldía-Presidencia nº 2022/2089, de fecha 15 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases y anexos de la convocatoria que han de regir el proceso de la convocatoria para la estabilización de plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja mediante sistema de concurso, sin generación de lista de reserva, de conformidad del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

RESULTANDO: Que la convocatoria fue objeto de publicación en el Tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento en el Boletín Oficial de la Provincia número 153, del miércoles 21 de diciembre de 2022 y en el Boletín Oficial del Estado nº 92 del martes 18 de abril de 2023. Iniciándose a contar desde el siguiente al de esta última publicación el plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes que finalizó el día 18 de mayo de 2023.

CONSIDERANDO: Que conforme a lo dispuesto en la Base Cuarta que rige el proceso selectivo:

“Para ser admitido/a las pruebas selectivas, bastará con que las personas aspirantes manifiesten en sus instancias reunir todas y cada una de las condiciones exigidas referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y con haber abonado los derechos de examen.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía-Presidencia o Concejal Delegado, si así correspondiere de conformidad con el régimen de delegaciones de la Entidad Local 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 y en la sede electrónica de la Entidad, indicará los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en las relaciones de admitidos y excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Contra la Resolución por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos, así como contra aquellas otras que resuelvan la subsanación de defectos u omisiones de inclusión, podrá interponerse los recursos que procedan conforme a la normativa en vigor.

En todo caso, a fin de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran en la relación de excluidos objeto de publicación en el Tablón, sino también que sus nombres constan en la correspondiente relación de admitidos.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 109.2 de la Ley 39/15, de Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o que su solicitud adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas, sin perjuicio, claro está, de la interposición de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía o Concejalía Delegada se aprobará la lista

definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://www.bbaja.es/es/index.php/80-sede-electronica/sede-electronica>).

En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrán de realizarse la constitución del Tribunal, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal de selección y que deba conocer el personal aspirante, bastando dicha exposición, en la fecha que se produzca, como notificación a todos los efectos.

Las publicaciones en la web tendrán carácter meramente informativo y estarán subordinadas a lo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en su caso, y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

Los aspirantes deberán tener en cuenta que la participación en este proceso selectivo supone la aceptación del tratamiento de los datos de carácter personal recogidos en la solicitud para las publicaciones en boletines, tablones de anuncios, página web y otros medios de los resultados parciales y definitivos del proceso selectivo por parte de los/as aspirantes.

Reclamación contra la lista: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, en el plazo de un mes a partir de la publicación de la resolución que apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, recurso de reposición ante el Alcalde de la Corporación o directamente recurso contencioso administrativo dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación.”

CONSIDERANDO: Las competencias otorgadas al Alcalde-Presidente por el artículo 21.1.s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

#### RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la lista PROVISIONAL de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de dos plazas de AGENTE DE DESARROLLO LOCAL, conforme a la siguiente relación:

##### A) Relación de admitidos/as:

<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>D.N.I.</b>
DÍAZ DE LA CRUZ, MILAGROS	****1505*
CASAÑAS SICILIA, ANA RAQUEL	****8995*

##### B) Relación de excluidos/as:

<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>D.N.I.</b>	<b>CAUSA DE EXCLUSIÓN</b>
LOZANO SIMÓN, ÁNGEL	****3733*	1. NO PRESENTAR TITULACIÓN ESPECÍFICA
CONCEPCIÓN HERRERA, ALEJANDRO MANUEL	****4925*	1. NO PRESENTAR TITULACIÓN ESPECÍFICA

SEGUNDO: Aprobar la lista PROVISIONAL de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la convocatoria pública para la provisión por personal laboral, mediante sistema de concurso, de una plaza de ARQUITECTO TÉCNICO, conforme a la siguiente relación:

##### A) Relación de admitidos/as:

<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>D.N.I.</b>
PÉREZ PIÑERO, JOSÉ CARLOS	****7155*

##### B) Relación de excluidos/as:

NINGÚN EXCLUIDO

TERCERO: Publicar la presente resolución comprensiva de la lista completa de admitidos/as y excluido/as en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en el Tablón de anuncio electrónico del Ayuntamiento. Contando las personas excluidas/os con un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para que subsanen la falta o acompañen los documentos tanto preceptivos como aquellos otros que a su derecho convenga.

CUARTO: Quienes, dentro del plazo señalado en el apartado anterior no subsanen la causa de exclusión, se tendrán por excluidos de su solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y serán excluidos definitivamente de la participación en el proceso selectivo.

Villa de Breña Baja, a veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE PRESIDENTE, Borja Pérez Sicilia, documento firmado electrónicamente.

## VILLA DE BUENAVISTA DEL NORTE

### EDICTO

2792

122511

Aprobado inicialmente el Padrón de Contribuyentes por el concepto de la "TASA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE Y RECOGIDA DE BASURA DOMICILIARIA", correspondiente al SEGUNDO BIMESTRE de 2023 (MARZO-ABRIL), los mismos se hallan expuestos al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por término de QUINCE DÍAS, a partir de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de posibles sugerencias y reclamaciones.

Buenavista del Norte, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Antonio José González Fortes, documento firmado digitalmente.

**VILLA DE CANDELARIA****ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA****2793****123841**

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 27 de abril de 2023, el expediente de Modificación Presupuestaria nº 4029/2022 en la modalidad de Créditos Extraordinarios financiado con remanente de Tesorería para gastos generales, finalizado el período de exposición al público y con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, queda definitivamente aprobado al no haberse presentado reclamaciones al mismo en dicho período, con el siguiente detalle:

## Estado de gastos

<b>Proyecto de gasto P 23.3.35</b>		
<b>APLICACIÓN</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>IMPORTE</b>
17100.62504	RENOVACION PARQUE INFANTIL PUNTA LARGA MULTIAVENTURA	120.395,75
15320,62300	PUNTO DE RECARGA VEHÍCULO ELECTRICO AVENIDA MARITIMA	4.577,99
41500.21001	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN VALLADO Y SERVICIOS ASOCIADOS PUERTO PESQUERO	12.198,00
17000.62300	INSTALACIONES AUTOCONSUMO RENOVABLES SIN ALMACENAMIENTO (FOTOVOLTAICAS)	932.104,01
17000.22712	ASISTENCIA TÉCNICA Y REDACCIÓN DE PROYECTOS	31.805,68
16000.60902	RED DE SANEAMIENTO del sector sur del núcleo de La Viuda	634.555,24
15100.22716	DIRECCIÓN DE OBRA Y SEGURIDAD Y SALUD OBRA ASCNSOR Y CALLE AMANCE Y MANUEL SABINA	27.431,00
13500.22712	SERVICIOS COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y EMERGENCIA EVENTOS MUNICIPALES	62.796,90
45900.61914	PROYECTOS PARA MEJORAS DE ELEMENTOS E INFRAESTRUCTURAS MUNICIPALES	142.565,85
23100.61900	REFORMA Y MEJORA INSTALACIONES DE ATENCIÓN AL PÚBLICO EDIFICIO SERVICIOS SOCIALES	6.159,36
43100.22713	FORMACIÓN, ASESORAMIENTO, REDACCIÓN PROYECTO... "COMERCIO CANDELARIA"	43.870,00
92000.62400	VEHÍCULOS MUNICIPALES	682.320,08
13500.61900	MEJORA PUERTA PROTECCIÓN CIVIL Y SALIDA EMERGENCIAS CINE VIEJO	9.837,83
15320.61902	ASFALTADO DIVERSAS AREAS Y ZONAS MUNICIPIO (PLAN ASFALTADO 1)	773.640,00
49200.62601	ORDENADORES PARA SALA INFORMÁTICA CTCAN	18.504,49
49200.22713	REDACCIÓN DE PROYECTO REFORMA INTERIOR OFICINAS SAC Y AEDL	12.781,15
49200.62302	EXTRACCIÓN AIRE DE TALLER IMPRESIÓN DIGITAL CTCAN	2.384,47
34100.22613	EQUIPAMIENTO ESCUELAS MUNICIPALES DEPORTIVAS	32.505,83
34100.62304	MAQUINARIA Y SUMINISTROS BIOSALUDABLES PARA GIMANSIOS URBANOS	30.001,01
34100.64100	SOFTWARE DE GESTIÓN MARCADORES DEPORTIVOS	4.900,00
34100.61912	OBRAS EN INSTALACIONES MUNICIPALES DEPORTIVAS	311.151,00
33400,21301	INSTALACIONES ELECTRICAS TEMPORALES	16.050,00
33400.22712	REDACCIÓN DE ESTUDIOS Y DISEÑOS DE PROYECTOS CULTURALES	20.751,78
33400.62302	EQUIPOS DE AIRE ACONDICIONADO Y PANTALLAS INFORMATIVAS	39.031,03
33400.61903	OBRAS DE REFORMA Y REHABILITACION DE ESPACIOS CULTURALES	109.598,27
33400.62501	MOBILIARIO ARCHIVOS HISTÓRICO Y ACTOS CULTURALES, ENSERES Y ESCULTURAS	141.155,47
<b>TOTAL</b>		<b>4.223.072,19</b>

## Estado de Ingresos

<b>APLICACIÓN</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>IMPORTE</b>
87000	REMANENTE DE TESORERIA PARA GASTOS GENERALES	4.223.072,19
	<b>TOTAL</b>	<b>4.223.072,19</b>

Todo lo cual se publica por la Secretaria Accidental, D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> del Pilar Chico Delgado (nombramiento por Decreto 1474/2023 de 23/05/2023), en virtud de la función de fe pública del artículo 3.2 j) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, de régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Villa de Candelaria, a treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés.

LA SECRETARIA ACCIDENTAL, María del Pilar Chico Delgado, documento firmado electrónicamente.

**VILLA DE GARACHICO****Secretaría General****ANUNCIO****2794****122262**

Visto que corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a este para el ejercicio de sus atribuciones, así como desempeñar las funciones del Alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo Alcalde.

Visto que por motivos personales, el Sr. Alcalde se encontrará ausente durante los días 16 y 17 de mayo de 2023.

Por todo ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, RESUELVO:

PRIMERO.- Delegar en doña María Candelaria Pérez González, Primera Teniente de Alcalde, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 23.3 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, durante los días 16 y 17 de mayo de 2023.

SEGUNDO.- La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

TERCERO.- El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el período de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

CUARTO.- La delegación conferida en el presente Decreto requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose esta otorgada tácitamente si no se formula ante esta

Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

QUINTO.- La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

SEXTO.- 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, y del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas. Contra este Decreto, que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo que establece el artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con lo que dispone el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, con carácter previo y potestativo, Recurso de Reposición ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, en el término de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado, en el término de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación. No obstante, podrá interponer cualquier otro, si lo considera conveniente.

Villa y Puerto de Garachico, dieciséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Heriberto González Rodríguez, firmado electrónicamente.

**Departamento: Oficina Técnica****ANUNCIO****2795****116166**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 7/2011, de 5 de abril, de Actividades Clasificadas y Espectáculos Públicos y Otras Medidas Administrativas Complementarias, así como en artículo 89 del Decreto 86/2013, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Actividades Clasificadas y Espectáculos Públicos, se procede a la apertura del trámite de información pública del expediente nº 2967/2022 de LICENCIA DE ACTIVIDADES CLASIFICADAS, instado por

D<sup>a</sup>. María Macarena Guerra Tosco, con D.N.I. n<sup>o</sup> \*\*\*7421\*\*.

La citada actividad clasificada consistente en BAR-TIENDA "SANTA ANA STREET GOODS", sita en la calle Eutropio Rodríguez de la Sierra, n<sup>o</sup> 3, T.M. de la Villa y Puerto de Garachico.

Durante un plazo de VEINTE (20) DÍAS, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, podrán cuantas personas se consideren afectadas por dicha instalación, presentar alegaciones ante este Ayuntamiento, a cuyo fin el expediente de referencia

n<sup>o</sup> 2967/2022, se encontrará de manifiesto durante dicho plazo en la Oficina Técnica Municipal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villa y Puerto de Garachico, a dieciséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, p.d., EL CONCEJAL DELEGADO DE URBANISMO (Decreto 504, de 27 de junio de 2019), Jesús Rafael González Hernández.

**Departamento: Secretaría General****ANUNCIO****2796****124036**

Expte.: 1163/2023.

Inicialmente aprobado por el Pleno de 30 de marzo de 2023, y de conformidad con los arts. 49 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen local y artículos 55 y 56 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, se entiende aprobada definitivamente la ORDENANZA REGULADORA DE LA CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS DE EMERGENCIA SOCIAL, al no haberse presentado reclamaciones, procediéndose a la publicación de su texto íntegro:

**ORDENANZA REGULADORA DE LA CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS DE EMERGENCIA SOCIAL****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El artículo 39 de la Constitución Española establece que: *“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”*.

De conformidad, con el artículo 25.2, e), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local *“El Municipio ejercerá en todo caso como competencia propia, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social”*.

Asimismo, el artículo 11, n), de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias dispone que: *“sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, los municipios canarios asumirán, en todo caso, las competencias que les asignen como propias las leyes sectoriales de la Comunidad Autónoma de Canarias sobre las siguientes materias: servicios sociales”*.

El artículo 1 de la Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias, indica que esta Ley tiene por objeto *“Promover y garantizar en la Comunidad Autónoma de Canarias el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a un sistema público de servicios sociales de carácter universal y hacer efectivo el derecho subjetivo a los servicios y prestaciones del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública en las condiciones y términos específicamente previstos para cada uno de ellos.”*

En el municipio de La Villa y Puerto de Garachico el área de actuación contempla las ayudas en situaciones de emergencia social, por medio del desarrollo de actuaciones encaminadas a procurar el apoyo necesario a personas o grupos que, por circunstancias propias o ajenas sean objeto de marginación social y no puedan, con sus propios medios, hacer frente a tal situación. Tales actuaciones consisten en procurar el apoyo económico necesario a personas o grupos en situación de emergencia social, cuyo objetivo es hacer frente, en la medida de lo posible, a todas aquellas situaciones carenciales y/o urgentes que en un momento dado, puedan presentar personas y/o familias y que no puedan solucionar con sus propios recursos,

considerando que estas carencias, si no se resuelven, pueden llevarlos a un estado de marginación o exclusión social.

Que hasta la fecha, la concesión de las ayudas económicas de emergencia social se ha basado en "*Criterios de concesión de ayudas de emergencia social para la atención de necesidades sociales*" aprobados en Junta de Gobierno Local el día 02 de mayo de 2019.

Se ha considerado conveniente recoger en un texto específico las ayudas de emergencia social, estableciendo de forma clara y concisa las finalidades, requisitos y documentación necesaria para cada ayuda económica así como los trámites y procedimientos para su concesión.

Por lo expuesto, el Ayuntamiento de La Villa y Puerto de Garachico, tiene como objetivo mediante la presente Ordenanza, proporcionar la atención y ayuda que necesitan las personas que atraviesan una situación de necesidad que los haga vulnerables y que pueda provocar riesgo de exclusión social.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### OBJETO Y DEFINICIÓN.

##### Artículo 1.

El objeto de la presente Ordenanza es la Regulación de las Ayudas de Emergencia Social adaptándolas a las disposiciones de carácter general, la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. De esta manera, se especifican las exigencias mínimas, los criterios y el procedimiento para la concesión de las Ayudas de Emergencia Social en el ámbito del municipio de Garachico tendente a definir unos objetivos y garantizar a la ciudadanía, en igualdad de condiciones, el acceso a estas ayudas.

Se entiende por Ayudas de Emergencia Social aquellas destinadas a personas o familias cuyos recursos económicos resulten insuficientes para hacer frente a gastos de carácter ordinario o extraordinario. Estas ayudas de carácter puntual son precisas para afrontar necesidades básicas, prevenir situaciones de exclusión social y favorecer la plena integración social de las personas.

Las ayudas económicas reguladas en la presente ordenanza tienen carácter personal, específico, intransferible y finalista, destinándose únicamente al objetos para al que hayan sido concedidas.

#### PERSONAS BENEFICIARIAS.

##### Artículo 2.

Podrán ser personas beneficiarias de estas ayudas todas aquellas que residan en el municipio de Garachico, se encuentren en situación de emergencia que derive a una posible situación de exclusión social o riesgo, y que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de 18 años o, en su caso, mayor de 16 años siempre y cuando tenga carga familiar y/o exista emancipación.

b) Tener nacionalidad española y demás personas que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en el artículo 9 de la Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias.

c) Estar empadronado/a y residir de forma efectiva en el municipio de Garachico con una antelación mínima de dos meses a la solicitud. Excepcionalmente, y por causas objetivamente justificadas en el Informe Social del expediente, podrán ser beneficiarias de la ayuda aquellas personas que, aún no cumpliendo con el requisito de empadronamiento y antigüedad, concurren circunstancias que las coloquen en situación de extrema necesidad.

d) Carecer de recursos económicos suficientes. Se reunirá este requisito:

- Cuando los ingresos de la persona solicitante y, en su caso, de las demás personas que conformen su unidad de convivencia, computados conjuntamente no superen el siguiente baremo, tomando como referencia el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en la fecha de la solicitud. El cómputo final contemplará la deducción de los gastos con relación a los ingresos que presente la unidad de convivencia.

Tabla 1

PERSONAS UNIDAD CONVIVENCIA	BAREMO	PATRIMONIO EN CUENTA
1	IPREM	3 x IPREM
2	1,8 x IPREM	3 x (1,8 x IPREM)
3	2,1 x IPREM	3 x (2,1 x IPREM)
4	2,3 x IPREM	3 x (2,3 x IPREM)
5	2,7 x IPREM	3 x (2,7 x IPREM)
6 o más personas	3 x IPREM	3 x (3 x IPREM)

A los efectos previstos en la presente ordenanza, deben entenderse como ingresos y/o rentas todos aquellos salarios, pensiones, subsidios, ahorros (según tabla 1), rentas provenientes de bienes muebles o inmuebles u otros que perciba la persona y/o unidad familiar.

En el instante de calcular la renta familiar disponible se entenderán como gastos los siguientes conceptos:

- Alquiler o préstamo hipotecario de la vivienda de residencia, así como los retrasos en cuotas de alquiler/préstamo hipotecario de la vivienda.

- Pensiones alimenticias, contempladas en convenio regulador o acuerdo de mediación.

a) No podrán beneficiarse de las prestaciones reguladas en esta ordenanza, la persona se haya beneficiado de ayudas concedidas por otras instituciones siempre que sean de la misma naturaleza, alcance y finalidad y financien el 100% del gasto. En casos excepcionales se concederán aquellas ayudas que complementen el gasto total, si las concedidas por otras instituciones no han cubierto dicho coste.

b) No podrán beneficiarse de las prestaciones reguladas en estas ordenanzas, las personas solicitantes o cualquier persona de la unidad familiar que perciban rendimientos de capital ajustados a los criterios económicos referidos en la Tabla 1 en el apartado d) de este artículo.

c) No incurrir en alguna de las causas de prohibición a las que se refiere la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Excepcionalmente, y por causas debidamente valoradas, justificadas y motivadas en el Informe Social, y acreditadas en el expediente, podrán ser personas beneficiarias de la ayuda económica, aquellas que, aún no cumpliendo todos los requisitos enunciados, concurren circunstancias que las coloquen en situación de extrema necesidad o exclusión social.

Dada la naturaleza de estas prestaciones, de carácter finalista, de ayuda económica de carácter social, se exceptúa de la obligación de estar al corriente con las Obligaciones Tributarias y con la Seguridad Social en base a lo previsto en el artículo 13.2 de la Ley General de Subvenciones.

## **UNIDAD DE CONVIVENCIA.**

### **Artículo 3.**

Se entenderá por unidad de convivencia al constituido por la persona solicitante y, en su caso, a quienes convivan con ella en una misma vivienda o espacio habitacional, ya sea por unión matrimonial o por cualquier otra forma de relación estable análoga a la conyugal, por parentesco civil de consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado en línea recta y colateral, o por adopción, tutela o acogimiento familiar.

Igualmente podrán formar otra unidad de convivencia independiente, a los efectos previstos en estas ordenanzas, las personas que, estando emparentadas con quienes residan en su misma vivienda o espacio habitacional según las relaciones establecidas en el apartado anterior, tengan a su cargo hijos/as menores de edad, tutelados/as o en régimen de acogimiento familiar, o tengan a su cargo personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% o personas dependientes reconocidas, grado II y III.

En ningún caso, una misma persona podrá formar parte de más de una unidad de convivencia.

## **TIPOLOGÍA DE LAS AYUDAS.**

### **Artículo 4.**

- a) DIRECTAS. Se conceden y abonan directamente a la persona beneficiaria.
- b) INDIRECTAS. Se conceden a la persona beneficiaria y se abonan, previa autorización de la persona solicitante, mediante endoso a la entidad y/o empresa.

c)

### **CLASIFICACIÓN DE LAS AYUDAS.**

### **Artículo 5.**

1. NECESIDADES BÁSICAS. Alimentación básica, dietas especiales, alimentación infantil, productos de higiene personal, vestimenta.

2. GASTOS SANITARIOS. Medicación, tratamientos, vacunas, etc.

3. MANTENIMIENTO DE VIVIENDA. Gastos de alojamiento habitual o temporal de personas, sea en propiedad o en régimen de arrendamiento, así como los gastos relativos a garantías o fianzas para acceder al alquiler de una vivienda; ayudas destinadas a impedir cortes de suministros básicos (agua y luz), acometidas de suministros y butano.

4. APOYO AL TRANSPORTE. Ayudas destinadas a cubrir gastos de desplazamientos y de transporte urbano e interurbano.

5. APOYO A LA INFANCIA. Equipamiento escolar, guarderías, recursos para periodos no escolares, etc.

6. GASTOS SANITARIOS EXTRAORDINARIOS. Ayudas para cubrir gastos derivados de la adquisición de órtesis/prótesis ortopédicas, auditivas, gafas graduadas, tratamientos dentales, tratamientos logopédicos y otras ayudas técnicas, siempre que no se perciban prestaciones de otras instituciones que cubran la totalidad del gasto y contribuyan sustanciosamente a la mejora de la calidad de vida o de la salud de las personas beneficiarias y/o a su integración social.

7. ACONDICIONAMIENTO DE VIVIENDA. Obras de rehabilitación o de adaptación de la vivienda habitual.

8. EQUIPAMIENTO DE LA VIVIENDA. Ayudas destinadas a cubrir los gastos derivados de carencia puntuales de equipamiento del hogar. En particular se contempla mobiliario básico y electrodomésticos, cuando la persona solicitante carezca de estos bienes o se encuentren deteriorados.

9. AYUDAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL. Son aquellas ayudas orientadas a la consecución de objetivos propuestos en los programas de intervención formalizados entre el personal técnico del Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Garachico, y que tienen como finalidad favorecer la convivencia familiar y/o integración social.

10. Ayudas destinadas a otros gastos no previstos anteriormente, que por la urgencia y/o gravedad valore el/la Trabajador/a Social su concepción, tales como, limpiezas extraordinarias en domicilios, gastos de fumigación (desinsectación y desratización), gastos de sepelio, desplazamientos por motivos sanitarios, estancias prolongadas por tratamientos médicos, alojamientos alternativos (pensiones/ residencias temporales), etc.

**No son susceptibles de esta ayuda:**

- Los gastos derivados de obligaciones tributarias y deudas con la Seguridad Social.
- Los gastos derivados de multas y otras sanciones pecuniarias debidas al incumplimiento de ordenanzas municipales.
- Los gastos derivados del cumplimiento de una sentencia judicial condenatoria.
- Los gastos derivados de préstamos bancarios exceptuando préstamos hipotecarios.

Las ayudas se tramitarán por un concepto único. No obstante, podrán acumularse los procedimientos de concesión de ayudas de conformidad con lo establecido en artículo 57 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas de tal forma que en un único procedimiento podrán tramitarse diversas ayudas a un mismo interesado/a y/o unidad familiar por diferentes conceptos.

Excepcionalmente, y previo informe técnico motivado del Área, ante situaciones de necesidad que requieran de ayuda que por su naturaleza se prevea que vayan a ser reiteradas, se podrán conceder hasta un máximo de tres ayudas mensuales de forma conjunta en un mismo procedimiento.

**CRITERIOS DE CONCESIÓN.**

**Artículo 6.**

Para la concesión de estas ayudas se tendrá en cuenta la valoración emitida por los/as Trabajadores/as Sociales del Departamento de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Garachico, a través de sus informes técnicos los cuales serán preceptivos e irán acompañados de una propuesta de resolución que determine la cuantía de la misma siguiendo los criterios que se mencionan a continuación:

- Necesidad y urgencia de la ayuda solicitada.
- Renta familiar disponible.
- Presencia de indicadores de exclusión social.
- Eficiencia de la ayuda solicitada en la resolución de la problemática planteada por la persona solicitante.
- Participación y respuesta en las actividades que integran las intervenciones familiares.
- Cumplimiento de las obligaciones acordadas en relación con otras ayudas concedidas anteriormente.

#### **SOLICITUD, LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES.**

##### **Artículo 7.**

Las solicitudes se han de presentar ante el Ayuntamiento de Garachico, directamente en su registro general, en la sede electrónica municipal o en cualquiera de las oficinas señaladas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El modelo de solicitud normalizado y específico, aprobado por el órgano municipal competente estará a disposición de la ciudadanía. Se anexa este modelo de solicitud a la presente ordenanza municipal.

La solicitud, acompañada de la documentación complementaria especificada en el artículo 10 de la siguiente ordenanza, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En caso de defectos u omisiones en los documentos preceptivos exigidos, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015 y se requerirá a la persona interesada para que en el plazo de diez (10) días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que si así no lo hiciera, se entenderá desistida en su solicitud y se archivará sin más trámite, previa resolución dictada en los términos previstos en el artículo 21 de dicha Ley.

El plazo para la presentación de solicitudes permanecerá abierto durante todo el año, quedando condicionada la concesión a la existencia de consignación presupuestaria para dicha finalidad.

#### **CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA.**

##### **Artículo 8.**

Se fijarán en los presupuestos anuales las dotaciones presupuestarias para estas prestaciones económicas, siendo el límite de las mismas las cuantías en ellos establecidas. Si los créditos dispuestos resultasen insuficientes se destinarán créditos adicionales en función de las disponibilidades presupuestarias.

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN

#### INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

##### Artículo 9.

El procedimiento para la concesión de las Ayudas de Emergencia Social podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte.

Los expedientes serán incoados de oficio, cuando concurren circunstancias graves, extraordinarias o urgentes que así lo aconsejen. En este supuesto deberán garantizarse en su tramitación los requisitos y circunstancias documentales fijados para el caso de que se iniciase a instancia de parte.

Al inicio del expediente, se solicitará a las áreas municipales correspondientes, información sobre el empadronamiento de la persona interesada, la información que conste de las personas que conviven o no en el mismo domicilio, así como cualquiera otra información para la tramitación.

#### DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA.

##### Artículo 10.

Las personas que soliciten estas ayudas deberán aportar los documentos necesarios para justificar el cumplimiento de los requisitos, siendo los siguientes:

1. Documentación de carácter general:

Para solicitar las ayudas será necesario presentar la solicitud de ayuda debidamente cumplimentada, según el modelo oficial (anexo 1), que incorporará las declaraciones de responsabilidad pertinentes, acompañada de la documentación necesaria para justificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para cada una de las ayudas solicitadas, entre las que se encuentran las siguientes:

a. DNI o documentación acreditativa de la identidad de la persona solicitante y/o su representante legal (acreditación de la representatividad en su caso) y de las personas mayores de 16 años de la unidad familiar.

b. En su caso, libro de familia o partida de nacimiento de los/las menores de 16 años.

c. En su caso, sentencia de separación o divorcio y/o convenio regulador, acuerdo de mediación, comprobante de la solicitud de asistencia jurídica gratuita, declaración jurada en última instancia.

d. En su caso, certificado/resolución de discapacidad y/o dependencia.

e. Justificante de ingresos de las personas integrantes de la unidad familiar. A tal efecto se presentará, según proceda, la siguiente documentación:

i. Trabajadores/as por cuenta ajena: última nómina de las personas que realicen actividad laboral.

ii. Pensionistas: documento acreditativo de la pensión que perciben.

iii. Personas en situación de desempleo: certificado de prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y en su defecto declaración jurada.

iv. Trabajadores/as autónomos/as última liquidación trimestral del IRPF (en modelo 130. Modelo 420 del IGIC), y declaración responsable de los ingresos mensuales que perciben.

v. Estudiantes en edad no obligatoria: comprobante de la matrícula.

vi. Justificantes de cualquier otra prestación o subsidio que perciban.

f. Justificación actualizada de los gastos de la persona solicitante y demás personas de la unidad familiar: alquiler/hipoteca de la vivienda, pensiones alimenticias.

g. Copia de la cuenta bancaria donde se detalle el saldo actual por parte de los/las integrantes de la unidad familiar que sean mayores de 18 años y declaración jurada de no poseer otras cuentas bancarias a excepción de las que presenta (anexo 1).

h. Autorización de cobro, debidamente cumplimentada, en caso de pago indirecto, incluyendo copia del "alta de tercero" de la cuenta bancaria donde se realizará el abono.

i. Declaración jurada que indique que no han sido beneficiados/as de ayudas concedidas por otras instituciones que siempre que sean de la misma naturaleza, alcance y finalidad y financien el 100% del gasto (anexo 1).

1. Documentación específica según el tipo de ayuda:

a. Ayudas para dietas especiales: se ha de presentar prescripción facultativa que acredite la necesidad de dieta especial.

b. Ayudas para gastos sanitarios básicos: prescripción médica y presupuesto.

c. Ayudas para sufragar gastos de la vivienda habitual: se ha de presentar el contrato de arrendamiento en vigor o en su caso, justificación del derecho de uso de la vivienda o habitación y coste económico del mismo.

d. Ayudas para deudas derivadas del consumo de energía eléctrica/suministro de agua de la vivienda habitual y para el alta de la misma: se han de presentar los recibos pendientes de pago o presupuesto del alta y/o acometida.

e. Ayuda de transporte: comprobante de la cita para la que se solicita la ayuda.

f. Ayudas de apoyo a la infancia: se ha de presentar presupuesto.

g. Ayudas para ortopedias y prótesis: se ha de presentar prescripción facultativa que acredite la necesidad y presupuesto.

h. Ayudas para adquisición, reparación y adaptación de gafas graduadas: se ha de presentar prescripción facultativa o del óptico que acredite la necesidad y presupuesto.

i. Ayudas de acondicionamiento de vivienda: se ha de presentar presupuesto de la empresa especializada y/o del material necesario para el acondicionamiento de la misma. Además, se debe acreditar la titularidad de la vivienda, autorización del/la propietario/a para

realizar las obras cuando sea en régimen de alquiler y en su defecto, declaración responsable de la cesión de la vivienda.

j. Ayudas para adquisición de equipamiento/mobiliario básico de primera necesidad para la vivienda habitual: se ha de presentar presupuesto de equipamiento.

k. Ayudas de intervención social y otras no contempladas: se ha de presentar presupuesto, siendo precisa la justificación de la necesidad en el informe social.

La Concejalía de Bienestar Social, Educación, Igualdad y Mayores solicitará cualquier otra documentación que pueda considerar de interés para la correcta valoración de su solicitud y que se podrá requerir durante su tramitación.

## **INSTRUCCIÓN DE LOS EXPEDIENTES.**

### **Artículo 11.**

Una vez recibida la solicitud se requerirá, en su caso, a la persona interesada para que proceda a la subsanación de errores o para la aportación de la documentación necesaria en un plazo de diez (10) días hábiles, con indicación de que si no lo hiciera se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, archivándose el expediente sin más trámite, y dándose cuenta de ello, a las personas interesadas.

El personal técnico municipal que instruye el expediente podrá disponer que se efectúen las comprobaciones oportunas sobre la veracidad de los datos aportados. Igualmente, podrá requerir a estos/as las aclaraciones por escrito y la documentación necesaria para poder resolver. Además, podrá recabar de los organismos e instituciones competentes aquellos informes que se estimen necesario para la mejor resolución de los expedientes.

Una vez completado el expediente se emitirá el correspondiente Informe Social en el que se acredite la necesidad y/o urgencia de la ayuda solicitada y la propuesta favorable o denegatoria.

Instruido el expediente y examinada la documentación aportada y los informes emitidos, la Concejalía del Área elaborará la oportuna propuesta sobre la concesión o denegación de la solicitud, previo informe favorable de fiscalización del gasto del Servicio de Intervención de Fondo.

## **FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

### **Artículo 12.**

El procedimiento será resuelto por el Alcalde/sa- Presidente/a o Concejal/a Delegado/a en un plazo máximo de TRES MESES a contar desde la presentación de la solicitud. En aquellos supuestos en que la situación de la persona beneficiaria presente EXTREMA URGENCIA Y GRAVEDAD, se podrá resolver el expediente en un plazo máximo de 72 horas, a contar desde la presentación de la solicitud con todos los documentos preceptivos.

## **NOTIFICACIÓN A LAS PERSONAS INTERESADAS.**

### **Artículo 13.**

El texto íntegro de la resolución adoptada será notificado a las personas interesadas, conforme al artículo 40 y 41 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En la notificación que se practique a los/as beneficiarios/as de la ayuda se le indicarán de forma expresa cuáles son las condiciones que han de cumplir para hacer efectivo el cobro de la ayuda. Asimismo, se le indicará también de forma expresa que, si en el plazo de tres meses a contar desde la recepción de la notificación del acuerdo de concesión, no hubiese cumplido con las condiciones establecidas, se procederá por parte del Ayuntamiento de Garachico a la revocación de la ayuda.

La recepción de la notificación del acuerdo de concesión, siempre que no se manifieste expresamente lo contrario, supondrá la aceptación por parte del/la beneficiario/a de la ayuda concedida.

La resolución que será motivada, expresará los recursos que contra la misma se pueden interponer, artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el supuesto de no recaer resolución expresa en el plazo de tres meses a partir de la presentación de la solicitud, se entenderá desestimada.

#### **DENEGACIÓN DE LA PRESTACIÓN.**

##### **Artículo 14.**

La denegación de las solicitudes deberá ser motivada y denegada por algunas de las siguientes causas:

- No cumplir los requisitos exigidos.
- Documentación incompleta o incorrecta.
- La falsedad u ocultamiento de los datos declarados por la persona solicitante.
- Ausencia de la necesidad básica.
- Poder satisfacer adecuadamente las necesidades planteadas.
- Corresponder la ayuda solicitada a otra administración pública, por su naturaleza o por razones de residencia.
- Por superar el límite económico establecido, excepto que está debidamente justificado por el área de trabajo social.
- Que no exista crédito presupuestario suficiente para la atención de la solicitud.
- Por constar en su expediente personal no haber cumplido en otras ocasiones en las que se haya concedido ayudas de emergencia social, con las obligaciones de justificación.
- Por cualquier otra causa debidamente justificada.

#### **ABONO Y JUSTIFICACIÓN.**

**Artículo 15.**

El pago se efectuará tras la resolución estimatoria de la ayuda solicitada, efectuándose directamente a la persona solicitante o a través de endoso.

Las ayudas tendrán carácter económico o podrán concederse en especie, cuando exista tal posibilidad y las circunstancias concurrentes al caso lo aconsejen.

Dada la naturaleza de las ayudas contempladas en la presente ordenanza, el pago se abonará, con carácter general, tras acreditarse la situación de necesidad de la persona solicitante y su unidad familiar. Cabe la posibilidad de conceder la ayuda tras la realización del gasto por la persona solicitante, aportando en este caso la factura correspondiente.

Las personas beneficiarias están obligadas a justificar la aplicación de la subvención a la finalidad para la que se concede en el plazo máximo de 60 días naturales. La no justificación generará la imposibilidad de concesión de una nueva ayuda de emergencia social, estando la persona beneficiaria obligada a reintegrar al Ayuntamiento el importe recibido conforme a lo establecido en el artículo 37 de la Ley 38/2003.

**OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS.****Artículo 16.**

Los/las beneficiarios/as de las ayudas tendrán las obligaciones previstas en la Ley General de Subvenciones. A título meramente enunciativo se señalan las siguientes:

- Acreditar los requisitos establecidos en la presente ordenanza.
- Destinar la cantidad percibida a los fines para los que la ayuda fue concedida.
- Aportar la documentación requerida, en su caso.
- Comunicar todas aquellas variaciones en la situación sociofamiliar, que puedan modificar las circunstancias que motivaron la solicitud.
- Comunicar a la Concejalía del Área, la obtención de otras ayudas con el mismo fin.
- Someterse a las actuaciones de comprobación y control financiero que efectúe la Administración Local.
- Reintegrar los importes concedidos cuando no se destinen para los fines concedidos.

**DESAPARICIÓN SOBREVENIDA DEL OBJETO****Artículo 17.**

Se podrá no efectuar el abono de la ayuda concedida, cuando concurren alguna de las siguientes causas:

- Fallecimiento de la persona beneficiaria.
- Incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ordenanza.
- Desaparición de los requisitos que motivaron la concesión.

- Actuación fraudulenta de la persona beneficiaria para obtener la prestación.
- Renuncia voluntaria de la persona beneficiaria.
- Cualquier otro supuesto que impida o desnaturalice el objeto de la ayuda solicitada antes de ejecutar su abono.

## **REINTEGRO**

### **Artículo 18.**

Procederá al reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia de los intereses que en cada caso corresponden desde el momento del abono de la ayuda hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La obtención de la ayuda sin reunir los requisitos exigidos para su concesión.
- El incumplimiento de la finalidad o condiciones impuestas en la concesión.
- La no justificación de la ayuda.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 16 de la presente ordenanza.
- Cualquier otra causa o circunstancia prevista en la normativa general que le sea de aplicación, en especial lo indicado en los artículos 36 y 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El procedimiento de reintegro se iniciará de oficio a propuesta del personal técnico de los Servicios Sociales, en el informe que emita al respecto, y en el mismo se dará, en todo caso, trámite de audiencia a la persona interesada por plazo de 10 días hábiles. El órgano competente para dotar la resolución de reintegro total o parcial de los importes percibidos, será el órgano que concedió la ayuda, u órgano municipal en quien delegase esta función.

## **RÉGIMEN SANCIONADOR.**

### **Artículo 19.**

El régimen sancionador en relación a la comisión de infracciones en materia de ayudas de emergencia social se regulará conforme a lo dispuesto en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvención.

## **PROTECCIÓN DE DATOS.**

### **Artículo 20.**

Los datos de carácter personal que se recaben durante la tramitación, valoración y seguimiento de las prestaciones reguladas en la siguiente ordenanza, pasarán a formar parte de los ficheros municipales que estarán sometidos a lo establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

### **Única.**

Para lo no previsto en esta ordenanza, será de aplicación los preceptos de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, Ley General de Subvenciones, así como la Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias y demás disposiciones complementarias, actualmente en vigor o que se dicten en lo sucesivo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

##### **Única.**

A los procedimientos iniciados a la fecha de entrada en vigor de la presente Ordenanza, ésta le será de aplicación en aquellos casos en que sea imposible, le será de aplicación las normas por las que se venían regulando los respectivos procedimientos.

#### **DISPOSICIÓN FINAL.**

##### **Única.**

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez publicado el texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia y transcurrido el plazo del artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Publicar dicho acuerdo definitivo con el texto de la modificación de la ORDENANZA REGULADORA DE LA CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS DE EMERGENCIA SOCIAL MUNICIPAL en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, entrando en vigor según lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Facultar al Alcalde/sa-Presidente/a para suscribir y firmar toda clase de documentos y en general para todo lo relacionado con este asunto.

Notificar a las personas interesadas que hayan presentado alegaciones.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Santa Cruz de Tenerife, en el plazo de DOS MESES a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de las Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Villa de Garachico, a treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE EN FUNCIONES, José Heriberto González Rodríguez, documento firmado digitalmente.

**VILLA DE LA OROTAVA****Concejalía Delegada de Economía y Hacienda, Patrimonio, Recursos Humanos,  
Administración Electrónica, Comercio y Control de las Empresas Concesionarias****Recursos Humanos, Patrimonio y Actividades Preferentes****ANUNCIO****2797****123006**

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en las pruebas de selección personal para la provisión en propiedad, por Concurso-Oposición, de la plaza siguiente:

Denominación del puesto	Auxiliar Administrativo
Naturaleza	Funcionario de carrera
Escala	Administración General
Subescala	Administrativa
Grupo/Subgrupo	C2

De conformidad con las bases generales aprobadas en Resolución de la Concejalía Delegada nº 2022-8431, de fecha 18 de noviembre de 2022 y las bases específicas aprobadas por Resolución de la Concejalía Delegada nº 2022-9820, de fecha 30 de diciembre de 2022.

Habiéndose aprobado la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, por Decreto de la Concejalía Delegada número 2023-3683, de fecha 17 de mayo de 2023.

SE PUBLICA, para general conocimiento, la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

**RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:**

<b>NIF</b>	<b>Nombre</b>
***5106**	ACERBI, ALESSANDRO
***9850**	ACOSTA ALBELO, JAVIER EDUARDO
***3377**	ACOSTA HERNÁNDEZ, GISELA
***6442**	AGUIAR SANABRIA, ANA BELÉN
***0475**	ÁLVAREZ REYES, FRANCISCA MARÍA
***7314**	ARMAS MARTÍN, LOURDES ELENA
***1213**	BELLO GARCÍA, LAURA MARÍA
***7342**	BETHENCOURT PONCE, MOISÉS
***5575**	COELLO HERNÁNDEZ, CARMEN NIEVES

***7506**	DÍAZ BELLO, LETICIA
***1289**	DÍAZ MACHADO, MARÍA CANDELARIA
***5379**	FELICIANO FELIPE, NOEL
***0101**	FUMERO MARRERO, MARÍA JOSÉ
***9348**	GARCÍA JORGE, JOSÉ ADÁN
***7826**	GARCÍA MARRERO, MARGARITA
***2210**	GONZÁLEZ DE CHÁVEZ LÓPEZ, ANTONIA ÁNGELES
***6896**	GONZÁLEZ LEÓN, MÓNICA
***2870**	GONZÁLEZ NODA, JAVIER
***7157**	GUTIÉRREZ IZQUIERDO, JUAN LUIS
***3925**	HARVEY FERNÁNDEZ, JENIFER LUISA
***7442**	HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, CRISTINA ELENA
***3230**	HERRERA GONZÁLEZ, ÁNGEL DAVID
***5258**	HERNÁNDEZ SUÁREZ, GLADYS
***2456**	LEDESMA DE TAORO, MARÍA DEL CARMEN
***7039**	LUCA RODRÍGUEZ, MARÍA CRISTINA
***1331**	PACHECO HERNÁNDEZ, ANTONIA MARÍA
***7442**	PACHECO PÉREZ, VICENTE
***7972**	PERDIGÓN DE LA CRUZ, FABIÁN
***3009**	PÉREZ EXPÓSITO, MARÍA ELENA
***7364**	PÉREZ GARCÍA, CARMEN
***4579**	PÉREZ PÉREZ, ESTHER GLORIA
***4275**	RAMOS GUANCHE, MARÍA DEL PINO
***2708**	RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, VIRGINIA
***7707**	SAAVEDRA RODRÍGUEZ, LAUREANO TOMÁS
***0738**	SÁNCHEZ QUILES, LUIS EDUARDO
***2739**	VALLADARES RODRÍGUEZ, MARÍA

**EXCLUIDOS:**

NIF	Nombre	Motivo de la exclusión:
***1141**	GONZÁLEZ GONZÁLEZ, NAYRA FABIOLA	5
***4158**	GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, NOEMÍ	1, 2, 4 y 5

***3655**	GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, ZAIRA	1 y 5
***6425**	HERNÁNDEZ GARCÍA, MARÍA CRISTINA	1, 2, 4 y 5
***9529**	MAICÉN NÚÑEZ, MARÍA DEL PILAR	1 y 5
***2232**	MARTÍN GARCÍA, ÁLVARO	4
***6913**	PLATA PEÑA, JÉSICA	1 y 5
***6398**	REGUERA SEVERINO, SHARON MAGALI	5
***6191**	RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARA	2 y 3
***3736**	ROSENDO VARGAS, ELBA ANDREÍNA	2 y 5

**Motivos de exclusión:**

- 1) No presentar la solicitud de participación debidamente cumplimentada, en el modelo y forma que se determine en las Bases Específicas.
- 2) No presentar documento acreditativo de la Nacionalidad.
- 3) No acreditar la titulación.
- 4) No acreditar el abono de la tasa de examen.
- 5) No presentar la autobaremación, en el modelo anexo II, de las Bases Específicas.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Villa de La Orotava, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DELEGADO, Felipe David Benítez Pérez, documento firmado electrónicamente.

**Concejalía Delegada de Economía y Hacienda, Patrimonio, Recursos Humanos,  
Administración Electrónica, Comercio y Control de las Empresas Concesionarias**

**Recursos Humanos, Patrimonio y Actividades Preferentes**

**ANUNCIO**

2798

123002

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en las pruebas de selección personal, para la provisión en propiedad, por Concurso de Méritos, de nueve plazas siguientes:

Denominación del puesto	Auxiliar Administrativo
Naturaleza	Funcionario de carrera
Escala	Administración General
Subescala	Administrativa
Grupo/Subgrupo	C2

De conformidad con las bases generales aprobadas en Resolución de la Concejalía Delegada nº 2022-8428, de fecha 11 de noviembre de 2022 y las bases específicas aprobadas por Resolución de la Concejalía Delegada nº 2022-9523, de fecha 23 de diciembre de 2022.

Habiéndose aprobado la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, por Decreto de la Concejalía Delegada número 2023-3684, de fecha 17 de mayo de 2023.

SE PUBLICA, para general conocimiento, la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

**RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:**

<b>NIF</b>	<b>Nombre</b>
***3377**	ACOSTA HERNÁNDEZ, GISELA
***7425**	AFONSO FARIÑA, EVA MARÍA
***0490**	AFONSO PÉREZ, LORENA
***0475**	ÁLVAREZ REYES, FRANCISCA MARÍA
***7314**	ARMAS MARTÍN, LOURDES ELENA
***3677**	ARVELO HERMIDA, JESÚS
***1213**	BELLO GARCÍA, LAURA MARÍA
***7414**	CALZADILLA SAIZ, LUIS ALBERTO
***0582**	CASTRO HERNÁNDEZ, TAMARA
***1289**	DÍAZ MACHADO, MARÍA CANDELARIA
***0101**	FUMERO MARRERO, MARÍA JOSÉ
***9424**	GANGURA DEL ROSARIO, MARÍA DEL PINO
***0475**	GARCÍA MARTÍN, MARÍA ESTÍBALIZ
***9370**	GARCÍA ROJAS, ELISA ISABEL
***7241**	GÓMEZ HERNÁNDEZ, JUAN ANTONIO
***6896**	GONZÁLEZ LEÓN, MÓNICA
***7157**	GUTIÉRREZ IZQUIERDO, JUAN LUIS
***0968**	HERNÁNDEZ ANSELMÍ, ELISA MARUSSIA
***3230**	HERRERA GONZÁLEZ, ÁNGEL DAVID
***7039**	LUCA RODRÍGUEZ, MARÍA CRISTINA
***1122**	LUIS BELLO, MARÍA ISABEL
***0002**	MARTÍN AFONSO, MARÍA NURIA
***7442**	PACHECO PÉREZ, VICENTE
***5248**	PACHECO RODRÍGUEZ, JOSÉ LUIS

***4038**	PLACERES ÁLVAREZ, LORENA
***2802**	QUINTERO SALAZAR, JUAN JESÚS
***4275**	RAMOS GUANCHE, MARÍA DEL PINO
***0935**	RODRÍGUEZ CORREA, GLORIA YANET
***2708**	RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, VIRGINIA
***7805**	RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, MARÍA LORENA
***3306**	RODRÍGUEZ URBANO, MARÍA IONE
***7707**	SAAVEDRA RODRÍGUEZ, LAUREANO TOMÁS
***0738**	SÁNCHEZ QUILES, LUIS EDUARDO
***8080**	SÁNCHEZ RINCÓN, VICTORIA EUGENIA
***2842**	VALERIANO RODRÍGUEZ, RICARDO JESÚS
***6544**	VILLANUEVA ACOSTA, FRANCISCO DAVID

**EXCLUIDOS:**

NIF	Nombre	Motivo de la exclusión:
***9698**	BALBAS AGUILAR, RAQUEL	1, 4, 5
***7440**	HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, MARÍA ALEJANDRA	6 (No presenta autobaremación debidamente firmada)
***7298**	MARTÍN DE HERNÁNDEZ, PEDRO LUIS	4

**Motivos de exclusión:**

- 1) No presentar la solicitud de participación debidamente cumplimentada, en el modelo y forma que se determine en las Bases Específicas.
- 2) No presentar documento acreditativo de la Nacionalidad.
- 3) No acreditar la titulación.
- 4) No acreditar el abono de la tasa de examen.
- 5) No presentar la autobaremación, en el modelo anexo II, de las Bases Específicas.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Villa de La Orotava, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DELEGADO, Felipe David Benítez Pérez, documento firmado electrónicamente.

**VILLA DE LOS REALEJOS****Agricultura****ANUNCIO****2799****122761**

AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES PARA LA CONCESIÓN EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA, DE SUBVENCIONES PARA LA RECUPERACIÓN DE TERRENOS AGRÍCOLAS BALUTOS EN EL MUNICIPIO DE LOS REALEJOS 2023.

Habiéndose ampliado por DIEZ DÍAS hábiles según Decreto de la Alcaldía-Presidencia nº 2023/1561 de Fecha 24/05/2023 el Plazo de presentación de solicitudes para la concesión de Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones para la recuperación de terrenos agrícolas balutos en el municipio de Los Realejos 2023, se publica para general conocimiento de los interesados.

Los Realejos, a veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Adolfo González Pérez Siverio.- LA SECRETARIA, María José González Hernández, documento firmado electrónicamente.

**Servicios Generales (Patrimonio)****ANUNCIO****2800****122762**

Por el presente se hace público que el Pleno Corporativo en sesión celebrada el día veintisiete de abril de dos mil veintitrés se aprobó el estudio económico de la CONCESIÓN DEMANIAL DE UN EDIFICIO EN EL "COMPLEJO DEPORTIVO MUNICIPAL DE LOS PRÍNCIPES", sometándose a información al público y audiencia a los interesados durante un plazo de TREINTA DÍAS a contar desde el siguiente al de la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que durante dicho plazo pueda consultarse el expediente y formularse cuantas alegaciones se estimen oportunas.

Los Realejos, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

LA CONCEJAL DE SERVICIOS GENERALES, María Noelia González Daza.- LA SECRETARIA, María José González Hernández, documento firmado electrónicamente.

**CONSORCIO DE TRIBUTOS DE TENERIFE****ANUNCIO DE PERÍODOS DE COBRO****2801****122645**

FRANCISCO DOMINGO MARTÍN MALAGÓN,  
Director del Consorcio de Tributos de Tenerife.

**HACE SABER:**

Que se establece el periodo voluntario de pago del 06 de JUNIO al 07 de AGOSTO de 2023, para las siguientes liquidaciones de cobro periódico por recibo, de los siguientes municipios, conceptos y periodos:

**- AYTO. ARICO:**

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. FASNIA:**

- SUMINISTRO DE AGUA, PRIMER BIMESTRE de 2023.

- RECOGIDA DE BASURAS, PRIMER BIMESTRE de 2023.

- TASAS POR ALCANTARILLADO, PRIMER BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. LA FRONTERA:**

- GUARDERÍAS INFANTILES, MAYO de 2023.

- PUESTOS, BARRACAS, CASETAS, ETC, MAYO de 2023.

- SUMINISTRO DE AGUA, PRIMER TRIMESTRE de 2023.

**- AYTO. GARACHICO:**

- SUMINISTRO DE AGUA, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. GÜÍMAR:**

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. ICOD DE LOS VINOS:**

- SUMINISTRO DE AGUA, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. PUNTALLANA:**

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO SEMESTRE de 2022.

**- AYTO. SANTIAGO DEL TEIDE:**

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

- TASAS POR ALCANTARILLADO, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. SAUZAL, EL:**

- SUMINISTRO DE AGUA, PRIMER BIMESTRE de 2023.

- RECOGIDA DE BASURAS, PRIMER BIMESTRE de 2023.

- TASAS POR ALCANTARILLADO, PRIMER BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. SILOS, LOS:**

- SUMINISTRO DE AGUA, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. TACORONTE:**

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. TANQUE, EL:**

- SUMINISTRO DE AGUA, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

- RECOGIDA DE BASURAS, SEGUNDO BIMESTRE de 2023.

**- AYTO. VILLA DE MAZO:**

- SUMINISTRO DE AGUA, TERCER TRIMESTRE de 2022.

- RECOGIDA DE BASURAS, TERCER TRIMESTRE de 2022.

Que se establece el periodo voluntario de pago del 06 de JUNIO al 24 de NOVIEMBRE de 2023, para las siguientes liquidaciones de cobro periódico por recibo, de los siguientes municipios, conceptos y periodos:

**- AYTO. TAZACORTE:**

- TASA PRESTACIÓN SERVICIO CEMENTERIO de 2023.

El pago podrá efectuarse:

PARA LOS NO DOMICILIADOS:

A.- A través de INTERNET, ya sea a través de la Sede electrónica o bien mediante el sistema de pago online habilitado por el Consorcio de Tributos de Tenerife en la web [www.tributostenerife.es](http://www.tributostenerife.es).

En esta modalidad se puede realizar el abono incluso en los días inhábiles y sin sujeción a horario alguno.

B.- A través de las entidades financieras que se detallan a continuación, por las siguientes vías:

A través de las respectivas apps y direcciones de Internet de las entidades financieras, siempre que las mismas ofrezcan dicho servicio a sus clientes. En

esta modalidad se puede realizar el abono incluso en los días inhábiles y sin sujeción a horario alguno.

A través de la red de cajeros automáticos. En esta modalidad se puede realizar el abono incluso en los días inhábiles y sin sujeción a horario alguno.

En las oficinas de las entidades, en los siguientes horarios:

- CAJAMAR CAJA RURAL: De lunes a viernes de 8:30 a 14:00 horas.

- BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA: De lunes a viernes de 8:30 a 11:00 horas.

- BANCO SANTANDER: De lunes a viernes de 8:30 a 11:00 horas.

- CAJASIETE: De lunes a viernes de 8:30 a 11:00 horas.

- LA CAIXA: martes y jueves de 8:30 a 10:00 horas.

**PARA LOS DOMICILIADOS.** A aquellos contribuyentes que tuviesen domiciliado el pago de sus tributos se les cargará en la cuenta designada al efecto en los últimos quince días del periodo de cobro, al igual que en ejercicios anteriores sin necesidad de actuación alguna por su parte.

Cualquier contribuyente que no se hallase en esta circunstancia, podrá acogerse a tal sistema para el pago de sucesivos vencimientos de los tributos, tramitando la pertinente orden de domiciliación.

Transcurrido el plazo señalado para el ingreso de los débitos en periodo voluntario, los impagados serán exigidos por el procedimiento administrativo de apremio y devengarán los recargos del periodo ejecutivo, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Todo lo que se hace público para general conocimiento.

Santa Cruz de Tenerife, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR, Francisco D. Martín Malagón.

## CONSORCIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA ISLA DE TENERIFE

### ANUNCIO

2802

124040

En relación con la convocatoria pública para la selección del puesto de Gerente/a de este Consorcio, cuyas Bases fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife número 43, de 10 de abril de 2023, se comunica que por Resolución de la Gerencia número 560/2023, de fecha 29 de mayo de 2023, se han aprobado las listas provisionales de aspirantes admitidas/os y excluidas/os, lo que se hace público para general conocimiento:

- Lista provisional de ADMITIDAS/OS:

RE	DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
202300100001326	***0481**	Rancel Cabo, Gregorio Enrique
202300100001418	***8807**	Chico Campos, Manuel Tomás
202300100001343	***6592**	Martínez Sanz, Guillermo
202300100001434	***8071**	Delgado Feliciano, Joaquín

- Lista provisional de EXCLUIDAS/OS:

Nº de registro	DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
202399900000441	***0708**	Le Maitre Noda, Maria Denise
<b>Motivo exclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No acredita ser funcionaria de carrera o personal laboral del sector público o profesional en el sector privado durante más de cinco años de ejercicio profesional en la forma indicada en las Bases de la convocatoria</li> <li>No presenta declaración responsable de poseer la capacidad funcional necesaria el desempeño de las funciones y tareas de las plazas convocadas</li> </ul>	
202399900000440	***9738**	Claramunt Company, Jaume
<b>Motivo exclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No acredita estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria</li> <li>No acredita ser funcionario de carrera o personal laboral del sector público o profesional en el sector privado durante más de cinco años de ejercicio profesional en la forma indicada en las Bases de la convocatoria Se requiere certificación de las empresas del sector privado acreditativas de las funciones desempeñadas y vida laboral</li> </ul>	
202399900000444	***7851**	González García, Jesús María
<b>Motivo exclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No presenta firmada la declaración responsable de poseer la capacidad funcional necesaria el desempeño de las funciones y tareas de las plazas convocadas</li> </ul>	
202399900000445	***9607**	Martín Folgueras, Jose Ramón
<b>Motivo exclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No firma la solicitud de participación en el proceso de selección</li> <li>No presenta declaración responsable de poseer la capacidad funcional necesaria el desempeño de las funciones y tareas de las plazas convocadas</li> </ul>	

Los aspirantes excluidos, así como, en su caso, los omitidos, dispondrán de un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente a la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, para subsanar, si procede, los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión de la relación de admitidos y excluidos.

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

EL GERENTE, José Laureano Vargas Cruz, documento firmado electrónicamente.

## ANUNCIO

**2803**

**123606**

RECTIFICACIÓN DE ERROR DETECTADO EN EL ACUERDO DEL PLENO DE 27 DE ABRIL DE 2023, POR EL QUE SE ACUERDA LA DELEGACIÓN EN EL SR. GERENTE DEL CONSORCIO LA COMPETENCIA PARA LA APROBACIÓN DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ENTIDAD TELEFÉRICO DEL PICO DEL TEIDE, S.A., LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA Y EL CONSORCIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA ISLA DETENERIFE PARA LA CELEBRACIÓN DE LAS "II JORNADAS SOBRE RIESGO Y PREVENCIÓN EN MONTAÑA (COORDINACIÓN EN LOS EQUIPOS DE RESCATE).

El Pleno del Consorcio de Prevención, Extinción de Incendio y Salvamento de la Isla de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el 25 de mayo de 2023 acordó autorizar la rectificación de error detectado en el Acuerdo del Pleno de fecha 27 de abril de 2023, por la que se acuerda delegar en el Sr. Gerente la aprobación del citado acuerdo de colaboración, al advertirse error material por no incluirse como parte en la suscripción del Convenio de Colaboración a la Universidad de La Laguna, debiendo constar conforme a lo que sigue:

“DONDE DICE:

“(…) Primero.- Delegar en el Sr. Gerente la aprobación del Convenio de Colaboración entre Teleférico del Pico del Teide, S.A. y el Consorcio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la isla de Tenerife para la celebración de las “II JORNADAS SOBRE RIESGO Y PREVENCIÓN EN MONTAÑA (COORDINACIÓN EN LOS EQUIPOS DE RESCATE), que tienen como objetivo debatir en torno a los rescates que se

realizan en montaña desde el punto de vista de los intervinientes y realizar un simulacro de evacuación final en que se desarrollarán varios supuestos de posibles emergencias, y que tendrá lugar los días 1 y 2 de junio de 2023.

(...)”

DEBE DECIR:

“(…) Primero.- Delegar en el Sr. Gerente la aprobación del Convenio de Colaboración entre Teleférico del Pico del Teide, S.A., la Universidad de La Laguna y el Consorcio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la isla de Tenerife para la celebración de las “II JORNADAS SOBRE RIESGO Y PREVENCIÓN EN MONTAÑA (COORDINACIÓN EN LOS EQUIPOS DE RESCATE), que tienen como objetivo debatir en torno a los rescates que se realizan en montaña desde el punto de vista de los intervinientes y realizar un simulacro de evacuación final en que se desarrollarán varios supuestos de posibles emergencias, y que tendrá lugar los días 1 y 2 de junio de 2023. (...)”

Santa Cruz de Tenerife, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

EL GERENTE, José Laureano Vargas Cruz, documento firmado electrónicamente.

## V. ANUNCIOS PARTICULARES

### COMUNIDAD DE AGUAS "LAS FUENTES DE GUÍMAR"

#### ANUNCIO

**2804**

**122416**

Habiéndose extraviado la certificación a nombre de Don MANUEL GONZÁLEZ HERNÁNDEZ UNA PARTICIPACIÓN (1,000) que poseo en esa Comunidad y que corresponden respectivamente a los números 0.500 del 577, 0,410 del 7256 y 0.090 del 1596.

Se hace saber, que si en el plazo de diez días, a partir de la presente publicación no se formula reclamación alguna, se extenderá un duplicado de las mismas y se declararán nulos los originales.

Guímar, a veinticinco de mayo de dos mil veintitrés.

EL SECRETARIO.

**COMUNIDAD DE AGUAS  
"SALTO DE LA BARANDA"****Santa Cruz de La Palma****ANUNCIO****2805****108223**

Habiéndose extraviado las certificaciones números 123-135 y 230 acreditativas de las participaciones que D. PABLO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, posee en esta Comunidad, y con el fin de extenderle los correspondientes duplicados, se hace público por este medio, de acuerdo con el artículo sexto de nuestros Estatutos, por si alguna persona se sintiere perjudicada y tuviere alguna reclamación que hacer.

Breña Baja, a veintisiete de marzo de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE, Antonio Manuel Rodríguez Lorenzo.

**COMUNIDAD DE AGUAS  
"TIME VALLE"****Los Llanos de Aridane-La Palma****ANUNCIO****2806****122750**

De conformidad con el acuerdo adoptado en Junta Rectora, se REQUIERE DE PAGO a los señores

partícipes que se relacionan, o en su defecto a aquellos de los que los mismos trajeran causa bien por herencia o negocios inter vivos.

El adeudo contraído se corresponde al periodo hasta 19/04/2023 por lo que se ruega encarecidamente que en un plazo no superior a 5 días naturales contados a partir del siguiente a la presente publicación, hagan efectivos sus débitos, así como los gastos generados, en la advertencia expresa que transcurrido dicho plazo sin haber realizado el abono requerido se procederá de acuerdo con las prescripciones establecidas al efecto en los estatutos comunitarios por los que viene en regirse esta Comunidad.

Participaciones	Saldo Requerido (19/04/2023)
493	321.12
361	678.13
422	405.83
360	140.11
394	612,08

Los Llanos de Aridane, a diecinueve de abril de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE.



GOBIERNO DE CANARIAS

**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo  
concertado  
23/1