



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Expediente nº: 2023011715

Asunto: Convocatoria Pleno Extraordinario de fecha 29 de diciembre de 2023.

ACTA NÚMERO 21 DEL PLENO EXTRAORDINARIO, CELEBRADO POR ESTE AYUNTAMIENTO EL DIA 29 DE DICIEMBRE DE 2023.

En la Ciudad de Tacoronte, a 29 de diciembre de 2023, siendo las 08:32 horas, se reúnen en la Sala de Sesiones de este Ayuntamiento, bajo la Presidencia de la Sra. Alcaldesa **D^a M^a Sandra Izquierdo Fernández**, los Concejales y Funcionarios de Carrera que a continuación se relacionan:

ALCALDESA-PRESIDENTA:

D^a. M^a. Sandra Izquierdo Fernández.

CONCEJALES:

D. Tarsis Manuel Morales Martín
D^a. M^a. Magdalena Ávila González
D. Arsenio Nicasio Gómez González
D^a. M^a. Raquel Torres Pérez
D^a. Noemí Candelaria García Martín
D. Eduardo Alejandro Dávila Pérez
D^a. Vanesa Luis-Ravelo Alonso
D^a. M^a Candelaria Regalado Infante.
D^a. M^a Raquel Marichal de la Paz
D. José Antonio Gil Goya
D^a. Luz M^a. González Expósito
D. José Antonio Caro Salas
D^a. Yaiza María Díaz Dorta
D. Jesús Valeriano Acosta Trujillo
D. Carlos Medina Dorta
D^a. Sandra M^a. Ramos Pérez
D. José Luis Almenara González
D. Benito Manuel Regalado Reyes
D^a. M^a. Noemí Campillo Portaña

NO ASISTE:

D. José Daniel Díaz Armas

INTERVENTOR EN ACUMULACIÓN:

D. Guillermo Luis Moreno González.

ASISTENTE A LA SECRETARÍA:

D^a. Ana María Peraza Pérez

Asistidos por la Secretaria General de la Corporación **D^a. Raquel González**





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Abreu, al objeto de celebrar la presente sesión, previamente cursada al efecto.

Abierto el acto por orden de la Presidencia, comprobado por la Secretaria Autorizante, la existencia de quórum suficiente, que en ningún momento fue perturbado por la ausencia de los distintos miembros de la Corporación; se pasan a tratar los siguientes asuntos incluidos en el Orden del Día.

LA SRA. ALCALDESA, toma la palabra para dar los buenos días y la bienvenida a todos a la presente a la sesión extraordinaria que celebramos con el objeto de tratar los últimos asuntos del año, tal y como se acordó en la Junta de Portavoces, se va a alterar el orden del día, para poder remitir la toma en consideración de la Audiencia de Gestión a la Viceconsejería, de manera que, en el primer Orden trataremos esta cuestión que como sabemos es una toma de conocimiento que no requiere votación. Así que primero pasamos al punto número 5 tomar en consideración la auditoría de gestión correspondiente.

5º.- TOMAR EN CONSIDERACIÓN LA AUDITORÍA DE GESTIÓN CORRESPONDIENTE AL AYUNTAMIENTO DE TACORONTE, REALIZADA A PARTIR DE LA LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2022, CONFORME SE ESTABLECE EN LA LEY 3/1999, DE 4 DE FEBRERO, DEL FONDO CANARIO DE FINANCIACIÓN: (EXPEDIENTE 2023011512).-

Tomar en consideración la auditoría de gestión correspondiente a este Ayuntamiento, realizada a partir de la liquidación del presupuesto municipal correspondiente al año 2022, conforme se establece en la Ley 3/1999, de 4 de febrero, del Fondo Canario de Financiación Municipal.

La Corporación queda enterada.

1º.- APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TACORONTE: (EXPEDIENTE 2020007088).

Por la Sra. Alcaldesa se explica el contenido del expediente en el que constan los siguientes:

ANTECEDENTES

1º.- Consta escrito de D. Álvaro Dávila González, de fecha 11 de noviembre de 2014, (registro de salida número 2014-6032 de 12 noviembre de 2014), en calidad de Alcalde-Presidente, denunciando el convenio colectivo del Ayuntamiento de Tacoronte y su Personal Laboral, remitido a la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (Dirección General de Trabajo), donde tuvo entrada el 12 de noviembre de 2014.

2º.- Obra en el expediente el acta de Constitución de la Comisión Negociadora del





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte, de fecha 0 de diciembre de 2014, y se incorporan al mismo las siguientes actas de negociación:

- Acta de 04 de octubre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de 13 de diciembre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de 17 de enero de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 14 de febrero de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 17 de junio de 2020 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 02 de julio de 2020 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 15 de julio de 2020 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 29 de julio de 2020 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 19 de agosto de 2020 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 09 de septiembre de 2020 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

- Acta de fecha 05 de octubre de 2020 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte.

3º.- Se incorporan al expediente escrito del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Tacoronte, con registro de entrada nº 13099 de fecha 17-12-2020, comunicando el resultado del proceso de consulta sobre el texto de convenio surgido de la Comisión Negociadora Paritaria y solicitud de remisión al próximo Pleno y a la Dirección General del Trabajo del Gobierno de Canarias.

4º.- Consta propuesta de Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Tacoronte, consensuado entre el Grupo de Gobierno y el Comité de





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Empresa, de 5 de octubre de 2020.

5º.- Obran los siguientes escritos del Comité de Empresa:

- Escrito del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Tacoronte, de fecha 08-02-2021, y registro de entrada número 2021-001343, en el que solicitan la inclusión en el Pleno de Marzo del Convenio Colectivo aprobado en la Comisión Negociadora.
- Escrito del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Tacoronte, de fecha 14-04-2021 y registro de entrada número 2021-4058, solicitando copia del expediente administrativo referido al Convenio Colectivo consensuado en la reunión de la Comisión Negociadora del 05 de octubre de 2020.
- Escrito del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Tacoronte, de fecha 28-04-2021 y registro de entrada número 2021-4649, reiterando copia del expediente administrativo referido al Convenio Colectivo consensuado en la reunión de la *Comisión Negociadora del 05 de octubre de 2020*.

6º.- Obra oficio del Alcalde de fecha 02 de junio de 2021, y registro de salida nº 2021-002696, por el que se hace entrega al Comité de Empresa del Ayuntamiento de Tacoronte, la copia del expediente administrativo referido al Convenio Colectivo consensuado en la reunión de la Comisión Negociadora de fecha 05 de octubre de 2020.

7º.- Consta recibo de documentación, firmado por el Comité de Empresa de fecha 3 de junio de 2020.

8º.- Consta Informe desfavorable de la Secretaría General de fecha 24 de marzo de 2022.

9º.- Que por el Juzgado de los Social nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, se dictó Sentencia, de fecha 13 de junio de 2022, con el siguiente fallo:

“ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- *Con fecha 23 de noviembre de 2021 tiene entrada en este Juzgado la demanda interpuesta por la parte actora.*

SEGUNDO.- *La demanda es admitida a trámite por Decreto de fecha 20 de diciembre de 2021, se dio traslado de la misma a la parte demandada, citando a ambas partes para los actos de conciliación y juicio el 8 de junio de 2022.*

TERCERO.- *El día señalado ha tenido lugar el juicio, al resultar sin avenencia la conciliación ante el Sr. Letrado de la Administración de Justicia, todo ello con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

La parte actora se ratificó en su demanda, solicitando que, tras el recibimiento del pleito a prueba, se dicte sentencia estimatoria de sus pretensiones. Manifiesta que el convenio fue denunciado por la propia corporación en el año 2014.

El Ayuntamiento de Tacoronte se opone a la demanda, solicitando, previo recibimiento del pleito a prueba, la desestimación de la misma. Alega que no es cierto que haya incumplido un compromiso firme con los representantes sindicales, que no hay inactividad de la administración. Sostiene que consta informe desfavorable a la aprobación del convenio. Entiende que no cabe la aprobación de un convenio no conforme con la legalidad y que falta el informe de la intervención, que no ha sido emitido. Señala que a los convenios colectivos del personal laboral de las administraciones públicas les es aplicable el artículo 84 del ET, pero también el EBEP, artículo 7 del EBEP, y el artículo 38.3 de dicho texto exige la aprobación por el órgano competente y, en caso de informes negativos, lo que procede es la renegociación de los aspectos negativos de las cuestiones que suponen incumplimientos legales.

El sindicato CSIF opone la excepción de falta de legitimación pasiva en el sentido de que se está achacando una inactividad de la administración. Señala que se impugna una inactividad de la administración porque no se han llevado a cabo los trámites para que el convenio sea aprobado y publicado. Se muestra conforme con la pretensión de la parte demandante y se allana a la demanda....”

“...FALLO

Que estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por COMISIONES OBRERAS contra AYUNTAMIENTO DE TACORONTE, CSIF e INTERSINDICAL CANARIA, debo condenar y condeno al AYUNTAMIENTO DE TACORONTE a realizar las gestiones pertinentes para la elevación a Pleno del Convenio.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social de Santa Cruz de Tenerife del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el término de CINCO DÍAS hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado.....”.

10º.- Con fecha 20 de octubre de 2022, se dicta Decreto de Ejecución por parte del Juzgado de lo Social nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, donde en su parte dispositiva, establece:

PARTE DISPOSITIVA

DECRETO: *Requerir a la Entidad ejecutada AYUNTAMIENTO DE TACORONTE:*
a) a que cumpla la resolución judicial firme en sus propios términos (Arts. 241 LRJS)





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

llevándola a puro y debido efecto, adoptando las resoluciones que proceda y practicando lo que exija el cumplimiento de las declaraciones contenidas en el fallo así como a prestar la colaboración requerida en la ejecución de lo resuelto (Art. 118 CE.),

11º.-Consta Informe desfavorable de la Secretaria General, e Informe desfavorable de Intervención donde se ratifica en el informe de la Secretaria General.

12º.- Consta informe desfavorable de la Intervención de fondos de fecha 17 de noviembre de 2022.

13º.- Consta acuerdo de plenario adoptado en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022 en el que se retira el punto del orden del día.

14º.- Consta auto del juzgado de lo social número 3 dictado en el procedimiento 0000171/2022 de ejecución de títulos judiciales en el que se adopta el siguiente acuerdo:

- 1. Continuar los trámites de ejecución frente a AYUNTAMIENTO DE TACORONTE.*
- 2. Requerir al Ayuntamiento para que en el plazo máximo de tres meses de cumplimiento real la sentencia, conforme a lo expuesto en esta resolución y aplicando el principio de buena fe procesal.*
- 3. Requerir al Ayuntamiento ejecutado para que en el plazo de 15 días, identifique al funcionario responsable del incumplimiento,*
- 4. Informar de que una vez transcurrido el plazo de 3 meses sin que se constate el real cumplimiento de la resolución, se podrán imponer multas coercitivas automáticamente a dicho funcionario...”*
- 2.*

15º.- Consta Propuesta de Acuerdo del Convenio Colectivo del Personal Laboral, de fecha 13 de diciembre de 2023.

16º.-Consta Acta de la Mesa General del Personal Laboral del Convenio Laboral, de fecha 13 de diciembre de 2023.

17º.- Consta Providencia de Alcaldía, de fecha 19 de diciembre de 2023, solicitando informe a la Secretaria General y al Interventor.

18º.-Consta informe desfavorable de la Secretaria General, de fecha 18 de diciembre de 2023.

19º.- Consta informe desfavorable de Intervención, de fecha 20 de diciembre de 2023.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- *La Legislación aplicable viene determinada por:*

- *El artículo 32 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*
- *Los artículos 82 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*
- *Los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *El artículo 8.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.*

Segunda.- *Conforme establece el artículo 32 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del Capítulo IV del Título III de la citada ley, que expresamente les son de aplicación.*

La negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas se traduce o bien en Convenios Colectivos —personal laboral, artículos 82 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre—, o bien en Pactos o Acuerdos —para el personal funcionario, artículos 31 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Al personal laboral al servicio de la Administración Pública se aplica el régimen de Derecho laboral por este orden: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás Legislación laboral, Convenios Colectivos y contrato de trabajo.

El artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, permite la regulación por Convenio de las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, de cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Tercera.- *De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin perjuicio de la libertad de contratación, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

- a) *Determinación de las partes que los conciertan.*
- b) *Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.*
- c) *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.*
- d) *Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.*
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Cuarta.- El convenio colectivo aprobado obliga al Ayuntamiento y trabajadores durante todo el tiempo de vigencia, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 32 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el apartado tercero del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Quinta.- Conforme al artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los Convenios Colectivos deben ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro; y en el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el correspondiente boletín oficial.

Además de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores, deben tenerse en cuenta los preceptos específicos en el ámbito local, señalados en el apartado anterior, así como la naturaleza jurídica de los Convenios Colectivos.

Por un lado, los Convenios colectivos son un acuerdo entre las partes (empresa-trabajador), que crean derechos y deberes entre ellos; y por otro, el Convenio Colectivo tiene eficacia normativa, fuerza normativa, son fuente objetiva de la relación laboral (artículo 3.1.b) del TRLET).

Sexta.- La competencia para la aprobación de las modificaciones que se realicen sobre el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento será del





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Pleno de la Corporación, de conformidad con el art. 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En virtud de lo expuesto anteriormente, y dada la obligación de ejecutar una sentencia judicial en los términos observados en los antecedentes 8º, 9º y 14º de la presente, es por lo esta Concejalía, teniendo en cuenta que este es el primer pleno ordinario que se celebra tras la constitución de la nueva corporación eleva al Ayuntamiento Pleno la aprobación del Convenio Colectivo del Personal Laboral sometiendo al mismo la siguiente

La Comisión Informativa de Territorio y Régimen Interior, emitió dictamen favorable al respecto.

INTERVENCIONES

LA SRA. ALCALDESA, hoy se trae a Pleno, por fin, el Convenio Colectivo de los Laborales, un documento con más de diez años de vigencia que no había sido actualizado. Uno de sus objetivos y así se presentaron ante ustedes cuando entraron a gobernar, era trabajar por las mejoras de las condiciones laborales y mejor organización de este Ayuntamiento. Como siempre les ha dicho, lo que cuentan son los hechos y hoy estamos aquí para su debate y aprobación. Le sede la palabra a la Concejala de Recursos Humanos, que hará el recorrido que nos trae hoy aquí.

DÑA. RAQUEL TORRES PÉREZ, en primer lugar a los buenos días a todos y explica que desde el 2011, y tras varios intentos de negociación, se llegó a un acuerdo en el año 2020 que culmina en pleno sin llegar a la votación. Con fecha 26 de abril de 2023, el juzgado de lo Social nº 3 de S/C de Tenerife dicta acto de ejecución donde se requiere, al Ayuntamiento, para que en el plazo de 3 meses de cumplimiento a la sentencia. Con la incorporación del nuevo Grupo Municipal (julio 2023), se pacta un nuevo calendario de negociaciones para dar cumplimiento, comprometiéndose ambas partes, a aprobarlo y votarlo en pleno antes de que finalice el año 2023 y dando conocimiento al juzgado. A grandes rasgos, este es por tanto, el primer documento normativo que supone el inicio de las mejoras en las relaciones laborales para continuar con la aprobación del Acuerdo Marco de Funcionarios, la R.P.T, reglamento del teletrabajo y los procesos de estabilización, que como todos saben, están en curso.

Hay que destacar, que el objetivo de este Grupo de Gobierno era dar respuesta a una necesidad de este consistorio, en el caso de este convenio, de más de una década. Se pone en valor el esfuerzo por llegar a acuerdos cediendo ambas partes, donde lo fundamental es la paz social.

Partiendo de unos derechos laborales aplicados, o bien por convenio, o por sentencia judicial, se ha trabajado y analizado en un documento basado en las mejoras sociales, dando relevancia a la conciliación familiar (actualización de algunos permisos, asuntos propios, etc.) Paralelamente, Secretaría emite un informe donde nos advierte las





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

cuestiones de algunos preceptos legales. Ambas partes realizan una corrección al pre-acuerdo con la finalidad de acercar aún más el documento al marco normativo citado por la Secretaria, que por supuesto compartimos ambas partes. No obstante, lo que nos queda es culminar con la aprobación de la negociación.

Destacar, que el objetivo de la mayoría de los convenios colectivos es el incremento salarial y en este caso no ha sido objeto de debate de la negociación, entendiéndose que será próximamente, con la aprobación de la R.P.T, es decir, que a nuestro juicio, y por la parte social, este convenio no supone mayor gasto económico para las arcas municipales. Solo ha supuesto una actualización de los importes de las ayudas sociales, congeladas desde el año 2011, y una renuncia de los trabajadores por una cuestión moral de eliminar el gasto del seguro de jubilación.

El otro gran bloque de negociación ha sido la adaptación de la conciliación familiar con mejoras necesarias y que ya existen en la mayoría de los convenios colectivos.

Teniendo clara la potestad organizativa, hemos intentado adaptar el texto, dándole un papel principal al diálogo, para que esté presente y construir de este modo una nueva administración con mejores servicios públicos en el que nos sintamos todos partícipes.

Este es el primer paso que le da continuidad al compromiso de todas las partes y continuar avanzando. Este documento se elevará a la Dirección General de Trabajo que es la que determinará su aplicación definitiva. Seguimos trabajando en esta línea, como así se acordó en nuestro compromiso como Grupo de Gobierno, con el personal de este Ayuntamiento.

DÑA. M^a NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA, en primer lugar da los buenos días a todos, a la Sra. Alcaldesa, compañeros concejales y vecinos. Partiendo de la premisa que es crucial y urgente la renovación del Convenio Colectivo Laboral, pero el informe de la Sra. Secretaria es claro y contundente, no se puede traer a Pleno un convenio contrario a la norma y que pueda causar indefensión en los trabajadores, por todo ello, el Subgrupo Municipal Vox, solicita que se retire el punto del Orden del día y se convoque una mesa de negociación con el personal cualificado necesario, que permita la aprobación de un Convenio Colectivo Laboral que pueda ser ejemplo de buen hacer.

D. BENITO MANUEL REGALADO BELLO, tras dar los buenos días explica que, en principio votará a favor y el sentido de su voto tiene que ver con el voto que sucedió con sus compañeros en el Pleno de hace un año, donde votaron a favor que se leyera, en contra de todos los que están presentes ahora en este Pleno. Agradecen que el resto, lo que es el Grupo de Gobierno, que en aquel momento muchos estaban en la oposición, otros estaban en el Gobierno y votaron en contra de que se leyera, porque era nada más leer ese texto. Ha pasado un año y parece que por lo menos en un año parece que se vaya a resolver, por el bien de los trabajadores, pero le sorprende, votará a favor, en principio, entiende las reticencias y respeta, por supuesto, las reticencias de la Sra. Secretaria, pero cree que hay un estamento superior que va a ser la Dirección General de





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Trabajo, que en caso de haber algún problema, algo que descuadre todo esto, pues lo pondrá en su sitio. Su voto, en este caso, como fue hace un año, va a ser positivo.

DON JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ, da los buenos días a todos y a todas, su voto será afirmativo, pero denuncian el oscurantismo, es decir, la poca información.

DON CARLOS MEDINA DORTA, da los buenos días y les desea felices fiestas a todos y a las personas que nos acompañan. Estamos en el mismo punto que hace un año, ya lo comentaba D. Benito, Dña. Noemí no nos acompañó en aquel momento, si es verdad, no debo decirlo yo, lo dirá ahora Nueva Canarias, que se atribuyan los méritos de haber alcanzado un acuerdo, cuando prácticamente poco se ha modificado en el texto en este año que ha transcurrido, le parece poco decoroso para el Grupo de Gobierno, es más, en una de las actas entre los representantes, ahora de la corporación y el Comité de Empresa, la propia concejal de Recursos Humanos hablaba, de que el texto estaba bastante avanzado, el espíritu de entendimiento siempre ha sido por las partes, tanto por los Representantes Sindicales como por los Grupos de Gobierno que han estado trabajando en este documento, por lo menos en el que se pudo avanzar a partir del año 2020. Pone en valor el trabajo de los Representantes Sindicales y de los trabajadores, que al fin y al cabo buscan lo que les asiste legítimamente, mejorar en sus condiciones laborales, pero también es cierto, que hace un año, ellos hablaron de que se generase una mesa técnica para resolver los problemas o los inconvenientes que planteaba tanto la Secretaria y la Intervención y no llegar al mismo punto en el que nos encontramos, con lo cual, a transcurrido un año, para estar en el mismo punto, que ya pudieron haber levantado la mano hace un año, pero para votarlo a favor, como hizo Ciudadanos, no para retirarlo en el punto del Orden del día. Sigue echando en falta un informe de costes de Recursos Humanos, que han tenido en algunos casos, un año para prepararlo y en otros casos seis meses, con lo cual sabríamos todo lo que estamos hablando, cuestión esta que aperece y quiere agradecer y felicitar tanto el informe de la Secretaria como del Interventor, porque da lugar a hacer mucha pedagogía y da lugar, aprender muchísimo. Evidentemente nosotros somos concejales, no somos técnicos, ni eruditos en la materia, y un convenio laboral entronca, dentro de la administración, con los derechos, con el Derecho Laboral y con el Derecho Administrativo, y en algunos aspectos es bastante farragoso para buscar solución.

D. JOSÉ ANTONIO GIL GOYA, da los buenos días y las felicidades a todos. Esto es un expediente de mucha responsabilidad y necesario también para los empleados de este Ayuntamiento. En su caso, este expediente le llegó hace un día y medio, puesto que no podía abrir los archivos, cree que las prisas son malas consejeras, se suma a las palabras de Carlos Medina, se van a abstener.

LA SRA. SECRETARIA, toma la palabra para explicar una cuestión de orden, respecto a la solicitud de retirada del punto del Orden del día efectuada por el Subgrupo Municipal Vox, habrá que someter a votación esta cuestión, pero, les recuerda que hay un auto, que obliga a votar sobre el fondo del asunto. Por lo tanto, para que tengan conocimiento de esta cuestión antes de ejercer su voto en relación con la retirada.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

DÑA. M^a NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA, quiere decir que un convenio busca un cambio en las condiciones laborales o económicas, la mejora de beneficios o condiciones laborales, solucionar disputas o conflictos, adaptación a cambios legales, incorporación de nuevas cláusulas, mantenimiento de relaciones laborales saludables, la renovación oportuna, puede demostrar un compromiso continuo con la colaboración y el diálogo, no se puede traer un articulado contrario a derecho y que cause indefensión a los trabajadores.

D. CARLOS MEDINA DORTA, le me gustaría saber, si logran explicarle el por qué no acompaña el expediente, después de un año, un informe de costes de Recursos Humanos, le gustaría saberlo, si son capaces de responderlo porque, es parte de la responsabilidad que asumen, porque este expediente está incompleto. Se fuerza la votación porque han alcanzado un compromiso, pero es que no tienen seguridad jurídica ninguna y al final, lo que dice la compañera, se puede ver el Ayuntamiento en un tramado de denuncias cruzadas, pues porque algunas pueden ser, como apercibe la propia Secretaria y el Interventor inaplicable de las cuestiones que se recoge en el Convenio, al final acabarán en los juzgados, acabarán en un terreno farragoso, y provocará indefensión al que hoy se le quiere reconoce un derecho sin seguridad jurídica ninguna, o por lo menos, él lo entiende así y como quería decir con anterioridad, ellos son políticos que apuestan por respetar y siempre ha sido su talante y también siempre ha dicho en todas las reuniones que participó en el recorrido de este Convenio, que siempre y cuando no se contase con los informes favorables de la Secretaría e Intervención, por lo menos su voto en aquel momento a título personal, ahora en el grupo que representan Somos Tacoronte, sería contrario y así harán hoy.

D. JOSÉ ANTONIO CARO SALAS, en primera lugarda los buenos días a los compañeros, Concejales, y al público asistente. Respondiendo a la pregunta de D. Carlos, no hay incremento salarial y lo comentaba la compañera D^a. Raquel hace un momento, por lo tanto, no hay un informe de Recursos Humanos, lo que se ha buscado es la paz social respecto al convenio colectivo y en ese sentido va la propuesta que viene a Pleno, y cree que la paz social va a ir en pro del municipio, de los vecinos y vecinas, y eso es lo que se ha traído a Pleno hoy en día.

DÑA. NOEMÍ CANDELARIA GARCÍA MARTIN, da los buenos días a todos y a todas y expone que su voto será favor, siguiendo la línea de la compañera Raquel, Concejala de Recursos Humanos, este es el resultado de varios meses de trabajo, donde el diálogo, la predisposición y el talante negociador de ambas partes ha dado su fruto, como grupo están satisfechos con el paso que han dado, pues uno de los objetivos en común con nuestros socios de gobierno era mejorar la estructura y organización del Ayuntamiento para fortalecer, aún más, la base de este consistorio. Ha tenido que pasar más de una década para presentar a Pleno el Convenio Colectivo del personal laboral con el Ayuntamiento de Tacoronte para su aprobación y, asimismo, se continúen los trámites preceptivos para el registro y publicación del Convenio de referencia, dando traslado del presente acuerdo a la Dirección General de Trabajo del Gobierno Canaria. Por último, señalar que este Grupo de Gobierno seguirá trabajando para mejorar las





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

condiciones de los empleados públicos, pues son la base para el funcionamiento de este consistorio.

D. TARSIS MANUEL MORALES MARTÍN, en primer lugar da los buenos días, no quiere repetir lo que han comentado sus compañeros, sobre todo los que van a apoyar este Convenio Laboral, porque los argumentos han sido muy claros y muy argumentados. Lo que le sorprende, es que, cuando aquí se entra a gobernar, se tienen que tomar decisiones, hablar del informe de la Secretaria, ya lo explicó la compañera concejala de Recursos Humanos, le dimos la importancia que merece, es decir, le agradecemos ese informe porque nos da seguridad jurídica y nos advierte a qué nos sometemos, tal fue así el esfuerzo, como ha comentado la compañera de Recursos Humanos que se hizo, con acuerdo del Comité, una segunda reunión para intentar adaptar, en la medida de nuestras posibilidades, ese acuerdo a los preceptos legales que marcaba la Secretaria, es decir, el talante y el diálogo, que es lo que debe de estar en cualquier negociación, ha estado presente y, por supuesto, intentando adaptarla a la legalidad, ya explicó que lo que se mantiene aquí, está argumentado también jurídicamente con derechos aquí aplicados y con sentencias judiciales, es decir, y vendrá otra administración que también dará su opinión y le dará validez o no a este Convenio. Se tiene que velar por tomar decisiones y aquí han argumentado cosas y compañeros de la oposición, que han firmado documentos y nunca han tenido la valentía de tomar decisión, de sacar esto para adelante. Es decir, hablar, se puede hablar, el texto puede estar muy avanzado o no, pero lo que es un hecho, es que nunca se ha aprobado, y este Grupo de Gobierno, con sus promesas, y así se presentaron ante el personal laboral, y lo continuaremos con los funcionarios y como han comentado, con la RPT y con elementos de trabajo, trabajaremos por mejorar las condiciones laborales de esta administración y organización. Queremos contar con el apoyo de todos, tanto en derechos como en obligaciones y lo que queremos aquí hoy es plasmar un hecho, al cual nos comprometimos, que es apoyar este Convenio Laboral por el bien del Ayuntamiento de Tacoronte y por ofrecer mejor servicio a la ciudadanía.

D. CARLOS MEDINA DORTA, solicita intervenir por alusiones.

Por la **SRA. SECRETARIA**, ya solicitud de la Alcaldía y por cuestión de orden, en cuanto a la definición de alusiones, el Reglamento Orgánico, establece que quien se considera aludido por una intervención porque se le han nombrado directamente o a su Grupo político, podrá solicitar a la Presidencia que se le conceda un turno por alusiones Si la Presidencia accediera a la petición, la intervención será breve y concisa, no pudiendo superar un minuto de duración.

SRA. ALCALDESA, le pregunta a D. Carlos Medina si se le ha nombrado en algún momento o a su grupo.

D. CARLOS MEDINA DORTA, le dice que sí, en la intervención de D. José Caro.

SRA. ALCALDESA, le indica que puede continuar.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

D. CARLOS MEDINA DORTA, no quiero hablar del pasado, pero que sí es que tan valientes son hoy, lo pudieron haber hecho hace un año y nos hubiéramos ahorrado todo este tiempo. O sea, votaron a favor de la retirada, lo que hoy defienden algunos casos. Y D. José, usted que hacía alusión a las intervenciones de sus compañeros portavoces y que no había incremento capítulo uno. Usted contradice lo que dice el informe de la Secretaria y el Interventor, será que tiene usted más información que ellos a la hora de analizar desde el punto de vista jurídico y económico, la situación y los puestos que le corresponde. Dicho eso, la responsabilidad de cada uno, evidentemente, están en el gobierno para tomar decisiones y ese es su lugar y lo puedo entender, pero lo que no puedo entender por qué hoy se pone en una posición distinta de hace un año y eso lo tendrán que justificar ustedes, no se atribuyan como mérito algo que estaba prácticamente hecho. Lo pudieron haber votado a favor hace un año en lugar de votar, retirar del punto del Orden del día y no hubiera habido un auto judicial que haya llevado este punto en el momento en que nos encontramos.

Habiendo sido solicitado por Dña. M^a Noemí Campillo Portaña, concejala del subgrupo Vox, en el primer turno de intervenciones, la retirada del punto del orden del día, se debe someter a votación dicha cuestión, antes de proceder, en su caso, a la votación del asunto.

No prospera la solicitud de retirada del asunto del orden del día por, **CATORCE VOTOS EN CONTRA DE LA RETIRADA DEL PUNTO** de los Grupos Municipales SOCIALISTA, COALICIÓN CANARIA, POPULAR y MIXTO, correspondientes a **D. BENITO MANUEL REGALADO REYES** y **D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ**, **UN VOTO A FAVOR DE LA RETIRADA DEL PUNTO**, del Grupo Municipal MIXTO, correspondiente a **DÑA. M^a NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA** y **CINCO ABSTENCIONES**, del Grupo Municipal NUEVA CANARIAS y MIXTO, correspondiente a **DON CARLOS MEDINA DORTA** y **DÑA. SANDRA M^a RAMOS PÉREZ**.

Deliberado suficientemente este asunto del Orden del Día, por **CATORCE VOTOS A FAVOR** de los Grupos Municipales SOCIALISTA, COALICIÓN CANARIA, POPULAR y MIXTO, correspondientes a **D. BENITO MANUEL REGALADO REYES** y **D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ**, **TRES VOTOS EN CONTRA** del Grupo Municipal MIXTO, correspondiente a **DON CARLOS MEDINA DORTA**, **DÑA. SANDRA M^a RAMOS PÉREZ** y **DÑA. M^a NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA** y **TRES ABSTENCIONES** del Grupo Municipal NUEVA CANARIAS, se adoptó el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Tacoronte cuyo contenido literal:





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

**“PROPUESTA DE ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO PERSONAL
LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TACORONTE**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal. Artículo 2. Ámbito temporal.

Artículo 3. Naturaleza de lo pactado.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. Clasificación profesional. Artículo 6. Ingreso y contrato de trabajo.

Artículo 7. Período de prueba.

Artículo 8. Promoción interna.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo. Artículo 10. Movilidad funcional.

Artículo 11. Movilidad funcional en situaciones especiales

CAPÍTULO III.- FORMACIÓN.

Artículo 12. Promoción y formación profesional en el trabajo. Artículo 13. Comisión de Formación

Artículo 14. Acciones formativas.

Artículo 15. Acciones formativas con abonos. Artículo 16. Tiempo para la formación.

Artículo 17. Permisos para la formación. Artículo 18. Financiación de la formación.

***CAPÍTULO IV.- EXCEDENCIAS, PERMISOS, MODIFICACIONES Y
SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.***

Artículo 19. Suspensión del contrato de trabajo. Artículo 20. Excedencias.

Artículo 21. Permisos y Licencias retribuidas. Artículo 22. Permiso no retribuido.

Artículo 23. Permiso por motivos de conciliación de la vida laboral con la personal, familiar y por razón de violencia de género.

Artículo 24. Reducción de jornada. Artículo 25. Adaptación de la jornada.

Artículo 26. Suspensión por incapacidad temporal, accidente laboral y enfermedad profesional.

CAPITULO V.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 27. Jornada de trabajo. Artículo 28. Horarios

Artículo 29. Descanso semanal. Artículo 30. Días festivos anuales. Artículo 31.

Descanso diario.- Artículo 32. Vacaciones.-

CAPITULO VI.-RETRIBUCIONES.-





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Artículo 33. Estructura y pago del salario.

Artículo 34. Complementos Salariales de vencimiento superior al mes. Pagas Extraordinarias.

Artículo 35. Dietas.

CAPITULO VII. -PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 36. Seguro colectivo de vida y accidente. Artículo 37. Ayudas al estudio.

Artículo 38. Ayudas asistenciales. Artículo 39. Jubilaciones.

Artículo 40. Premios y otras gratificaciones. Artículo 41. Préstamos.

Artículo 42. Seguimiento de la aplicación de las ayudas sociales.

CAPITULO VIII.-PODER DISCIPLINARIO

Artículo 43. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 44. Informe de los representantes de los trabajadores. Artículo 45. Competencia sancionadora.

Artículo 46. Catálogo de faltas y sanciones. Artículo 47. Sanciones

Artículo 48. Procedimiento sancionador.- Artículo 49. Prescripción de las faltas laborales.

CAPITULO IX.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.

Artículo 50. Salud laboral.

Artículo 51. Comité de Seguridad, Salud Laboral y Condiciones de Trabajo. Artículo 52. Ropa de trabajo.

CAPITULO X.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 53. Libertad sindical.- Artículo 54. Derecho de reunión.-

Artículo 55. Recaudación de cuotas sindicales.-

Artículo 56. Derechos de los representantes legales de los trabajadores.- Artículo 57. Garantías sindicales.-

Artículo 58. Libertad de expresión.-

Artículo 59. Reserva de las horas sindicales.-

Artículo 60. Gastos de negociación y representación.- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Estabilidad en empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Compensación y absorción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Regulación de normas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. La responsabilidad civil y penal.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. *La plantilla, el catálogo de puestos de trabajo y la relación de puestos de trabajo.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. *Equivalencia de pareja de hecho y cónyuge*

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. *Equiparación retributiva y social entre los distintos empleados públicos del Ayuntamiento.*

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. *Funcionarización del personal laboral fijo.*

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- *Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral y sexual.*

ANEXO I.- *Tablas salariales.*

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

- 1.- *El presente Convenio Colectivo será de aplicación general al personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Tacoronte.*
- 2.- *Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:*
 - a) *El personal que se contrate en el marco de los programas subvencionados de fomento de empleo o talleres de empleo, derivados de acuerdos con la Comunidad Autónoma, Servicios Públicos de Empleo, o cualquier otro organismo público, en cuyo caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada caso, si bien, podrán tener aplicación algunos aspectos del presente Convenio Colectivo siempre que así se pacte expresamente entre las partes.*
 - b) *El personal que preste sus servicios en empresas de carácter público o privado cuando las mismas tengan suscritos contratos sujetos a la legislación administrativa en materia de contratos públicos, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en locales del Ayuntamiento.*
 - c) *El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos de la Legislación de Contratos del Sector Público.*
 - d) *El personal becario.*
 - e) *El personal directivo profesional, sin perjuicio de la remisión que a las condiciones laborales contempladas en el presente Convenio Colectivo, se pacten con el citado personal.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

- f) *El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) 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 y demás normas legales de aplicación.*

Artículo 2. *Ámbito temporal*

- 1.- Entrada en vigor.- El presente acuerdo entrará en vigor para todos los efectos a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).*
- 2.- Duración.- La duración del presente convenio, será de cuatro años a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP).*
- 3.- Conceptos económicos.- Son los establecidos en las tablas salariales anexas al presente convenio.*
- 4.- Prórrogas.- Las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrán denunciarlo por escrito, para su revisión, un mes antes de su vencimiento.*

Agotada su vigencia sin que se hubiere producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a su denuncia dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento.

En caso de prórroga, se efectuará una revisión salarial, actualizándose los conceptos que integran el régimen de retribuciones del Convenio, con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos en la Ley de Presupuestos del Estado y/o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

- 5.- Una vez denunciado el presente convenio por alguna de las partes éste continuará en vigor hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo del mismo ámbito que lo sustituya.*

Artículo 3. *Naturaleza de lo pactado*

1.- El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico 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.

2.- En el supuesto de que la autoridad laboral competente no autorizase alguna de las cláusulas pactadas, las mismas fueran declaradas nulas por la jurisdicción laboral, o resultaren afectadas por disposiciones legales, ambas partes se comprometen a iniciar, en el plazo de un mes desde la notificación o entrada en vigor de la norma legal, la nueva negociación de dichas cláusulas y aquéllas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio Colectivo.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

3.- *Las condiciones más beneficiosas, que tanto en cómputo individualizado como global, se vengan disfrutando en la actualidad por el personal, se mantendrán como garantía “ad personam” si superasen las que se pactan en el presente Convenio Colectivo.*

4.- *Las mejoras establecidas en cualquiera disposición, cualquiera que sea su rango, y aquellas situaciones colectivas, a nivel de Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma de Canarias, sean superiores a las del presente acuerdo, serán de aplicación inmediata conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa al personal laboral y de acuerdo a la normativa de aplicación al personal laboral.*

Artículo 4. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

1.- *Definición y composición.- Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres vocales por parte del Excmo. Ayuntamiento y otros tres por parte del Comité de Empresa, con nombramiento por cada una de las partes. En caso de no poder comparecer un miembro de la comisión paritaria, por causa justificada, podrá ser sustituido por otro vocal, nombrado específicamente a tal efecto.*

2.- *Constitución. Para proceder a su constitución en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del convenio, se celebrará la reunión constitutiva donde ambas partes comunicarán las personas designadas y suplentes para formar parte de dicha Comisión. Se procederá al nombramiento entre sus miembros de la Presidencia y Secretaría, quedando ésta última obligado a la elaboración y custodia de las actas de cada reunión. La comisión Paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento.*

3.- *Funciones.- Las funciones específicas de la comisión paritaria, serán las siguientes:*

- a) *Interpretación del Convenio.- En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, se reunirá la comisión paritaria, a convocatoria de una o ambas partes, a efectos de subsanar dichas divergencias.*
- b) *Conciliación.- De los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en supuestos previstos o no en el presente Convenio.*
- c) *Vigilancia.- Informar sobre el grado de aplicación del Convenio, de las dificultades encontradas y la elaboración de propuestas para superación de las mismas. La intervención de la Comisión Paritaria en estos asuntos será preceptiva.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

- d) *Propuestas de mejora de la calidad del servicio público. Proponer aquellas medidas que mejoren el servicio público que se presta a la ciudadanía e impulsar la carta de calidad de los servicios públicos.*

4.- Procedimiento.- *Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la representación legal del Ayuntamiento y/o el Comité de Empresa.*

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en horario de trabajo y la convocatoria deberá ser notificada con una antelación mínima de 72 horas.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 7 días hábiles, a partir de la recepción del problema planteado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de la fecha de su celebración y el orden del día con los temas a debatir en cada caso. Y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, los cuales serán libremente designados por cada una de las partes y tendrán derecho a voz, pero sin voto.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio, y serán los acuerdos recogidos en un acta e incluido en éste como Anexos. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria, que supongan interpretación o adaptación de tenor literal del Convenio, deberán ser publicados en el tablón de anuncios que al efecto se determine por la citada comisión, al objeto de que sean conocidos por toda la plantilla del personal laboral.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 5. Clasificación profesional.

1.- El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio Colectivo se estructura en grupos profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2.- Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- a) *Grupo profesional I/A1:*

Se incluyen en este grupo al personal que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Formación: Título de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Grado o equivalentes.

b) Grupo profesional II/A2:

Se incluyen en este grupo al personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo en un marco de colaboraciones; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomatura Universitaria, Grado, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o equivalentes.

c) Grupo profesional III/C1:

Se incluyen en este grupo al personal que realiza funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquel personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte del personal encargado de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro personal de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo en un marco de colaboración y pueden tener mando directo de personas y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

d) Grupo profesional IV/C2:

Se incluyen en este grupo al personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otro personal y aquel personal que realiza tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas de otro personal que coordine.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

e) *Grupo profesional V:*

Se incluyen en este grupo al personal que lleva a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Asimismo, incluirá a aquel personal que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, y certificado de aptitud profesional o documento reglado similar.

3.- Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

4.- El contenido de las descripciones de los grupos de clasificación, mencionados en este artículo, tiene carácter generalista y aproximativo y no recogen de manera exhaustiva las actividades propias de los mismos.

Artículo 6.- Ingreso y contrato de trabajo.

El ingreso del personal en el Ayuntamiento se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes y las del presente Convenio, debiendo tenerse en cuenta como regla general:

1º Las vacantes que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de la Plantilla se cubrirán de acuerdo con la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento, en la que figuran las plazas de trabajo dotadas presupuestariamente. La adjudicación de estas plazas al personal de nuevo ingreso tendrán carácter definitivo.

2º En todo caso el Ayuntamiento contratará personal temporal por el tiempo que medie desde la baja del titular hasta que la misma sea cubierta de forma definitiva, siempre y cuando esta no sea objeto de amortización. La selección de este personal se hará con respeto a los principios de libre concurrencia, objetividad, mérito y capacidad. En tal sentido se formarán listas de reserva o bolsas de empleo en las diferentes convocatorias.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

3º No obstante el personal así contratado tendrá derecho a que se le considere como méritos el tiempo de servicios prestados a los efectos de su participación como aspirantes en las ofertas de empleo para cubrir las vacantes.

4º Los procesos selectivos de incorporación de nuevo ingreso se realizará después de desarrollar los procesos de promoción horizontal y vertical a los que tiene derecho el personal laboral fijo, siempre que este personal previa notificación realizada al efecto por la Corporación, manifieste su voluntad de acceder a la plaza.

5º Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puesto de trabajo, planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, configuración y gestión de las listas de reserva, serán objeto de negociación. No pudiéndose aprobar bases específicas que no se fundamenten en las normas que fijen los criterios generales que hayan sido negociados.

6º Asimismo uno de los componentes del tribunal de los procesos de promoción, concurso de traslado o selección, con derecho a voz y voto, será designado por alcaldía previa consulta al comité de empresa.

Artículo 7. Período de prueba.

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

- a) Cuatro meses para el personal de los Grupos profesionales I y II.*
- b) Tres meses para el personal de los Grupo profesionales III.*
- c) Dos meses para el personal del Grupo profesional IV y V.*

2.- Durante el período de prueba, el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquier de las partes durante su transcurso.

3.- El período de prueba no se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal, siempre y cuando la duración de ésta sea superior a quince días, y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo.

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

5.- El personal que no supere el periodo de prueba, el Ayuntamiento mediante notificación escrita, dando traslado al interesado y al Comité de Empresa, le comunicará la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio a su liquidación correspondiente.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Artículo 8. Promoción interna.

1.- La promoción interna consiste en la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo de categoría superior o similar, que se encuentre vacante, dentro de su mismo grupo profesional o en otro distinto. También tendrá la consideración de promoción interna la posibilidad de que el personal con jornada de trabajo a tiempo parcial, puedan optar a cubrir puestos de trabajo vacantes con jornadas de trabajo de mayor duración o de jornada completa de su misma categoría u ocupación.

2.- Para participar en esta promoción interna, el personal ha de ser fijo de plantilla, ya sea de carácter continuo o discontinuo, poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el puesto al que aspira ingresar.

3.- El proceso de promoción interna se realizará mediante concurso, concurso-oposición u oposición, previa determinación de los criterios generales en la negociación colectiva o en marco de los instrumentos de planificación de los recursos humanos. Estas se establecerán sobre la base de criterios de igualdad, mérito y capacidad.

La promoción interna dentro de un mismo grupo se hará por concurso.

4.- Se valorará:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que para ello se establezcan.
- La antigüedad en el Ayuntamiento.
- Los méritos académicos.
- Los méritos profesionales.
- La experiencia en el Ayuntamiento del puesto al que opta.

5.- Se garantizará el procedimiento de promoción interna, previa consulta al comité de empresa por el plazo de 10 días, para que el personal pueda optar a ocupar las plazas vacantes por este proceso, y las que no se cubran pasen al turno de promoción libre.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

Con carácter previo a la incorporación del personal para la cobertura de cualquier puesto de trabajo vacante que se prevea cubrir mediante personal laboral fijo, se convocarán el proceso del concurso de traslado previa consulta al comité de empresa por el plazo de 10 días para que el personal que lo desee pueda optar a los puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional.

Artículo 10. Movilidad funcional.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

1.- La movilidad funcional para realizar funciones que no correspondan al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y sólo por el tiempo imprescindible para su atención de acuerdo con la titulación.

- a) En el caso de que se encomienden al personal funciones inferiores, estas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad y sólo se podrá hacer a un grupo inmediatamente inferior, por un plazo no superior a tres meses durante un año y no superior a seis meses durante dos años. El Ayuntamiento dará audiencia previa al comité de empresa y deberá comunicar su decisión, por escrito, al interesado/a y a los representantes del personal .*
- b) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran trabajos de grupo superior, los mismos no podrán exceder de seis meses continuados durante un año u ocho durante dos años, sin que en ningún caso se produzca el ascenso por dicha circunstancia. Dichas adscripciones temporales se realizarán previa audiencia al comité de empresa y con comunicación por escrito del Ayuntamiento al interesado/a y a sus representantes. El personal que realice trabajos de superior categoría se reintegrará a su anterior puesto cuando cese esta necesidad, y en ningún caso superará el tiempo máximo.*

De existir distintos capacitados para la realización de estas funciones, se establecerán criterios objetivos públicos de mérito y capacidad que permitan la elección del personal más óptimo para el desempeño de las funciones, que serán negociados en la Comisión Paritaria.

2.- El personal que ocupe puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otro de la misma naturaleza y complementos retributivos homogéneos. Cuando el traslado implique cambio de área se realizará mediante propuesta escrita y razonada de la Alcaldía. El personal deberá conocer esta propuesta con una antelación de, al menos, diez días hábiles, durante los cuales podrá manifestar su conformidad o disconformidad.

En caso de disconformidad, por parte del personal afectado, se convocará la Comisión Paritaria que formulará una propuesta.

Excepcionalmente, los traslados temporales para atender necesidades urgentes del servicio, debido a bajas por incapacidades temporales, no se someterán a este procedimiento. En cualquier caso se notificará por escrito al interesado/a y al comité de empresa con los límites temporales del apartado 1 a) de este artículo.

3.- Transcurridos los plazos señalados anteriormente, en el plazo de 6 meses debe cubrir el puesto por los procedimientos previstos. En el caso de la movilidad funcional de un puesto de superior categoría, seguirá en el desempeño de estas funciones el/la trabajador/a que la venía ocupando, siendo el tiempo total de desempeño de las tareas propias de esta categoría evaluable a los efectos del concurso.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

4.- No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5.- Cuando desempeñe el personal funciones propias de una categoría superior, tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a aquellas, mientras realice esas funciones, sin tener carácter de consolidable. Cuando realice funciones de inferior categoría mantendrá la retribución de origen.

6.- En ningún caso podrán producirse ascensos por el desempeño de función de inferior o superior categoría, fuera de las normas que fueran de aplicación.

7.- Tanto en la asignación de los trabajos de categoría superior como inferior, el Ayuntamiento lo comunicará por escrito con carácter previo tanto al personal afectado como al Comité de Empresa. El personal tendrá un trámite de audiencia previa de 10 días hábiles.

8.- Los cambios de puestos de trabajo determinados por la movilidad funcional, no podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora del Ayuntamiento. En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional y de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas.

9.- En el caso de movilidad funcional relacionada con la protección de la maternidad, esta se llevará a cabo de acuerdo al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose tanto el Ayuntamiento como el Comité de Empresa a velar por el cumplimiento de este derecho, así como prestar una especial atención a cada situación particular.

Artículo 11. Movilidad funcional en situaciones especiales.

1.- El Ayuntamiento adaptará al personal cuya capacidad se haya visto mermada por edad, accidente o enfermedad, previo informe médico, destinando a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, puesto de trabajo que puede ser de distinto servicio al que el personal esté adscrito. Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo, y cuando sea de inferior grupo profesional al que desempeñaba, se le respetará el salario que viniera percibiendo.

2.- También se destinará a un puesto de trabajo adecuado al personal que por Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, hubieran sido declarados incapaces para la prestación de servicios en su puesto habitual.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

3.- *Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su grupo profesional, de análogas características.*

4.- *En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.*

5.- *Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al período de lactancia.*

CAPÍTULO III.- FORMACIÓN.

Artículo 12.- Promoción y formación profesional en el trabajo.

1.- *El personal municipal tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesional, organizados por las distintas administraciones públicas u organismos oficiales, facilitando que se pueda acceder a plazas de superior categoría o responsabilidad.*

2.- *El ayuntamiento, directamente o bajo régimen de concierto con distintos organismos oficiales, procurará organizar las sesiones formativas necesarias de perfeccionamiento, renovación y capacitación profesional del personal laboral, siempre de conformidad con la representación del personal.*

Artículo 13.- Comisión de Formación.

1.- *Se creará una comisión de formación y promoción profesional que desarrollará entre otras, las siguientes funciones:*

- a.- *Evaluación de necesidades formativas.*
- b.- *Proponer y distribuir el gasto anual para este concepto.*
- c.- *Difusión e información de cursos o actividades programadas.*
- d.- *Fijar criterios de selección para la asistencia a cursos.*
- e.- *Establecer para las distintas áreas planes de formación específicos, propios concertados con otras entidades.*
- f.- *Solicitar las necesidades formativas de las diferentes áreas y del Comité de Empresa.*

2.- *La composición de la Comisión de Formación será la siguiente: a) Dos representantes del Ayuntamiento, b) Un/a técnico/a en la materia designado/a por el Ayuntamiento y c) Tres integrantes del personal nombrados por el Comité de Empresa.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

3.- *La comisión de formación aprobará un reglamento de funcionamiento de la misma y designará la Presidencia y Secretaría entre sus integrantes en su sesión constitutiva.*

4.- *La comisión de formación, directamente o bajo régimen de concierto con distintos Organismos Oficiales, organizará cursos de capacitación profesional, para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de actualización profesional, en caso de transformación o modificación funcional de los servicios municipales.*

5.- *La Comisión de Formación difundirá los cursos formativos de interés para el personal y elaborará un plan de formación interna en aquellos aspectos que sean necesarios. Esta comisión se reunirá de forma ordinaria, cada cuatrimestre, a los efectos de programar los pertinentes cursos de formación y promoción profesional.*

6.- *Esta comisión delegará sus funciones cuando se conforme la comisión de formación que apruebe la mesa general de empleados públicos.*

Artículo 14.- Acciones formativas.

1.- *El personal laboral tendrá acceso a los planes de formación continua que se imparten por el instituto nacional de administración pública, el instituto canario de administración pública, la federación española de municipios y provincias, la federación canaria de municipios, u otro organismo sometido ayuda subvención del plan nacional de formación continua, para la captación profesional, para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo. El personal que participe en dichos planes, deberá remitir una copia de la solicitud al área de recursos humanos para hacer un correcto seguimiento de las mismas y poder incorporar a los expedientes personales dichos cursos en caso de realizarse.*

2.- *En caso de ser admitidos/as para la realización de las acciones formativas propias y ésta tuviese lugar durante el horario habitual de trabajo, el interesado/a deberá de comunicarlo para su autorización, a la alcaldía-presidencia o, en su caso, concejalía delegada del área en la que preste servicio, con al menos 5 días hábiles de antelación a los efectos de garantizar las necesidades del servicio público. Se deberá dar cumplimiento a lo establecido en este apartado y justificar la asistencia completa al curso, pues en caso contrario, la ausencia del personal de su puesto no será justificada.*

Artículo 15.- Acciones formativas con abonos.

1.- *El personal que desee realizar una acción formativa necesaria para su puesto de trabajo, que conlleve el abono de matrículas y dietas por la asistencia de desplazamientos, deberán explicitarlo en una solicitud a la que se le dará registro en el portal horario o en su defecto por registro de entrada y estará dirigida al departamento de Recursos Humanos, con al menos 10 días hábiles de antelación. Deberá anexarse la documentación acreditativa de la acción formativa, la programación, cuantía de la*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

matrícula, lugar de la celebración, y entidad organizadora. En el caso que se requiera desplazamiento, se deberá explicitar a los efectos de aplicación de las dietas y de la justificaciones oportunas por desplazamiento, manutención y alojamiento.

2.- En el caso de reunir los requisitos se dará traslado para el visto bueno del concejal/a del área a los efectos de garantizar las necesidades del servicio.

3.- Los abonos a consecuencia de estas acciones formativas tendrán un límite máximo anual por persona de 500 euros en el marco de la financiación prevista del artículo 18. Esta cantidad podrá ampliarse de forma excepcional previo informe de la comisión paritaria. Los abonos podrán hacerse con carácter anticipado a la formación debiendo justificarse fehacientemente con posterioridad.

Artículo 16.- Tiempo para la formación.

En todos estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos, se considerará como tiempo de trabajo efectivo, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo. Además en el caso de que se hagan cursos online el Ayuntamiento facilitará por lo menos 2 horas al día para realizar estos cursos, siempre y cuando éstos se hagan fuera del horario de atención al público.

Artículo 17.- Permisos para la formación.

El personal que realice estas acciones formativas o de perfeccionamiento profesional que guarden relación con el desempeño de su puesto de trabajo, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 18.- Financiación de la formación.

La Corporación creará un fondo propio para la formación del personal laboral adscrito a este Convenio, que en ningún caso será inferior a un 1% de la masa salarial del personal laboral. La Comisión de Formación hará seguimiento de la evaluación de este fondo para adoptar las medidas necesarias para cubrir los objetivos señalados anteriormente.

CAPÍTULO IV.- EXCEDENCIAS, PERMISOS, MODIFICACIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 19.- Suspensión del contrato de trabajo.

1.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas legalmente exonerando a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

2.- *Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a la reincorporación al puesto reservado.*

3.- *Son causas de suspensión de la relación laboral, entre otras, la incapacidad temporal, el ejercicio de cargo público representativo, la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y la privación de libertad del empleado/a mientras no exista sentencia condenatoria firme; y ello conforme a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 20 .- Excedencias.

Las excedencias a las que puede acogerse el personal objeto de este convenio son las siguientes:

1.- Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito insular o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

2.- Excedencia Voluntaria por cuidado de hijos y familiares.

El personal tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más trabajadores/as generan este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de este.

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.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad, y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el periodo de vigencia de la presente excedencia se reservará su puesto de trabajo, durante el primer año de excedencia, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Siempre que hubiere asistido a los cursos de formación que el ayuntamiento proponga y considere necesario para su incorporación. A petición del personal, éste podrá reincorporarse antes de finalizar el plazo inicialmente solicitado siempre con un preaviso de un mes.

3.- Por violencia de género.

Los trabajadores, y en especial las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. En este tipo de excedencia el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4.- Voluntaria por interés particular.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal laboral fijo con un año al menos de antigüedad en el Ayuntamiento de Tacoronte.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a ocho años. El derecho de excedencia voluntaria solamente podrá ser ejercitado otra vez por el mismo personal, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior situación de excedencia voluntaria. El personal que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. No existiendo plazas libres podrá optar a un puesto de una categoría equivalente o inferior si existiera una vacante, permaneciendo en él hasta que haya uno de su categoría de origen.

5.- Excedencia por incompatibilidad.

El personal laboral fijo, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria por interés particular mientras persista la causa de incompatibilidad.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Artículo 21 .- Permisos y licencias retribuidas.

1.- Consideraciones generales: a tenor del siguiente articulado, se considera:

- 1.- *Primer grado de consanguinidad: padres/madres e hijos/as tanto naturales como adoptivos.*
- 2.- *Segundo grado de consanguinidad: abuelos/as, nietos/as y hermanos/as.*
- 3.- *Tercer grado de consanguinidad: bisabuelos/as, bisnietos/as, tíos/as y sobrinos/as.*
- 4.- *Primer grado de afinidad: cónyuges o parejas de hecho, suegros/as, hijos/as de cónyuges de padre o madre.*
- 5.- *Segundo grado de afinidad: cuñados/as.*

El personal previo aviso tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos, por los tiempos y causas siguientes:

2.- El personal tendrá derecho a solicitar las licencias retribuidas previo aviso y justificación adecuada, en aquellos supuestos que les sea aplicación, en las fechas del hecho causante o en otras justificadas, y en los términos y causas siguientes:

1º.- 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho o constitución formalizada en documento público de pareja de hecho.

2º.- Permiso por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de 5 días hábiles.

3º.- Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual dentro del municipio, y cuatro días hábiles si el cambio de domicilio conlleva cambio de municipio.

4º.- Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados a todos los efectos como festivos. En caso de que caigan en sábado o domingo se disfrutará de 1 día más por cada uno de ellos, de asuntos particulares.

5º. Tres días por Navidad y Reyes, distribuidos en turnos durante las semanas del 24 de diciembre a la del 6 enero a descontar de los días asuntos propios.

6º.- Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante el día de su celebración mediante el tiempo imprescindible y con la correspondiente justificación del centro.

7º.- Por el tiempo indispensable para que el personal asista a consultas médicas cuando no sea posible acudir fuera de la jornada laboral, tanto el personal como





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

familiares a su cargo, entendiéndose por tales los del primer grado de consanguinidad o afinidad con el correspondiente justificante médico.

8º.- En el caso de trabajadoras embarazadas, por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización, siempre que sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

9º.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos períodos de media hora. Dicho período podrá disfrutarse al inicio o al término de su jornada laboral. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

La trabajadora en gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias. Igualmente, el personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumulen en jornadas completas el tiempo correspondiente.

10º.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

11º.- Todo el personal tendrá derecho a tener hasta siete días en cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, al cumplir el sexto trienio tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones retribuidas anuales. Se podrán disfrutar como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente o el plazo que se establezca normativamente. En el caso de contratación inferior a un año, le corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

12º.- Dos días hábiles en caso de enfermedad de hijos menores de 14 años, siempre que las circunstancias familiares lo exigieran. En todo caso, el trabajador acreditará la veracidad de la enfermedad por medio de certificación médica.

13º.- Hasta cuatro días en el año natural en caso de enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

3.- Procedimiento. *Las licencias retribuidas se formalizarán en instancias dirigidas al departamento de recursos humanos o a través del portal del empleado público acompañando las justificaciones que procedan según los casos, o del compromiso de adjuntarlas tras la incorporación. Las solicitudes se han de presentar en el departamento antes indicado, con tres días hábiles de antelación. Salvo en los puntos (5º, 11º y 13), el resto tendrá que justificarse al departamento indicado. Las licencias*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

retribuidas se entenderán otorgadas si no se dicta resolución expresa denegatoria en el plazo de tres días hábiles desde la solicitud.

Artículo 22 .- Permiso no retribuido.

El personal, fijo de plantilla o indefinido, que haya cumplido, al menos, un año de servicios continuado, podrá solicitar por causas objetivas con siete días hábiles de antelación, permiso sin sueldo por un plazo no inferior a siete días naturales ni superior a 8 meses en dos años, atendiendo a las necesidades del servicio debidamente motivada. Dichos permisos, que se consideran como supuesto de suspensión de contrato de trabajo, con derecho a reserva del puesto, mientras duren los mismos, le serán concedidos dentro de los 15 días hábiles siguientes al de la solicitud. Transcurrido el plazo sin resolución denegatoria por escrito se considerará aprobada.

La licencia sin sueldo concedida dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad hasta tres meses de los seis meses reseñados.

Una vez concedida la licencia, el personal deberá solicitar su reincorporación anticipada siempre que hubiera transcurrido al menos la mitad del periodo de licencia concedido. Esta solicitud de reincorporación se hará por escrito, y con al menos 20 días hábiles de antelación a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo, y su resolución debe ser comunicada en el plazo 3 días hábiles desde su recepción. Transcurrido este plazo sin resolución denegatoria, se considerará aprobada.

Artículo 23.- Permiso por motivos de conciliación de la vida laboral con la personal, familiar y por razón de violencia de género.-

En todo caso se concederán los permisos en los términos del artículo 49 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público con las mejoras que se puedan acordar en su desarrollo.

Artículo 24.- Reducción de jornada.

1.- *El personal que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un menor de hasta de 14 años, o a una persona disminuida física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.*

Tendrá el mismo derecho quién 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 no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción podrá ser por un tiempo determinado o indefinido, según la causa que lo origine. El salario estará en función de la reducción de la jornada.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

2.- *Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.*

3.- *Adaptación progresiva de jornada: El personal que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penalidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica y podrá afectar hasta un 50 % el primer mes y un 25% el segundo mes, de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.*

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

No obstante la anterior regulación, será de aplicación las mejoras que en esta materia resulten de aplicación al servicio de la Administración General del Estado, así como la Administración Autónoma.

Artículo 25. – Adaptación de la jornada.

1.- *El personal laboral tiene derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

2.- *En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 14 años.*

3.- *Ante la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, por escrito, se comunicará la aceptación de la petición, se planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien se manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. En caso de discrepancias se deberá convocar la comisión paritaria para tratar de alcanzar un acuerdo.*

4.- *La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.*

5.- *Cuando técnica y funcionalmente sea posible desarrollar las funciones del puesto de trabajo en esta modalidad, el personal se podrá acoger a las formas mixtas de trabajo presencial y teletrabajo. Esta fórmula se regirá por los principios de evaluación del rendimiento, reversibilidad, voluntariedad, igualdad de trato en las condiciones profesionales y derechos, por la distribución flexible del tiempo de trabajo, y por el derecho a la desconexión digital.*

6.- *La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. Se realizará en los términos fijados en la negociación colectiva y con criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Se garantiza en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía. La administración velará por la Prevención de Riesgos Laborales y proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos para su actividad.*

7.- *La prestación de servicio en teletrabajo se desarrollará en un documento normativo.*

Artículo 26. - Suspensión por incapacidad temporal, accidente laboral y enfermedad profesional.

En los casos de que un trabajador causara baja y mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá el 100% de su salario, desde el primer día de la baja. Esta situación no dará lugar a la extinción del contrato por causa objetiva.

CAPITULO V.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 27. - Jornada de trabajo.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

La duración máxima de la jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo será de 35 horas semanales en régimen de jornada continuada distribuida de Lunes a Viernes con la salvedad del personal con régimen de turnicidad o jornada especial.

Artículo 28. – Horarios.

1.- Horario general. Con carácter general, el horario a cumplir por el personal será distribuido en jornada continua de Lunes a Viernes en horario de 8 a 15 horas.

2.- Horarios específicos:

- A) Personal Operario es de 7,30 a 14,30 horas. El horario aquí pactado se podrá modificar previo acuerdo entre El Ayuntamiento y la Mesa General de Empleados Públicos.*
- B) Personal del servicio de limpieza. El horario de trabajo del personal adscrito a este servicio será establecido anualmente de acuerdo con la actividad prevista, previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos. Este se actualizará en el mes de septiembre.*
- C) Personal de la Escuela de Música. El horario de trabajo del personal adscrito a este servicio será establecido anualmente de acuerdo con la actividad docente prevista, previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos. Este se actualizará en el mes de septiembre.*
- D) Personal de la Escuela Infantil. El horario de trabajo del personal adscrito a este servicio será establecido anualmente de acuerdo con la actividad docente prevista, previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos. Este se actualizará en el mes de septiembre.*
- E) Personal de la Casa de Juventud. El horario de trabajo del personal adscrito a este servicio será establecido anualmente de acuerdo con la actividad prevista, previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos. Este se actualizará en el mes de septiembre.*
- F) Personal de la Biblioteca. El horario de trabajo del personal adscrito a este servicio será establecido anualmente de acuerdo con la actividad prevista, previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos. Este se actualizará en el mes de septiembre.*
- G) Personal del Centro Ocupacional. El horario de trabajo del personal adscrito a este servicio será establecido anualmente de acuerdo con la actividad docente prevista, previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos. Este se actualizará en el mes de septiembre.*
- H) Personal del Área de Deportes. Será establecido de acuerdo con la programación deportiva municipal previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

- I) *Personal de Guías de Turismo. Será establecido de acuerdo con la programación municipal previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos.*
- J) *Personal del Cementerio. Será establecido de acuerdo con la programación municipal previo informe de la Mesa General de Empleados Públicos.*

3.- *Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo, doce horas.*

4.- *Anualmente se elaborará por el Ayuntamiento conjuntamente con la Mesa General de Empleados Públicos el Calendario Laboral, debiendo ser expuesto, en el mes de enero de cada año, un ejemplar del mismo, en lugar visible de los centros de trabajo.*

5.- *Jornada Especial. Durante los meses de julio, agosto y septiembre y en la fecha comprendida entre el 22 de diciembre y el 7 de enero se reducirá una hora diaria o la parte proporcional en función de la jornada de trabajo.*

6.- *Horario Flexible. Los empleados públicos podrán acogerse al horario flexible, que constará de dos partes, en las siguientes condiciones:*

- a) *Parte fija: la parte principal del horario, denominado horario fijo, será de cinco horas diarias, a realizar entre las 9 horas y las 14.00 horas.*
- b) *Parte variable: la parte variable del horario flexible, cubrirá el tiempo de la jornada no cumplida con el horario fijo, y se podrá cumplir entre las 7.00 y las 9 horas y entre las 14.00 y las 17.00.*

Durante la jornada especial, antes mencionada, la parte fija se realizará entre las 9 horas y las 13.00 horas y la parte flexible entre las 7.00 y las 9 horas y entre las 13.00 y las 16.00 horas.

La parte variable del horario se podrá compensar mensualmente hasta cumplir la jornada laboral en cómputo mensual. La jornada no realizada sin justificación dará lugar a la deducción proporcional de los haberes en el mes siguiente.

Se adoptarán las medidas para garantizar, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria de dos horas en las distintas jornadas específicas fijando una parte fija y otra variable siguiendo el modelo utilizado en la jornada ordinaria.

En cada departamento o área se adoptarán las medidas necesarias para que la gestión del horario flexible redunde en una mejor organización del servicio y cubra las necesidades objetivas y justificadas del servicio.

Artículo 29. - Descanso semanal.-





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

El trabajo en días festivos será compensado con dos días de descanso por cada festivo trabajado.

Artículo 30. - Días festivos anuales.-

1.- Se señalan como días de descanso retribuidos, no recuperables para su disfrute de forma continuada:

- a) Los que por Ley se hayan establecido como días festivos con carácter nacional.*
- b) Los que por normativa estatal y/o autonómica se hayan fijado como días festivos.*
- c) Los que por la Corporación Municipal se hayan aprobado como tales.*
- d) El 22 de mayo (festividad de Santa Rita), salvo que dicha fecha coincida con sábado, domingo o festivo, en cuyo caso se disfrutará el viernes anterior. En el caso del personal de la escuela infantil, el personal disfrutará del día festivo coincidiendo con el día del enseñante y alumno/a. En el caso del personal de la limpieza destinada a los colegios, el personal disfrutará el día festivo coincidiendo con el día del enseñante y alumno/a.*

2.- El calendario laboral incorporará un día de permiso de asunto particular por cada 24 y 31 de diciembre que coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

3.- El calendario laboral incorporará en cada año natural, y como máximo, un día hábil de libre disposición con el régimen de los días de asuntos particulares, cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional, autonómico o local coincidan con sábado en dicho año o en domingo y no se traslade al lunes de acuerdo a la normativa nacional, autonómica o local.

Artículo 31: Descanso diario

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de un descanso intermedio de treinta minutos, o la parte proporcional al tiempo de trabajo, cuando este sea menor, que se considerará como de trabajo efectivo a todos los efectos, pudiendo ausentarse del centro de trabajo.

Dicho periodo de descanso se podrá disfrutar siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. A tal efecto, se deberán adoptar los turnos que correspondan para que el horario de atención al público no se vea afectado.

Artículo 32: Vacaciones





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

1.- Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles, por año completo de servicio o proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo si este es inferior al año. En ambos casos, el periodo vacacional se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2.- Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en periodos de una a tres semanas, a petición del personal, pudiéndose distribuir a lo largo del año, comunicándose con antelación.

3.- De los días de vacaciones se podrán solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

4.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro que a continuación se adjunta, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles.
20 años de servicio	24 días hábiles.
25 años de servicio	25 días hábiles.
30 años de servicio	26 días hábiles.
35 años de servicio	27 días hábiles.

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

5.- Se señalan los meses de junio, julio, agosto y septiembre como meses de descanso anual retribuidos no recuperables con carácter general, conforme al Calendario Anual de Vacaciones que deberá negociarse entre el Ayuntamiento y la Mesa General de Empleados Públicos antes del 15 de mayo. Este calendario anual de vacaciones velará por cubrir las necesidades de los servicios.

6.- El personal del servicio de limpieza asignado a los colegios disfrutará del periodo vacacional acorde al calendario escolar y previo informe al comité de empresa.

7.- Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por incapacidad laboral, tendrá derecho a la modificación de la fecha de inicio de las mismas. En el caso de baja por enfermedad o maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo.

8.- Si en un mismo servicio dos trabajadores/as de la misma categoría y funciones solicitarán disfrutar de sus vacaciones en el mismo periodo; se dará preferencia en la elección al personal con hijos/as menores de 14 años, siempre y cuando las vacaciones solicitadas coincidan con periodos no lectivos o de vacaciones escolares.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

9.- El Personal de la Escuela de Música, Escuela Infantil, y de la Ciudad Deportiva tendrá el periodo vacacional en el mes de agosto. El personal de Pabellón de Deportes lo será en el mes de Julio.

10.- Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

11.- Se establece para todos el trabajadores afectado por el presente Convenio, una bolsa de vacaciones de 100 € que se actualizará al alza de acuerdo con los criterios de aplicación de los Presupuestos Generales del Estado, igual para todas las categorías profesionales, que se abonarán en la nómina del mes de mayo.

CAPITULO VI: RETRIBUCIONES.

Artículo 33: Estructura y pago del salario.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo correspondientes a la jornada normal regulada en este convenio. La periodicidad de su pago es mensual y se hará efectivo como plazo máximo el día 27 de cada mes. La aplicación de los incrementos retributivos que figuren para cada ejercicio en las leyes de presupuestos generales del Estado se aplicarán al personal laboral de este Ayuntamiento en los mismos términos que el personal funcionario.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1.- Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tomando como referencia el periodo del mes. La cuantía a abonar por este concepto se fija en las tablas salariales anexas al Convenio con las actualizaciones que legalmente le pudieran corresponder.

2.- Plus Convenio.

Este importe es el que figura para cada grupo profesional en las tablas salariales anexas al Convenio con las actualizaciones que legalmente le pudieran corresponder.

3.- Complemento de Equiparación.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Este complemento está destinado a mantener de manera efectiva el principio de equiparación retributiva entre el personal laboral y el personal funcionario de referencia y en caso de no haberlo se estudiaría en la comisión paritaria. Se determinará mediante anexo al presente Convenio el personal funcionario de referencia y con las actualizaciones que legalmente le corresponden.

4.- Complemento de especial responsabilidad.

Lo percibirán aquellos trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo que requiera una especial responsabilidad y dificultad técnica en la gestión, y/o tengan bajo su dirección y/o coordinación a personal de su mismo grupo retributivo o superior. Este complemento se fija en la cantidad de 228,83 euros para el grupo I, 155,01 euros para el grupo II, 118,10 euros para el grupo III y 110,72 euros para el resto de los grupos, y con las actualizaciones que legalmente le corresponden.

5.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

A todo el personal que realicen labores que, por su condición, resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será de 115,20 Euros mientras realice dicho trabajo y con las actualizaciones que legalmente le corresponden.

Para confirmar que puestos de trabajo han de ser calificados como tóxicos, penosos o peligrosos la empresa contratada para la prevención de riesgos y vigilancia de la salud realizará un informe sobre cuáles son esos puestos, y se determinará en el comité de seguridad y salud laboral, para que en el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio colectivo sea tenida en cuenta la definición realizada.

El personal que no cobra el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad y de forma ocasional realizan trabajos cuya naturaleza es tóxica, penosa o peligrosa serán remunerados por la realización de esa actividad de forma proporcional al tiempo dedicado a la misma.

6.- Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, con las limitaciones que marque el Estatuto de los Trabajadores. El personal que preste servicio en el indicado período nocturno, cobrarán cada hora realizada en ese periodo con un incremento del 25% sobre el salario base del Convenio. Quedan exceptuados de percibir este plus el personal que, como Guardas, Porteros/as, Vigilantes, fueran contratados para realizar exclusivamente de noche su cometido.

7.- Complemento Personal.

Este complemento corresponde a importes económicos que como condición más beneficiosa venían disfrutando con anterioridad de forma individual y en cómputo





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

anual, y se aplica únicamente a aquellos trabajadores que se indican en el Convenio publicado en el año 1.998.

Este concepto quedará congelado y desaparecerá al extinguirse la relación laboral de ese personal con el ayuntamiento.

8.- Antigüedad.

Se fija para este concepto, la cantidad determinada en las tablas salariales anexas al Convenio con las actualizaciones que legalmente le pudieran corresponder, distribuidas en doce mensualidades y dos gratificaciones extraordinarias.

Se devengará por trienios a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

9.- Complemento Personal Invariable (CPI).

Deriva de un derecho adquirido y disfrutado a título personal e individual y se mantendrá invariable, no pudiendo experimentar modificación, ni al alza ni a la baja, ni por los porcentajes de incremento que, en su caso, anualmente se establezcan para el personal al servicio del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del estado, ni por ningún otro concepto; manteniéndose su abono mientras dure la relación contractual del afectado.

Se reconoce únicamente al personal indicado en el anexo II, del convenio colectivo publicado en el año 2005 (BOP nº 173 de 24 de octubre de 2005), en la cuantía que expresamente se señala y se abonará en 14 mensualidades.

10.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo en el caso de que se trate del exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las partes acuerdan la no realización de horas extraordinarias como contribución a la política general de empleo. No obstante, en el caso de producirse la necesidad de su realización (que en cualquier caso será voluntaria para el trabajador), serán compensadas con descansos en la jornada laboral.

De compensarse en tiempo de descanso la hora extraordinaria se computará de la siguiente forma:

- Hora extraordinaria normal: 1 hora de descanso.*
- Hora extraordinaria sábado, domingo y festivos: 2 horas de descanso.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Solo en el caso de que este sistema de remuneración no fuera posible, el ayuntamiento retribuirá estas horas al mismo valor que la hora extraordinaria en la cuantías siguientes: Grupo I 22 €, Grupo II 20 €, Grupo III 18 €, grupo IV 16 €, grupo V 15 €, y con las actualizaciones que legalmente le corresponden.

El personal que realice horas extraordinarias en sábado, domingo y festivos cobrarán cada hora extra realizada en ese periodo con un incremento del 25%.

El Ayuntamiento informará cuatrimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas al Comité de Empresa, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

II.- Complemento de especial rendimiento o actividad extraordinaria.

Es el complemento de naturaleza salarial que puede percibir el personal por razón del especial rendimiento o la actividad extraordinaria en el puesto efectivamente desempeñado, así como por el cumplimiento de objetivos y proyectos y/o de las condiciones en que se desarrolla la actividad, dependiendo su percepción del ejercicio de la actividad profesional en el puesto y en las condiciones y términos que para cada caso se establezcan, por lo que ninguno de ellos tendrá carácter consolidable.

Estos complementos se fijan en base a las especiales condiciones que en cada puesto concurren, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta en las retribuciones de su grupo profesional, por ser inherentes al desempeño del puesto concreto, al cumplimiento de determinados requisitos, y atendiendo siempre al criterio de la habitualidad y no a circunstancias esporádicas o infrecuentes.

El complemento de especial rendimiento o actividad extraordinaria que inicialmente se asignen con vocación de permanencia y estabilidad en función de la prestación efectiva de las tareas con los requisitos señalados, serán aprobados y suprimidos en la comisión negociadora, más el titular de la Alcaldía presidencia en caso de que no formara parte de ella. A tales efectos se podrá solicitar informes técnicos de los departamentos y de las concejalías delegadas.

La asignación individual y temporal requerirá como requisito previo informe del responsable del servicio y/o Concejalía delegada donde se motive el cumplimiento del especial rendimiento o la actividad extraordinaria en el puesto que efectivamente desempeña, de los objetivos y proyectos encargados y/o de las condiciones en que se desarrolla la actividad. De estas asignaciones se dará cuenta al Comité de Empresa.

Para el cálculo de los mismos se aplicará la siguiente fórmula:

SB + C x número de días (o, en su caso, parte proporcional) en los que concurre la circunstancia especial / 365





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

SB = Salario base (anual) + 2 pagas extraordinarias.

C = Plus de Convenio y Complemento de equiparación.

Este complemento se rige por los principios de igualdad, objetividad, no discriminación, transparencia, eficacia, economía y eficiencia para la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Tras la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo RPT, se reunirá la comisión paritaria al objeto de adaptar las disposiciones relativas a la estructura salarial prevista en el convenio colectivo y los mecanismos de garantizar los derechos adquiridos.

Artículo 34.- Complementos Salariales de vencimiento superior al mes. Pagas Extraordinarias.

El personal incluido en el ámbito personal de este Convenio Colectivo percibirán anualmente, dos gratificaciones extraordinarias, bajo los siguientes criterios:

- 1. Cuantía: Las pagas extraordinarias serán 2 al año, cada una por el importe que se indique en la ley de presupuestos generales del estado o normativa que le sea de aplicación para el personal funcionario de referencia.*
- 2. Denominación: las gratificaciones extraordinarias se denominarán, cada una de ellas, con relación al mes en que se produzca la obligación de pago. De esta forma se acuerda lo siguiente:*
 - a) El 30 de mayo se abonará la “Paga Extra de junio”.*
 - b) El día 30 de noviembre se abonará la “Paga Extra de Navidad”.*

El personal que ingrese o cese en la relación laboral de esta empresa en el transcurso de los períodos anuales antes citados, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las respectivas gratificaciones extraordinarias. El personal que durante el período anual hayan causado baja por I.T. percibirán y mantendrán derecho a percibir en su totalidad las indicadas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 35.- Dietas.-

Cuando el personal fuera del servicio normal previsto, tengan que realizar trabajos que exijan la realización de comidas o que obliguen a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán por parte del Ayuntamiento y de acuerdo con lo que se establezca en las bases de ejecución del presupuesto correspondiente, las dietas que se establezcan para tal fin. Estas se ajustarán a la normativa vigente en materia de cotización a la Seguridad Social y al I.R.P.F.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Cuando algún trabajador haya convenido efectuar desplazamiento en su propio vehículo por orden del Ayuntamiento, percibirá el kilómetro recorrido en las cuantías y límites que, la norma específica al respecto, determine en cada momento.

CAPITULO VII. -PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 36. - Seguro colectivo de vida y accidente.-

El Ayuntamiento de Tacoronte se obliga a suscribir una póliza de seguro privado con una Entidad Aseguradora para cubrir las coberturas de muerte o invalidez para todo el personal que tengan la consideración de fijos e indefinidos.

A tales efectos se pacta lo siguiente:

1.- Riesgo: cubrirá los riesgos que tuviera el personal antes citado, siempre que se encuentren en activo. Cubrirá los riesgos de Muerte e Invalidez Permanente en Grado de Incapacidad Absoluta o incapacidad permanente para su profesión habitual.

2.-Cobertura: se adecuará a las siguientes reglas: Por fallecimiento, por los grados de gran invalidez, Invalidez absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente para la profesión habitual en la cantidad de 36.682,20 €. En el supuesto de declaración de Incapacidad permanente total para profesión habitual el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante existente o que se genere en la plantilla en los dos años siguientes a la declaración resolutive de la entidad gestora. En el caso que no se pueda incorporar en el mismo año de la declaración por no existir puestos vacantes tendrá derecho a la cobertura contemplada en el presente punto.

3.-Revalorización: los capitales asegurados serán revalorizados anualmente en el porcentaje que se determinen en los presupuestos generales del estado.

4.- Baja: en el caso de que el asegurado/a cause baja en la plantilla del Ayuntamiento de Tacoronte por cualquier causa, la Compañía Aseguradora no podrá rescindir la póliza contratada, a resueltas de este Convenio Colectivo, sin previo aviso del asegurado, por si éste, en tal caso, desea asumir a su costa la prima correspondiente o cancelar la misma. No obstante, si transcurridos tres meses desde la fecha de la baja, no se hubiera producido comunicación alguna, se procedería a darle de baja en la relación de asegurados.

5.-Mejoras voluntarias: Cualquier asegurado podrá aumentar individualmente, la cobertura de su póliza, así como establecer cualquier otra modalidad de mejora, corriendo a su cargo los suplementos de primas correspondientes.

6.-Tramitación: para el supuesto de inclusiones en la póliza, el Ayuntamiento de Tacoronte se compromete a tramitar o remitir a la Compañía Aseguradora, los documentos precisos en el plazo de cinco días hábiles. Durante el tiempo que media





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

entre el inicio del trámite y la aceptación definitiva de los riesgos por parte de la Compañía Aseguradora, el Ayuntamiento de Tacoronte será responsable del pago de las prestaciones previstas.

7.- En caso de no concertarse las pólizas, las cuantías señaladas, así como las indemnizaciones y las fianzas establecidas serán abonadas por el Ayuntamiento.

Artículo 37. - Ayudas al estudio.-

En concepto de ayudas anuales para estudios del personal o hijos/as, y siempre que se refiera a enseñanza reglada, se establecen las siguientes:

- Guardería: 100 €*
- Educación Infantil y Primaria y Secundaria: 120 €*
- Bachillerato y módulos profesionales o equivalentes: 160 €*
- Educación especial y estudios universitarios: 300 €*
- Educación Especial: 225 €*

Para poder optar a estas ayudas, el personal presentará la solicitud acompañada de la copia de la matrícula en el correspondiente centro educativo.

Las cuantías serán actualizadas anualmente en el porcentaje que se determinen en los presupuestos generales del estado para los salarios.

Artículo 38. - Ayudas asistenciales.-

1.- Ayuda asistencial para hijos/as, cónyuge con discapacidad: El personal que tengan hijos/as o cónyuge discapacitados (con anomalías psíquicas o sensoriales igual o superior al 33 %) menores de edad o cuya minusvalía le impida realizar un trabajo remunerado, con independencia de las posibles ayudas que les puedan corresponder por otras Entidades, serán beneficiarios de una ayuda asistencial consistente en la cantidad de 150 € mensuales por hijo/a o cónyuge. El personal deberá aportar certificado acreditativo de estos extremos. Las cuantías serán actualizadas anualmente en el porcentaje que se determinen en los presupuestos generales del estado para los salarios.

2.- Ayudas médicas: El personal de la plantilla laboral del Ayuntamiento podrán solicitar ayudas médicas en los conceptos e importes que a continuación se indican:

Los trabajadores de la plantilla laboral del Ayuntamiento podrán solicitar el 80% del importe de los gastos que tuviese que efectuar en concepto de prótesis de tipo ocular, odontológica, ortopédica y auditiva, en caso de que la prótesis fuese de otro tipo, será estudiada por la Comisión Paritaria. Si la prótesis fuese para cónyuge o hijo/a no emancipado/a, se podrá solicitar el 50% del importe de los gastos.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Para acogerse a esta ayuda el personal hará la solicitud por escrito adjuntando factura o presupuesto y acreditación de la situación de cónyuge o de la situación de hijo no emancipado. En su caso una vez efectuado el gasto, el personal deberá presentar la factura correspondiente.

La concesión de esta ayuda, estará supeditada al informe favorable de las partes, tanto del Comité de Empresa como del Ayuntamiento. Emitido el informe favorable, el Ayuntamiento deberá abonar al solicitante el importe de la ayuda aprobada en un plazo de 15 días. El importe máximo de esta ayuda será de 1.352,28€. Pudiendo solicitar el mismo trabajador más de una ayuda, siempre que la suma de las solicitudes, presentadas a lo largo del año, no supere los 1.352,28€.

3.- Ayudas por gasto sepelio: *el personal, cónyuge, pareja o hijos no emancipados 300€. Las cuantías serán actualizadas anualmente en el porcentaje que se determinen en los presupuestos generales del estado para los salarios.*

4.- Ayudas por viudedad: *en caso de fallecimiento del persona antes de los años, el Ayuntamiento además del Seguro de Vida que tiene contratado abonará al viudo/a, con carácter urgente 1 mensualidad en concepto de ayudas para gastos.*

Artículo 39. –Jubilaciones.–

1.- Jubilación anticipada incentivada. *El personal que obtenga la jubilación anticipada antes de cumplir la edad de 65 años, que lleven más de Díez años de antigüedad, percibirán en el momento de producirse ésta, las cantidades que a continuación se especifican en función de la edad en que se produzca la jubilación:*

60 años: 5.704'55 €.

61 años: 4.404'05 €.

62 años: 3.103'54 €.

63 años: 2.803'04 €.

64 años: 1.502'53 €.

Estas cantidades serán abonadas por el Ayuntamiento, con independencia de los salarios devengados por el personal al producirse tal situación.

2.- Premio de permanencia.- *El Ayuntamiento acreditará en concepto de premio de permanencia al personal que se jubile forzosa o voluntariamente las cantidades que a continuación se relacionan, que se valorarán en base al tiempo al tiempo de prestación de servicios:*

- a) A partir de 15 años, en la cuantía de 3 mensualidad de salario bruto.*
- b) A partir de 20 años, en la cuantía de 5 mensualidades de salario bruto.*
- c) A partir de 25 años, en la cuantía de 7 mensualidades de salario bruto.*
- d) A partir de 30 años, en la cuantía de 9 mensualidades de salario bruto.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

- e) *A partir de 35 años, en la cuantía de 11 mensualidades de salario bruto.*
- f) *A partir de 37 años, en la cuantía de Treinta y Un mil Euros o en la cuantía de 12 mensualidades de salario bruto a elección del personal.*

La base de la mensualidad será el salario real del trabajador afectado en cómputo mensual.

3.- Jubilación Parcial. *Al amparo de la legislación vigente y con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, podrán acceder a la jubilación parcial, el personal a jornada completa incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que opten por hacerlo a partir de la edad legalmente prevista para la jubilación anticipada y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación que teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tal derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.*

Dicha acreditación, se efectuará presentando ante la Corporación certificado original de vida laboral o informe de la entidad gestora que certifique estas condiciones generales, junto con el escrito del/la interesado/a dirigido a la Corporación solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación, concertándose paralelamente un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada y salario. Además, será necesario que al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previsto por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75% manteniéndose la prestación laboral del personal al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de jornada. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial de acuerdo a la legislación vigente. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse de modo interrumpido. Y en los turnos y horarios que establezca la Corporación para el personal.

El Ayuntamiento celebrará simultáneamente y previo los procedimientos legalmente previstos un contrato de trabajo de relevo, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el personal que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al personal sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Artículo 40. – Premios y otras gratificaciones.-

- a) *Premio por matrimonio, maternidad o adopción.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

El Ayuntamiento de Tacoronte, abonará al personal, por los conceptos anteriores, la cuantía de 180'30 €. En caso de parto o adopción múltiple se aumentará a 240'40 €.

- b) Premios por cumplir más de 25 años de servicio, el personal por su permanencia en el Ayuntamiento tendrán 4 días de vacaciones remunerados.*
- c) Premios por cumplir más de 30 años de servicio, el personal por su permanencia en el Ayuntamiento tendrán 5 días de vacaciones remunerados.*
- d) Premio por cumplir más de 40 años de servicios, el personal por su permanencia en el Ayuntamiento tendrán 6 días de vacaciones remuneradas.*

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

Artículo 41. -Préstamos.-

El personal que tenga la condición de fijo o indefinido afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a solicitar préstamos pecuniarios al Ayuntamiento.

Las normas a seguir para su concesión, son las siguientes:

1 – Los montantes de los préstamos a conceder son los siguientes:

- a) 2.160 € sin intereses, que deberán ser reintegradas en 3 años.*
- b) Dos mensualidades de sus haberes, cuando el trabajador lo solicite. El plazo para liquidar este préstamo será de veinticuatro meses (24), a contar desde su concesión efectiva.*

Se reintegrará en su totalidad la cantidad pendiente de amortizar, de producirse la pérdida de la condición de personal del Ayuntamiento y la suspensión firme de funciones.

El turno de concesión del anticipo será por riguroso orden de entrada de las solicitudes en el Registro General de Entrada del Ayuntamiento.

2.- Para solicitar un préstamo, es indispensable no tener saldos pendientes. Sólo se podrá solicitar nuevo préstamo o anticipo cuando se abone la cantidad pendiente con el nuevo préstamo o anticipo y se haya saldado el anterior concedido en un 50% de su cantidad o de sus plazos de amortización, ya sea 18 meses en el caso de los préstamos o 12 meses en el caso de los anticipos.

Las cantidades abonadas en los apartados anteriores y al no tener carácter mercantil, no devengarán interés alguno.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Artículo 42. – Seguimiento de la aplicación de las ayudas sociales.-

La comisión paritaria realizará el seguimiento y aplicación de las mejoras sociales establecidas en el presente Convenio.

Las cuantías de las prestaciones sociales serán revalorizados anualmente en el porcentaje que se determinen en los presupuestos generales del estado

CAPÍTULO VIII.-PODER DISCIPLINARIO.

Artículo 43. – Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1.-Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2.- La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.*
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.*
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.*
- d) Principio de culpabilidad.*
- e) Principio de presunción de inocencia.*

3.- Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Artículo 44. - Informe de los representantes de los trabajadores.

No se podrá interponer sanción alguna, sin el informe previo, no vinculante, del Comité de Empresa, salvo en los supuestos de faltas leves y en las faltas de asistencia al trabajo sin justificación. La inobservancia de este requisito, anula la sanción impuesta, salvo que no se haya realizado tal informe en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción de la sanción impuesta. Si en el plazo de 10 días hábiles no se emite el informe mentado por el Comité de Empresa se entenderá desfavorable a la imposición de la sanción. La notificación de la sanción al Comité de Empresa deberá ir





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

acompañada de copia completa del expediente administrativo sancionador para que se entienda como válido el cumplimiento del requisito de solicitud previa de informe.

Artículo 45. - Competencia sancionadora.

El personal podrá ser sancionado por el Ayuntamiento de Tacoronte, mediante la Resolución pertinente, en virtud de incumplimiento de los deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 46. - Catálogo de faltas y sanciones.

Las faltas laborales que pudiera cometer el personal se clasifican en: leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves.-Serán faltas leves las siguientes:

- 1.- La incorrección con el público y con los compañeros/as o subordinados/as. 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.*
- 3.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo causa de fuerza mayor, la razón de ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.*
- 4.- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día en cómputo mensual.*
- 5.- Tres faltas de puntualidad en el mes sin causas justificadas.*
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.*
- 7.- El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.*
- 8.- La falta de aseo o limpieza personal.*
- 9.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia.*
- 10.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia, o cualquier otro dato que figure en la ficha de personal.*

b) Faltas graves.- Serán faltas graves las siguientes:

- 1.- La desobediencia a sus superiores a órdenes dadas por escrito en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio considerable para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.*
- 2.- Las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.*
- 3.-La desconsideración vejatoria para con el público en el ejercicio del trabajo.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

4.- *El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del personal.*

5.- *La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días en cómputo mensual.*

6.-*La simulación de enfermedad o accidente.*

7.-*La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.*

8.-*El Ejercicio de actividades profesionales y laborales públicas o privadas, sin haber solicitado u obtenido autorización de compatibilidad, cuando fuere preceptiva la misma.*

9.-*La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.*

10.-*La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.*

11.-*La acumulación en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del cómputo trimestral, cuando hayan sido sancionadas.*

c) *Faltas muy graves.-Serán faltas muy graves las siguientes:*

1.-*El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones desarrolladas en el desempeño de sus funciones laborales.*

2.-*El falseamiento voluntario de datos e informes del servicio.*

3.-*La falta de asistencia injustificada al trabajo, durante más de tres días en cómputo mensual.*

4.-*La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo semestral y cuando hayan mediado sanciones por las mismas.*

5.-*La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo habitual.*

6.- *Las faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad durante diez o más días en cómputo mensual o más de 20 días en cómputo trimestral.*

En lo no previsto en este apartado, se estará en lo dispuesto en el artículo 95 del TREBEP, y en todo aquello que le sea de aplicación.

Artículo 47.- Sanciones.

Las sanciones a imponer por la comisión de las faltas laborales, se clasifican en: leves, graves y muy graves.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

- a) Sanciones leves.- Las Faltas leves serán sancionadas mediante una amonestación oral o escrita.
- b) Sanciones graves.-Las Faltas graves serán sancionadas con la suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.
- c) Sanciones muy graves.-Las Faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas disciplinarias:

-Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a tres meses.
-Despido.

En lo no previsto en este apartado, se estará en lo dispuesto en el artículo 96 del TREBEP.

Artículo 48. - Procedimiento sancionador.

Las sanciones graves y muy graves se impondrán, previa incoación del Expediente Disciplinario. A dicho expediente se personará el Comité de Empresa (una vez notificada la apertura del mismo) el cual emitirá el informe pertinente y el personal afectado que expondrá sus alegaciones.

No obstante lo anterior, y antes de proceder a la resolución definitiva del Expediente, por parte del Ayuntamiento se podrán adoptar las medidas sancionadoras acordadas en este Convenio, con carácter previo y provisional.

En lo no previsto en este apartado, se estará en lo dispuesto en el artículo 98 del TREBEP.

Artículo 49. - Prescripción de las faltas laborales.

Las faltas laborales prescribirán en los siguientes términos:

- Las faltas leves, a los 10 días a partir de la fecha en la que se tiene conocimiento de los hechos constitutivos de la misma.
-Las faltas graves, a los 20 días a partir de la indicada fecha.
-Las faltas muy graves, a los 60 días a partir de la misma referencia de fecha.

En todo caso, se prescribirán a los seis meses de su comisión.

CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.

Artículo 50. - Salud laboral.-





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Es deber inexcusable del Ayuntamiento el garantizar la seguridad y salud del personal, así como la adopción de medidas para la protección del Medio Ambiente, en aplicación de la actual normativa sobre la Prevención de Riesgos Laborales, siendo sus obligaciones generales las siguientes:

- 1. La organización del trabajo conforme a la ordenación preventiva, de manera que se eviten los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud del personal.*
- 2. La elaboración paritaria, entre representantes de la Corporación y del personal en el Comité de Seguridad y Salud Laboral en todos los centros de trabajo, de un plan de prevención anual y mapas de riesgo, de acuerdo al tipo de actividad de cada centro y puesto de trabajo.*
- 3. Proveer cuanto fuera necesario para que, la maquinaria, herramientas, material y útiles de trabajo, se encuentren en las debidas condiciones de seguridad.*
- 4. Observar con todo rigor y exactitud el cumplimiento de las normas vigentes relativas a trabajos y actividades peligrosas.*
- 5. Corresponde al Ayuntamiento la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de su personal, y con la cooperación y participación de los mismos y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.*
- 6. Promover la más completa y adecuada formación teórico-práctica, en materia de salud y prevención de riesgos laborales de todo el personal a su servicio. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo de la Corporación.*
- 7. Dar las instrucciones adecuadas al personal antes de comenzar a desempeñar cualquier puesto, sobre los riesgos y peligros que le puedan afectar y sobre la forma, métodos y procesos que deban observar para prevenirlos y evitarlos.*
- 8. Consultar con el Comité de Seguridad y Salud Laboral todas aquellas cuestiones relativas a los puntos mencionados anteriormente y que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la Corporación y puestos de trabajo.*
- 9. Facilitar a las trabajadoras el derecho a una protección efectiva de su maternidad y lactancia, para lo cual, el Ayuntamiento pondrá los medios para que se haga real esa protección en lo concerniente a: cambio de horario, cambio de puesto de trabajo, prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, contemplados en los mapas de riesgos, prevención de contagios, etc.*
- 10. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Artículo 51. –Comité de Seguridad, Salud Laboral y Condiciones de Trabajo.

1. *El comité de seguridad y salud se configura como el órgano paritario y colegiado de participación del conjunto de empleados públicos destinados a las competencias que le atribuye la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.*
2. *Estará integrado por los delegados de personal designados tanto para el personal funcionario como para el personal laboral y por representantes de la administración en número no superior a los Delegados de Prevención.*
3. *Este comité y sus miembros tendrán las siguientes funciones:*
 1. *Elaboración y puesta en práctica de planes y programas de prevención, de acuerdo con el mapa de riesgo.*
 2. *Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo emita la Corporación.*
 3. *Derecho a recibir del Ayuntamiento las publicaciones, que en materia Seguridad y Salud Laboral se publiquen por la Comunidad Autónoma Canaria, o cualquier otro organismo oficial o competente, facilitando su adquisición.*
 4. *Proponer todas las medidas oportunas para la desaparición o prevención de riesgos.*
 5. *Seguir el desarrollo de todos los planes preventivos.*
 6. *Promover la realización de cursos especializados.*
 7. *Velar en todo momento, por la protección y defensa del Medio Ambiente, denunciando todo tipo de agresiones, del que este pueda ser objeto.*
 8. *Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.*

Tanto el Ayuntamiento como el personal cumplirán las medidas que se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que, en esta materia, exista o puedan surgir.

Los resultados de la posible inspección de los Servicios oficiales de la Seguridad y Salud Laboral serán públicos y se entregarán a los órganos en esta materia.

Los citados órganos competentes, dentro de este Ayuntamiento, son los siguientes:

1. *El Comité de Empresa del Personal Laboral.*
2. *El Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Se reunirá este Comité al menos una vez cada dos meses, para el estudio y elaboración de medidas en relación con la Seguridad, salud e higiene.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Se dispondrá de las horas necesarias para el ejercicio de dichas funciones. Los miembros de este Comité dispondrán del tiempo necesario retribuido para asistir a las reuniones que se celebren, así como para realizar las gestiones acordadas.

Son facultades de este Comité de Seguridad y Salud Laboral:

- a) *Disponer de toda información existente en materia de inspecciones, estudios, etc., y sus resultados y conclusiones.*
- b) *Participar en la discusión y control de ampliación de los programas anuales de Seguridad, salud e higiene en el Trabajo.*
- c) *Proponer que se adopten medidas de vigilancia para aquellos puestos de trabajo donde hubiere riesgo para la salud o para la integridad física del personal. En este caso las medidas propuestas deberán ser necesariamente adoptadas por el Ayuntamiento.*
- d) *Proponer los puestos de trabajo que a efectos del correspondiente plus retributivo deben ser considerados como tóxicos, peligrosos o nocivos, previo informe del servicio de prevención ajeno.*
- e) *Proponer la adopción de medidas que garanticen la Seguridad e higiene en el trabajo, al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.*

Este Comité fiscalizará la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, con la finalidad del total cumplimiento de las medidas adoptadas en esta materia y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del personal, que se adopte por parte del Ayuntamiento.

Las partes convienen en hacer una política de prevención de absentismo laboral por enfermedad médica para todo el personal afectado por este convenio.

A tales efectos, se acuerda:

- a) *Efectuar revisiones periódicas del personal laboral adscrito a la plantilla de este Ayuntamiento.*
- b) *El reconocimiento médico periódico se realizará anualmente en función de los riesgos potenciales prefigurados y mediante las oportunas pruebas específicas.*
- c) *Dicho reconocimiento médico anual incluirá un estudio oftalmológico especializado, y cualquier otra prueba que la normativa relativa a la Vigilancia de la Salud así lo determine, que podrá repetirse con intervalos menores a petición del personal, en casos justificados, o por indicación médica.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

En el caso de incumplimiento por el Ayuntamiento de lo preceptuado en materia de revisiones médicas, quedará éste obligado a rembolsar la factura que el trabajador le presente en concepto de revisión médica que por su cuenta se hubiera realizado. Serán requisitos para constituir esta obligación los siguientes:

Previo requerimiento expreso, formulado al Ayuntamiento, con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha en que se efectuaren las aludidas revisiones médicas, siempre que éstas, se efectúen en un Centro Homologado por el Instituto Canario de Seguridad Laboral, en el Hospital Universitario de Canarias o el Hospital de la Candelaria.

El Ayuntamiento contestará, por escrito, en un plazo máximo de diez días a las peticiones que le haga el Comité de Salud Laboral.

- d) Trabajos con ordenador. El personal que preste sus servicios ante pantallas de ordenador tendrá derecho a interrupciones periódicas que la normativa relativa a la Vigilancia de la Salud, así lo determine.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá delegar sus funciones en el Comité de Seguridad y Salud Laboral que se apruebe en la Mesa General de Empleados Públicos.

Artículo 52. - Ropa de trabajo.-

Con independencia de las prendas de protección necesarias establecidas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Ayuntamiento facilitará al personal que a continuación se determina, como mínimo, las siguientes prendas al año:

Personal integrado en el Servicio de limpieza de edificios públicos municipales: 2 Pares calzado especializado.

6 Pares de guantes.

3 Mudas de ropa (camisa y pantalón). 1 Rebeca

1 Chaqueta-chubasquero

Personal integrado en el Servicio de Obras y mantenimiento:

3 Pares de botas.

3 Mudas de ropa: camisa, pantalón.

2 Chaquetillas.

1 Par de botas de Agua.

1 Chubasquero.

6 Pares de guantes.

Personal integrado en la Guardería Municipal y Centro Discapacitados: 1 Chaqueta.

1 Babee.

1 Bata de Cocina.

1 Cofia para el comedor.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

3 Mudas de ropa: camisa, pantalón. Personal integrado como Guías Turísticos:

2 Pares de Botas.

3 Mudas de ropa: camisa, pantalón. 1 Chaqueta.

Personal del Archivo

2 batas, gafas y mascarilla.

CAPITULO X.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 53. - Libertad sindical.-

El Ayuntamiento respetará el derecho del personal, para poder afiliarse a cualquier organización sindical libremente; no podrá condicionar el empleo del personal a la circunstancia de que se afilie o no, o que posteriormente renuncie a su afiliación sindical, como asimismo, no podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 54. - Derecho de reunión.-

El personal tendrá derecho a celebrar asambleas o reuniones a propuesta del Comité de Empresa y tendrán lugar en el interior de los locales del Ayuntamiento, sujetándose a las siguientes reglas:

- a) *Las reuniones se pueden plantear en alguno de los siguientes supuestos de ámbito personal:*

-La totalidad de la plantilla laboral del Ayuntamiento.

-La totalidad de la plantilla laboral adscrita a un departamento de trabajo determinado.

-La totalidad de la plantilla laboral adscrita a varios departamentos de trabajos concretos.

-La totalidad de los trabajadores que queden afectados por los temas a tratar.

- b) *Las asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso superen las doce (12) horas al año, siendo las mismas retribuidas.*

- c) *Habrà de comunicarse al Ayuntamiento con una antelación de cuarenta y ocho horas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecten al personal de diversos departamentos de trabajo, y de veinticuatro horas, cuando no se celebren dentro de la jornada de trabajo, siempre que se utilicen las instalaciones del Ayuntamiento.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Artículo 55. - Recaudación de cuotas sindicales.-

A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales, el Ayuntamiento procederá a retener de la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El personal interesado, en la realización de tal operación remitirá al Departamento de Recursos Humanos, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la organización sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros de entidad de crédito a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

El Ayuntamiento efectuará las antedichas retenciones, salvo indicación contraria, durante períodos de un año, y siempre y cuando el personal tuviera saldo suficiente para ello. El Ayuntamiento entregará una copia de la transferencia a la sección sindical de la central de que se trate.

Artículo 56. - Derechos de los representantes legales de los trabajadores.-

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales las siguientes funciones:

A) Ser informados por el Ayuntamiento en las siguientes materias: A0) El presupuesto anual municipal.

A1) Los costos o gastos anuales de cada departamento de trabajo municipal donde haya personal laboral contratado, así como los diversos ingresos que se obtenga por la prestación de los mismos.

A2) Las actas o acuerdos de cualquier órgano del Ayuntamiento: Pleno, Junta de Gobierno Local, Comisión informativa u otras en las que se trate algún tema o asunto que afecte o pueda afectar al personal laboral del Ayuntamiento. Esta información se ha de emitir puntualmente, es decir, tan pronto se levanten las Actas y aprueben, o se emitan los informes pertinentes.

A3) Con carácter previo a su ejecución sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses definitivo o temporal en la prestación de servicios municipales, reducciones de jornada de trabajo, traslados totales o parciales de la sede del Ayuntamiento y sus diversos centros de trabajo y sobre los planes de Formación Profesional que se establezcan.

A4) Con carácter previo a su ejecución sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo de trabajo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

A5) *Con carácter previo a su ejecución sobre la modificación del estatus jurídico en la prestación de los servicios municipales.*

A6) *El modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se usen por el Ayuntamiento, facilitándoles los mismos. En este sentido, se acuerda que el Comité de Empresa está legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante el Ayuntamiento, y en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.*

A7) *La incoación de expedientes disciplinarios, así como las sanciones a imponer.*

A8) *Las estadísticas que indiquen el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.*

A9) *Con carácter anual a efectos de seguimiento de los movimientos de ingresos, ascensos y ceses del personal laboral.*

A10) *Y cuantos temas sean de interés para sus representantes.*

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

B1) *El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento y los organismos o tribunales competentes.*

B2) *La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que establezca el Ayuntamiento.*

B3) *Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral.*

B4) *Participar en la gestión de las prestaciones sociales pactadas en este Convenio.*

B5) *Colaborar con el Ayuntamiento para la consecución del cumplimiento de aquellas medidas adecuadas para el mantenimiento e incremento de la efectividad de los servicios municipales.*

B6) *Se les reconoce capacidad procesal para ejercer acciones administrativas y judiciales.*

El Comité de Empresa y los delegados sindicales velarán, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también, por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a las funciones que se les otorga, aún después de dejar de ostentar su cargo de representación y en especial, en todas aquellas materias sobre las que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter de reservado.

Artículo 57.- Garantías sindicales.-

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales no podrán ser despedidos o sancionados, siempre que la causa de la medida sea por la actuación sindical en el ejercicio de sus derechos, en su condición de representatividad de los trabajadores, durante el ejercicio de sus funciones y durante los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

Si la medida disciplinaria tuviera otra causa deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el resto de los miembros del Comité de Empresa.

Siguiendo el criterio establecido legalmente, se pacta otorgar a los miembros del Comité de Empresa y a los delegados sindicales la prioridad de permanencia de empleo por extinción o suspensión de los contratos de trabajo.

Por último, los citados miembros del Comité y los delegados sindicales no podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional por causa del desempeño de su representación.

Los sindicatos con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a nombrar un delegado sindical a los efectos del art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del comité de empresa.

Artículo 58.- Libertad de expresión.-

El Comité de Empresa y los delegados sindicales podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de los centros de trabajo en sus materias propias, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios municipales, aquellas publicaciones de interés laboral o social, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente establecida al respecto.

De conformidad con lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento se obliga a poner a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como los tablones de anuncios necesarios en los distintos lugares de trabajo donde haya personal laboral, de tal forma que se garantice un fácil acceso a la información que le afecte.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Artículo 59.- Reserva de las horas sindicales.-

Los miembros del comité de empresa y los delegados de los sindicatos con representación en el mismo dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones, con el sólo requisito del preaviso al Ayuntamiento.

La antedicha reserva de horas sindicales podrá acumularse, en períodos mensuales, a favor de otros miembros del comité de empresa y de igual forma lo harán los delegados de los sindicatos con representación en el mismo, en la forma que estimen conveniente. A tales efectos, se acuerda que esta delegación o traspaso del crédito de horas sindicales, se comunicará por escrito, previamente, al Ayuntamiento.

No comprenderá en el cómputo de las 25 horas pactadas, las que se utilicen para asistir a las Mesas de Negociación del Convenio Colectivo, cualquier reunión convocada por el Ayuntamiento, ni las reuniones ordinarias del Comité, así como las extraordinarias que sean consecuencia del tratamiento de asuntos urgentes propiciados por el Ayuntamiento.

Artículo 60. - Gastos de negociación y representación.-

Se acuerda que el Ayuntamiento aporte un local de reuniones al Comité de Empresa y el equipamiento necesario compuesto por equipo informático, material fungible y acceso a fotocopiadora, como elemento instrumental para poder ejercer las funciones asignadas legal y convencionalmente

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Estabilidad en empleo.

1.- El contrato de trabajo del personal laboral estará basado en el principio de la garantía de estabilidad en el empleo.

2.- El Ayuntamiento informará con antelación suficiente al Comité de Empresa de todo proceso dirigido a mancomunar o privatizar servicios.

3.- El Ayuntamiento se compromete, con respecto al personal traspasado, a que la entidad local, o en su caso, la empresa a la que ha sido traspasado, le reconozca todos los derechos y condiciones que tenía en el Ayuntamiento, incluida su antigüedad.

4.- En caso de transformación o desaparición de la entidad local o, en su caso, empresa, que gestiona el servicio mancomunado o privatizado, el personal podrá retornar al Ayuntamiento en condiciones similares a las que estaba en el momento del acuerdo. En todo caso, estas deben ser equivalentes a las del grupo profesional asimilable al que estaba integrado. A este personal se le computará el periodo trabajado fuera del Ayuntamiento como tiempo a acumular a la antigüedad que tenía antes de su traspaso.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

5.- *El Ayuntamiento se compromete a regularizar la situación del personal laboral indefinido mediante la convocatoria de los procesos de consolidación y estabilización en el marco de un plan de empleo consensuado en la comisión negociadora.*

6.- *En el caso de que una resolución judicial declare un despido como improcedente se acuerda que sea el empleado quien podrá optar entre la readmisión o el abono de la indemnización que corresponda.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-Compensación y absorción.

1.- *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.*

2.- *Las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunas de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia, si en cómputo global o anual superan el nivel alcanzado por el mismo, y sólo en lo que excedan al referido nivel, como consecuencia de la aplicación de una norma más favorable para el trabajador.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Regulación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre el Ayuntamiento y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, salvo que estas sean más beneficiosas para el personal. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en lo establecido en la legislación laboral vigente y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Responsabilidad civil y penal.

La responsabilidad civil que pueda derivarse de actuaciones del personal del Excmo. Ayuntamiento en el ejercicio de sus funciones será la exigida en la legislación vigente que le sea de aplicación.

La constitución de fianzas en el ámbito civil y penal será por cuenta de la Corporación Municipal. Será también por cuenta de la Corporación Municipal la defensa jurídica de del personal en el orden civil y penal, salvo en los supuestos en que el Ayuntamiento sea parte contraria. Todo ello independientemente de que para cubrir estos riesgos se contrate una póliza de seguros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- La plantilla, el catálogo de puestos de trabajo y la relación de puestos de trabajo.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

1.- Plantilla. La plantilla que acompaña cada año el presupuesto, se constituye como el conjunto de plazas creadas por la corporación local, agrupadas en cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías en lo funcional y los diversos grupos de clasificación en lo laboral.

La aprobación de los presupuestos se someterá, a la negociación colectiva, dando traslado con carácter previo del capítulo I de los mismos a los representantes sindicales.

2.- El catálogo de Puestos de trabajo. Es el instrumento de ordenación y clasificación de los puestos de trabajo con carácter transitorio y provisional hasta que se confeccione y apruebe la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

El catálogo de puestos de trabajo contendrá un organigrama de la Administración en áreas, servicios, secciones y unidades. En función del mismo se ordenarán los diferentes puestos de trabajo y se especificará la ubicación de las diferentes plazas.

Ambas partes se comprometen a trabajar de forma conjunta en el desarrollo de un Catálogo de Puestos de Trabajo como fase previa a la Relación de Puestos de Trabajo.

3.- La Relación de Puestos de Trabajo. Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisando las características de cada puesto.

La relación de puestos de trabajo contendrá la denominación, régimen jurídico, funciones del puesto, su encuadramiento orgánico (adscripción), las retribuciones básicas y complementarias asignadas, requisitos para su desempeño (titulación académica, formación específica, etc.), forma de provisión, jornada, incompatibilidades, número de plazas o dotaciones por cada puesto y aquellas observaciones que ayuden a describir el puesto de trabajo de acuerdo a la normativa de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Equivalencia de pareja de hecho y cónyuge.

Se establece en esta disposición adicional la equivalencia de pareja de hecho y cónyuge, en virtud de la normativa legal vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Equiparación retributiva y social entre los distintos empleados públicos del Ayuntamiento

Las mejoras sociales y económicas que obtengan el personal funcionario de esta administración, serán objeto de negociación de forma inmediata con el personal laboral, en virtud del reconocimiento del principio de equiparación retributiva y social





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

entre los distintos empleados/as públicos del Ayuntamiento, con independencia del régimen laboral o funcionario al que estén adscritos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Funcionarización del personal laboral fijo.

- 1. La necesidad de abrir un proceso de Funcionarización del personal laboral fijo ha venido siendo recogida de forma ininterrumpida en los Convenios y en el Plan de Empleo aprobado por el Pleno de 7 de febrero de 2007. Se trata de asignar a cada régimen de empleo – funcionario o laboral – aquellas actividades que mejor se adecúen a sus características, para una eficaz prestación de los servicios, partiendo de la opción preferente por el vínculo funcionario que establece la legislación en vigor.*
- 2. El proceso de funcionarización tendrá como referencias las previsiones del Plan de Empleo aprobado por el Pleno de 7 de febrero de 2007, en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria y en la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- 3. El Ayuntamiento se compromete a impulsar el proceso de funcionarización basado en el principio de la voluntariedad del personal afectado, y a tal efecto en el plazo de un mes desde la firma del convenio, se constituirá una comisión negociadora para este proceso, que elaborará de forma consensuada el calendario y las bases de este proceso.*

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral y sexual.

Ambas partes se comprometen a aprobar en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del convenio un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral y Plan de Igualdad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- Definición de las tareas del personal de limpieza que presta servicios en los centros educativos.

Ambas partes se comprometen a aprobar en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del convenio un anexo a este convenio donde se concreten las tareas del personal de limpieza que presta servicios en los centros educativos.

ANEXO I.- Tablas salariales





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

TABLAS SALARIALES AÑO 2023 PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE TACORONTE

GRUPO	SALARIO BASE PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO DE EQUIPARACIÓN	COMPLEMENTO PAGA EXTRA	PAGAS EXTRAORDINARIAS
I	1.289,19 €	1.295,86 €	305,25 €	1.395,20 €
II	1.094,20 €	974,65 €	324,78 €	1.127,15 €
III	815,65 €	719,76 €	407,67 €	983,50 €
IV	666,91 €	515,95 €	409,27 €	824,63 €
V	608,82 €	452,15 €	267,31 €	712,50 €

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Comisión Negociadora y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

TERCERO. Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

2º.- EXPEDIENTE INSTRUIDO A INSTANCIA DE PARTE, PARA LA EXPROPIACIÓN URBANÍSTICA DE PARCELA UBICADA EN PUERTO DE LA MADERA (TF-165), Y C/BARRANCO SAN JUAN (EXPEDIENTE 201702504).

Por el Sr. Concejal de Urbanismo, D. Tarsis Manuel Morales Martín se explica el contenido del expediente en el que constan los siguientes:

ANTECEDENTES:

1º.- Consta escrito de D. José Herrera Pérez donde manifiesta ser heredero de la parcela con ref. catastral 38043A006000140000QT ubicado en Ctra. del Pris y C/ Barranco de San Juan. Señala que consta inscrita en el Registro de la Propiedad en el tomo 611, libro 77, folio 201, finca nº 6032 de Tacoronte y calificada por el PGO como zona B sistema de dotaciones y equipamientos.

Se acompaña descripción de la finca, levantamiento topográfico, datos catastrales e informe urbanístico sobre la misma.

En base a lo anterior se solicita que por esta Corporación local se proceda a tramitar expediente de expropiación de la parcela de referencia previo pago del correspondiente justiprecio.

2º.- Se han emitido sendos informes por los servicios técnicos municipales sobre la valoración del bien objeto del expediente.

En cuanto a la descripción de la finca se señala que:





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

“El terreno a valorar tiene forma poligonal, adosada a dos linderos laterales, y dando frente a las dos vías anteriormente mencionadas.

Se aporta levantamiento de la parcela especificada, por lo que según copia de aceptación de herencia aportada que hace referencia a datos registrales, cuenta con una superficie total de parcela de 2100,00 m². encontrándose libre de edificaciones”.

En cuanto a la situación urbanística se informa que:

“según la Adaptación Básica del Plan General de Ordenación aprobado definitivamente por la C.O.T.M.A.C. el 5 de Noviembre de 2003, el suelo objeto de esta valoración, actualmente está clasificado como suelo rústico, (encontrándose dentro de franja de asentamiento rural zona 13 edificación sobre caminos rurales) contando con la calificación de SISTEMA LOCAL (ZONA B: SISTEMA DE DOTACIONES Y EQUIPAMIENTOS).

Suelo destinado a DOTACIÓN, su definición y clasificación se recoge en el art.17 del PGO.

“...Se consideran dotaciones los usos y servicios públicos, a cargo de la Administración competente, que el planeamiento no incluye en la categoría de sistema general. Los bienes inmuebles correspondientes tienen siempre la consideración de dominio público...”

Las condiciones de ordenación y edificación vienen definidas en el art. 18 del PGO, siendo la ordenación de la edificación el característico del sector donde se ubica la dotación pública o el equipamiento. (las construcciones respetarán los parámetros de ocupación y volumen, y demás condiciones de edificación de la zona adyacente o característica del sector en que se sitúe la parcela).

En este caso, las condiciones de ordenación se encuentran definidas en el art. 18.b-1 del PGO. Cuando se trate asentamientos rurales en suelo rústico, el tipo de ordenación y las condiciones de edificación serán las mismas que correspondan a las entidades o agrupaciones reconocidas por el Plan (en Planes Especiales delimitados) o a la zona 13 (Edificación sobre caminos rurales).

Una pequeña porción del terreno con una superficie de 43m², se encuentra en suelo rústico (ZONA 16. AGRÍCOLA INVERNADEROS (E). su definición se recoge en el art.81 del PGO”.

Régimen de protección tenencia y ocupación:

- No se encuentra vinculada a ningún tipo de protección.*
- El terreno no se encuentra ocupado por edificación”.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Se fija en el informe de 31 de enero de 2020 una valoración del justiprecio por un importe de Ochenta y Tres Mil Quinientos Dos Euros con Cincuenta y Ocho Céntimos (83502,58€).

3º.- Se incorpora al expediente plano de la parcela en el PGO de Tacoronte, plano catastral, fotografía aérea y reportaje fotográfico.

4º.- Con fecha de 23 de febrero de 2022 el interesado incorpora al expediente nota simple informativa del registro de la Propiedad de la parcela objeto del expediente expropiatorio. De la misma se desprende los siguientes datos:

- Finca Registral: 6032

Trozo de terreno, situado en el término municipal de Tacoronte, y sitio que llaman "Las Reses", que mide veinte y un áreas (2100m). Linda la norte con camino público, al sur terreno de Dña. María Pérez, al Este Dña. Rosario Dávila Bello y la Oeste camino público,

- Titulares: D. José Herrera Pérez con DNI 42936998 T y Dña. Palmira Herrera Pérez con DNI 42931313 L

- Título: Escritura Pública de herencia realizada ante la notaria Dña. María Teresa González Heredia con protocolo 1042/2008.

- Referencias catastrales: 3843A006000140000QT y 38043A006000130000QL

5º.- Con fecha de 4 de mayo de 2022, se dirige oficio al Registro de la Propiedad a los efectos de practicar anotación en la finca registral del expediente expropiatorio. Consta certificación catastral de dominio y cargas a los efectos de la expropiación forzosa 2504/2017 de bienes y derechos afectado por la calificación como sistema de dotación y equipamientos (zona B) del Plan General de Ordenación de Tacoronte.

6º.- Consta documento de Retención de Crédito (RC) nº 2.23.0.05287 vinculado al presente expediente de expropiación forzosa por el de Ochenta y Tres Mil Quinientos Dos Euros con Cincuenta y Ocho Céntimos (83502,58 €), de acuerdo a la aplicación de gasto 2023.15100.60000.

7º.- Se ha aportado escrito por los interesados indicando que han aportado el alta a terceros a los efectos del pago del justiprecio al 50% a cada copropietario.

8º.- A partir de la documentación incorporada al expediente queda determinado el bien afectado por la expropiación por los siguientes datos:

Referencia catastral: 3843A006000140000QT y 38043A006000130000QL





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Finca Registral: 6032

Titulares: D. José Herrera Pérez con DNI 42936998 T y Dña. Palmira Herrera Pérez con DNI 42931313 L

Situación: Ctra. Puerto de la Madera y C/ Barranco de San Juan

Clasificación: Sistema local (zona b: sistema de dotaciones y equipamientos) y zona 16. agrícola invernaderos

Superficie: 2100 m²

Linderos:

- Norte: Parcela catastral 38043A00600013
- Sur: Camino Público
- Oeste: Camino Público
- Este: Parcela catastral 38043A00600015 y 38043A00600017.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

PRIMERA.- Régimen jurídico. Al presente expediente de expropiación forzosa por motivos urbanísticos le es de aplicación la siguiente normativa:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias.
- Ley 4/2017 de 13 de julio del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canaria (LSENC).
- Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana (TRLRUR).
- **Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa (LEF).**
- **Decreto de 26 de abril de 1957, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa (REF).**
- Decreto 183/2018, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión y Ejecución del Planeamiento de Canarias (RGEPC).
- Decreto 124/2007, de 24 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Valoraciones de Canarias.
- Plan General de Ordenación (PGO) de Tacoronte aprobado por la CUMAC el 17 de diciembre de 1997 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

(BOP) de 8 de mayo de 1998, con adaptación básica al Decreto Legislativo 1/2000 (TRLCOTEN), aprobada por la COTMAC el 5 de noviembre de 2003 y publicado en el BOP.

SEGUNDA.- Procedimiento expropiatorio. Como requisito previo de la expropiación forzosa ordinaria hay que tener en cuenta el requisito de la previa **declaración de utilidad pública o interés social** del fin a que haya de afectarse el objeto expropiado (art.9 LEF). Declarada la utilidad pública o el interés social, la Administración resolverá sobre la necesidad concreta de ocupar los bienes o adquirir los derechos que sean estrictamente indispensables para el fin de la expropiación (art. 15 LEF).

En la presente expropiación urbanística, como particularidad frente a la ordinaria y de acuerdo al art. 42 de la TRLSRU, **la aprobación de los instrumentos de ordenación territorial y urbanística que determine su legislación reguladora conllevará la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación de los bienes y derechos** correspondientes, cuando dichos instrumentos habiliten para su ejecución y ésta deba producirse por expropiación. Dicha declaración se extenderá a los terrenos precisos para conectar la actuación de urbanización con las redes generales de servicios, cuando sean necesarios.

De acuerdo a la LEF en esta fase se trata de determinar la relación concreta e individualizada, en la que se describan, en todos los aspectos, material y jurídico **el bien objeto de las actuaciones del expediente expropiatorio** que se seguirán con quienes figuren como interesados en el proyecto de delimitación, redactado conforme a la Ley de Expropiación Forzosa o acrediten, en legal forma, ser los verdaderos titulares de los bienes o derechos en contra de lo que diga el proyecto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 y 4 de la LEF se considerarán **propietarios o titulares** a quienes con este carácter consten en los registros públicos que produzcan presunción de titularidad, en su defecto, a quien aparezcan con tal carácter en registro fiscales o finalmente quien lo sea pública y notoriamente.

Llegado el momento del pago del **justiprecio**, sólo se procederá a hacerlo efectivo, consignándose en caso contrario, a aquellos interesados que aporten certificación registral a su favor, en la que conste haberse extendido la nota del artículo 32 del Reglamento Hipotecario o, en su defecto, los títulos justificativos de su derecho, completados con certificaciones negativas del Registro de la Propiedad referidas a la misma finca descrita en los títulos. Si existiesen cargas deberán comparecer los titulares de las mismas.

De acuerdo al art. 26 del REF, el acuerdo de adquisición se entenderá como partidaalzada por todos conceptos, y el pago del precio, libre de toda clase de gastos e impuestos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley, sin que proceda el pago del premio de afección a que se refiere el artículo 47.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Una vez determinado el justo precio, se procederá al pago de la cantidad que resultare en el plazo de 6 meses (artículo 48 de la LEF). El pago se verificará mediante talón nominativo al expropiado o por transferencia bancaria si así lo ha solicitado el expropiado. Si el propietario rehusase recibir el precio o existiera cualquier litigio o cuestión entre propietario y Corporación, el justo precio se consignará en la Caja General de Depósitos (artículo 50 LEF).

Hecho efectivo o consignado el justo precio, podrá ocuparse la finca por vía administrativa (Art.51 LEF). El **acta de ocupación** que se extenderá a continuación del pago o justificante del depósito, y acompañada de los justificantes del mismo será título bastante para que en el Registro de la Propiedad y en los demás registros públicos se inscriba o tome razón de la transmisión de dominio y se verifique, en su caso, la cancelación de las cargas, gravámenes y derechos reales de toda clase a que estuviere afectada la cosa expropiada. Los expresados documentos serán también títulos de inmatriculación en el Registro de la Propiedad. El acta de ocupación de la cosa o derecho expropiado tendrá el contenido detallado en el artículo 55 del REF.

En el presente caso estamos ante una expropiación a instancia de parte de conformidad con la regulación prevista en el art. 323 de la LSENC, que establece que:

"1.-Transcurridos cuatro años desde la publicación del planeamiento que legitime la expropiación, por precisar la actuación con suficiente grado de detalle para permitir su ejecución, sin que se hubiera iniciado el correspondiente expediente, el titular de los bienes o derechos o sus causahabientes podrán advertir de esta demora a la administración competente para la ejecución del plan.

2. Transcurridos dos meses desde la formulación de la advertencia prevista en el apartado anterior sin que se le hubiera notificado por la administración competente la hoja de aprecio, el titular de los bienes o derechos o sus causahabientes podrán formular esta a dicha administración, determinando su presentación la iniciación del expediente de justiprecio por ministerio de la ley y, de no ser aceptada dentro del mes siguiente, dirigirse directamente a la Comisión de Valoraciones de Canarias, que fijará el justiprecio.

3. La Comisión de Valoraciones de Canarias deberá resolver en el plazo máximo de seis meses, transcurrido el cual sin que hubiere recaído resolución expresa el interesado podrá entender desestimada su solicitud. Igualmente, desde la solicitud, el beneficiario de la expropiación quedará subrogado, en todo caso, en el pago de los tributos que graven la titularidad del suelo expropiado".

Asimismo resulta la aplicación los arts. 152 y ss. RGEPC, donde cabe destacar la determinación de expropiación de naturaleza urbanística (art. 152.1 a RGEPC), y las particularidades del procedimiento expropiatorio por inactividad de la administración (art. 156 RGEPC)





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

TERCERA.-Competencia. De conformidad con el art 31.1 r) de Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, corresponde a la Alcaldía adoptar los acuerdos no recurribles en materia de expropiación forzosa. Asimismo cuando los acuerdos en materia de expropiación tengan carácter de recurribles en vía administrativa o contenciosa serán competencia del Pleno (art 3.4 del REF). Este precepto debe interpretarse en el sentido de actos impugnables dentro del procedimiento expropiatorio, siendo impugnables con carácter general los acuerdos que ponen fin a cada una de las fases del procedimiento. Por lo que, además de la declaración de utilidad y la declaración de necesidad de ocupación que comprende la aprobación de la relación de bienes y derechos de necesaria expropiación pública (en este caso viene determinado ex lege); están las fases de la fijación del justiprecio y la ocupación y el pago.

La Comisión Informativa de Territorio y Régimen Interior, adoptó dictamen favorable.

INTERVENCIONES

D. TARSIS MANUEL MORALES MARTÍN, es otra expropiación que se trae a Pleno a instancia de parte. Es la parcela de 2.100m² aproximadamente que está en la zona de puerto de la madera con el cruce de barranco San Juan y responde a que en el planeamiento vigente es de uso dotacional, es decir, la parcela no puede ser utilizada por parte del propietario y le exige al Ayuntamiento que se le expropie. Se hace una valoración, en torno a unos 80.000 euros, un poquito más, y es lo que se trae hoy a Pleno. Se explicó en la Comisión, y han venido otras similares al Ayuntamiento y se tiene que cumplir con lo que corresponde.

D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ, le gustaría saber a qué se destinará este solar, para saber el voto que tendrá.

D. CARLOS MEDINA DORTA, estos son los expedientes que quedan claros y dentro del poco tiempo que han tenido para poderlo estudiarlo, porque en un Pleno Extraordinario donde la documentación pues en algún caso nos llegó ayer, pero, no cabe duda que disponiendo del crédito, que debe estar y la instancia de parte del propietario que bastantes años ha sido perjudicado, contará con su voto a favor, porque entiende que es él, el que ha sido perjudicado, porque en su momento el Plan General, se ha calificado el suelo, sin poder hacer uso de manera privativa, para lo que él considere, con lo cual asistido por el Derecho, pues le corresponde instar al Ayuntamiento que le sea expropiado y ya luego, pues bueno contestarán cuál es la finalidad, si tienen pensado algo con lo cual el voto de Somos Tacoronte, será favorable.

D. TARSIS MANUEL MORALES MARTÍN, es un espacio público, es dotacional, quedará como espacio libre para un edificio público, para lo que sea, pero es un espacio público, entonces no puede ser para proyectos del propietario, entonces al no poder desarrollar eso para beneficio propio, pues pide que se le expropie. Es como cuando en otras circunstancias, pasa alguna vía, la vía va a ser afectada y no puede desarrollar su parcela, entonces nos pide al Ayuntamiento que le expropiemos, en el planeamiento vigente está como dotacional, para uso público.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Deliberado suficientemente este asunto del Orden del Día, por **DIECINUEVE VOTOS A FAVOR** de los Grupos Municipales SOCIALISTA, COALICIÓN CANARIA, POPULAR, NUEVA CANARIAS y MIXTO, correspondientes a **DON CARLOS MEDINA DORTA, DÑA. SANDRA Mª RAMOS PÉREZ, D. BENITO MANUEL REGALADO REYES y DÑA. Mª NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA** y **UNA ABSTENCIÓN** del Grupo Municipal MIXTO, correspondiente a **D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ**, se adoptó el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO: Aprobar la expropiación a instancia de los titulares de conformidad con el art. 323 de la LSENC, del siguiente bien:

Referencia catastral: 3843A006000140000QT y 38043A006000130000QL

Finca Registral: 6032

Titulares: D. José Herrera Pérez con DNI 42936998 T y Dña. Palmira Herrera Pérez con DNI 42931313 L

Situación: Ctra. Puerto de la Madera y C/ Barranco de San Juan.

Clasificación: Sistema local (zona b: sistema de dotaciones y equipamientos) y zona 16. agrícola invernaderos

Superficie: 2100 m²

Linderos:

- Norte: Parcela catastral 38043A00600013
- Sur: Camino Público
- Oeste: Camino Público
- Este: Parcela catastral 38043A00600015 y 38043A00600017.

SEGUNDO: Autorizar, disponer el gasto a favor de D. José Herrera Pérez con DNI 42936998 T y Dña. Palmira Herrera Pérez con DNI 42931313 L, por la cuantía total de Ochenta y Tres Mil Quinientos Dos Euros con Cincuenta y Ocho Céntimos (83502,58€), en concepto de pago del justiprecio de la expropiación (exp. 2504/2017), con cargo a la aplicación presupuestaria a la aplicación de gasto (RC nº 2.23.0.05287, y de acuerdo al siguiente reparto en función de la cuota de propiedad:





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

- D. José Herrera Pérez con DNI 42936998 T: Cuarenta y Un Mil Setecientos Cincuenta y Un Euros con Veintinueve Céntimos (41751,29€).

- Dña. Palmira Herrera Pérez con DNI 42931313 L: Cuarenta y Un Mil Setecientos Cincuenta y Un Euros con Veintinueve Céntimos (41751,29€).

TERCERO: Previopago mediante talón nominativo al expropiado o por transferencia bancaria, proceder a citar a los interesados para la realización del acta de ocupación, para su remisión junto al justificante del pago al Registro de la Propiedad y demás registros públicos para que se inscriba o tome razón de la transmisión de dominio.

CUARTO: Dar traslado del presente acuerdo a la Intervención de Fondos y Tesorería Municipal para su conocimiento y efectos.

QUINTO: Notificar el presente acuerdo a D. José Herrera Pérez y Dña. Palmira Herrera Pérez, indicando que el acuerdo que se adopte pone fin a la vía administrativa y contra ella puede interponerse o bien recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, o bien recurso contencioso-administrativo ante el/la Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife/Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Si se optara por interponerse el recurso potestativo de reposición, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que se interponga cualquier otro recurso que se estime procedente a tenor del artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3º.- RATIFICACIÓN DEL DECRETO DE LA ALCALDÍA Nº 2513/2023, DE FECHA 21 DE DICIEMBRE, DE APROBACION DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS, A TRAVÉS DE LA CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL, IGUALDAD, JUVENTUD, INFANCIA Y FAMILIAS, PARA LA ENCOMIENDA DE GESTIÓN AL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TACORONTE DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO A PERSONAS QUE TENGAN RECONOCIDA LA SITUACIÓN DE DEPENDENCIA EN SU TÉRMINO MUNICIPAL: (EXPEDIENTE 2023011443).-

En primer orden, de conformidad con el artículo 59.1 y 76.2 del ROM, es preciso ratificar la inclusión en el orden del día, lo que requiere el voto favorable de la mayoría simple.

INTERVENCIONES





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

SRA. ALCALDESA, antes de darle la palabra a D. José Caro para que justifique brevemente la urgencia, con carácter previo a la votación, que ha de celebrarse para ratificar la inclusión del asunto en el Orden del día, se acuerda, que de conformidad con el artículo. 76.2 del ROM, no procederá entrar a debatir, ni votar una proposición, sin que previamente se haya ratificado su inclusión en el Orden del día, de conformidad con lo previsto en el último inciso del artículo 51.1 del ROM.

D. JOSÉ ANTONIO CARO SALAS explica que la urgencia viene dada porque tiene que llegar antes de final de año. La ratificación se tiene que notificar al Gobierno de Canarias, del decreto de alcaldía y por eso se trae a Pleno y cree que el objeto justifica sobradamente lo que traemos a Pleno, esa es la urgencia del mismo, que es el servicio de Ayuda a Domicilio que ha traído cierto debate en las últimas semanas.

DÑA. Mª NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA, quiere explicar que su voto será a favor porque es de suma importancia el poder dar un servicio a nuestros ciudadanos desde la cercanía, gestionando los recursos que brinda la Comunidad Autónoma, pero que dicha gestión se haga con elegancia, dedicación y transparencia.

D. BENITO MANUEL REGALADO BELLO, entiende, como dice el Sr. Caro, la urgencia y la necesidad, agradece en nombre de los usuarios que han sido llamados por usted personalmente y es un gesto que cree que le honra, llamar uno por uno a todos los usuarios o a sus familiares, para notificarles, no solo que se mantiene el servicios, sino que va a haber un aumento de cuantía. Pero la oposición está aquí para acompañar también en este tipo en este caso el Decreto. Es una figura que cree que es un exceso para el Ayuntamiento, entiende la necesidad, entiende la urgencia, pero cree que se podía haber hecho con un poquito más de luz y taquígrafos y sobre todo, comunicarnos, para que estuviéramos informados, bajo qué condiciones se va a hacer. Saben, por los usuarios, que se les ha comunicado que va subir la parte que tiene que aportar ellos, no sé el porcentaje que se sube, no sabemos por qué realmente y es lo que echa de menos. Apoyara evidentemente con su voto, porque es bueno para el municipio y para los usuarios de este servicio, pero de nuevo echa de menos, que se hagan las cosas de una manera, comunicándoles a ello, que son parte y representantes de los mismos usuarios que se hace y por qué. Esa sería su queja en este caso, pero su voto va a ser a favor.

D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ, su pregunta es si este sustituye al actual o lo complementa.

D. JOSÉ ANTONIO CARO SALAS, lo complementa, de hecho, este es una encomienda de gestión por parte del Gobierno de Canarias desde la Consejería de Bienestar Social, no tiene nada que ver con el servicio de ayuda a domicilio que gestiona el Ayuntamiento con recursos propios. Esto es dinero que viene del Gobierno de Canarias y lo que tenemos actualmente es con recursos propios del Ayuntamiento.

Se somete a votación la ratificación de la inclusión en el orden del día prosperando la misma por unanimidad.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

A continuación se procede a tratar el punto en cuestión, de manera que la Sra. Alcaldesa da la palabra al Sr. Concejal de Servicios Sociales, D. José Antonio Caro Salas que explica el contenido del expediente en el que constan los siguientes:

ANTECEDENTES:

1º.- Que considerándose de interés para esta corporación, la suscripción de un Convenio de Colaboración con Consejería de Bienestar social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias, para la Encomienda de Gestión al Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte de la Prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio a personas que tengan reconocida la Situación de Dependencia en su término municipal

2º.- Consta Acuerdo de Gobierno emitido por la Secretaría General de sesión celebrada el 18 de diciembre de 2013 autorizando la suscripción de los Convenios de Cooperación entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de la Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias y los Ayuntamientos canarios que se adhieran y que se relacionan en el Anexo I, para la encomienda de la prestación del servicio de ayuda a domicilio a personas que tengan reconocida la situación de dependencia en su término municipal, y se acuerda autorizar el modelo tipo de Convenio, en los términos del Anexo II.

3º.- Así mismo, consta memoria justificativa donde se manifiesta los criterios de necesidad y oportunidad, y que el mismo no reviste carácter contractual de la actividad en cuestión y el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4º.- Consta Informe de la Asesora Jurídica de Servicios Sociales de fecha de 20 de diciembre de 2023.

5º.- Consta Nota de conformidad de la Secretaría General de fecha de 21 de diciembre de 2023.

6º.- Consta Decreto de Alcaldía número 2513/2023, de fecha de 21 de diciembre de 2023 aprobando el Convenio de referencia.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- La Legislación aplicable es la siguiente:

- Los artículos 22.2.p), 47.2.h) y 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. (en adelante LRBRL)
- Los artículos 11 y 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRSP).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, (en adelante LPACA) particularmente los





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

artículos 13, 14 y 16

- Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias.
- Real decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril de por el que se aprueba el Texto Refundido de Disposiciones Vigentes en Materia de Régimen Local.

Segunda.- De las encomiendas de gestión.

La realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño.

La encomienda de gestión no supone cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, siendo responsabilidad del órgano o Entidad encomendante dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico den soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de encomienda.

El 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, regula esta figura, observando que las mismas no podrán tener por objeto prestaciones propias de los contratos regulados en la legislación de contratos del sector público. En tal caso, su naturaleza y régimen jurídico se ajustará a lo previsto en ésta.

En este sentido, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su artículo 6.3, indica que quedan excluidos del ámbito de la ley las encomiendas de gestión reguladas en la legislación vigente en materia de régimen jurídico del sector público.

Continuando con el precitado artículo 11, este señala que cuando la encomienda de gestión se realice entre órganos y Entidades de Derecho Público de distintas Administraciones se formalizará mediante firma del correspondiente convenio entre ellas, que deberá ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por último indicar que la Entidad u órgano encomendado tendrá la condición de encargado del tratamiento de los datos de carácter personal a los que pudiera tener acceso en ejecución de la encomienda de gestión, siéndole de aplicación lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las medidas de seguridad se corresponderán con las de la Administración pública de origen y se ajustarán al Esquema Nacional de Seguridad

Tercera.-De los convenios de colaboración entre Administraciones Públicas.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

El artículo 103 de la Constitución Española contempla como principio rector en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, la coordinación entre ellas al servicio de los intereses generales.

El artículo 47.2 a) de la LRJSP, observa que los Convenios interadministrativos firmados entre dos o más Administraciones Públicas, o bien entre dos o más organismos públicos o entidades de derecho público vinculados o dependientes de distintas Administraciones públicas, y que podrán incluir la utilización de medios, servicios y recursos de otra Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público vinculado o dependiente, para el ejercicio de competencias propias o delegadas

En virtud de lo anterior es preciso acudir al artículo 57 LRBRL y artículo 111 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, (en lo sucesivo TRRL) que contemplan los convenios de colaboración como instrumentos idóneos para desarrollar asuntos de interés común entre Administraciones Públicas.

La cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración local y las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común, se desarrollará con carácter voluntario, bajo las formas y en los términos previstos en las leyes, pudiendo tener lugar, en todo caso, mediante los consorcios o los convenios administrativos que suscriban.

De cada acuerdo de cooperación formalizado por alguna de estas Administraciones se dará comunicación a aquellas otras que, resultando interesadas, no hayan intervenido en el mismo, a los efectos de mantener una recíproca y constante información.

En el caso de convenios suscritos entre la Administración Local y las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, conforme a lo previsto en el apartado segundo del artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se deberá mejorar la eficiencia de la gestión pública, eliminar duplicidades administrativas y cumplir con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

En este caso se pretende materializar una encomienda de gestión a través de un Convenio que por razones de eficacia e inmediatez para la prestación del servicio al de Ayuda a Domicilio dentro de su término municipal, al contar este Ayuntamiento con el presente servicio y además por ser la Administración más cercana a los ciudadanos, tal como se establece en el artículo 12 de la Ley 39/2006, que prevé la participación de las Entidades Locales, de acuerdo con la normativa de sus respectivas Comunidades Autónomas y dentro de las competencias que la legislación vigente les atribuye, al objeto de garantizar la consecución de una mejor calidad de vida y de autonomía personal dentro de una marco de igualdad entre todas las personas en situación de dependencia.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

En cuanto a la competencia material hay que destacar que tanto el artículo 25.2 e) de la LBRL ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de 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 LMC observan 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 la materia de servicios sociales.

En este sentido destacar que el Estatuto de Autonomía de Canarias atribuye a la Comunidad Autónoma de Canarias competencia exclusiva en materia de asistencia social y servicios sociales y de desarrollo legislativo y de ejecución según se establece en su artículo 30, apartado 13, en el marco del artículo 148. 1. 20ª de la Constitución Española.

Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias, en su artículo 20 apartado 3.g) califica el servicio de ayuda a domicilio un conjunto de atenciones y cuidados de carácter personal y doméstico que pueden tener un carácter preventivo, asistencial o rehabilitador, destinados a personas, familias o grupos, para evitar o, en su caso, retrasar el ingreso en centro o para intervenir en situaciones de conflicto psicofamiliar.

La prestación del servicio de ayuda a domicilio para personas dependientes tiene carácter de servicios sociales básicos.

El artículo 13, apartado d), de la citada Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias, atribuye a los Ayuntamientos la competencia para gestionar los servicios sociales comunitarios en el ámbito de su municipio, competencia que sigue estando atribuida a los municipios de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria primera de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

El Decreto 5/1999, de 21 de enero regula la prestación del servicio a domicilio, definiéndolo en su artículo 2 como: *“el conjunto de actuaciones, realizadas preferentemente en el domicilio del destinatario, de carácter doméstico, social de apoyo psicológico y rehabilitador, dirigido a individuos y/o familias que se hallen en situaciones de especial necesidad, facilitando así la permanencia y la autonomía en el medio habitual de convivencia”*.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Cuarta.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.1 la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, quedan excluidos del ámbito de la presente Ley los convenios, cuyo contenido no esté comprendido en el de los contratos regulados en esta Ley o en normas administrativas especiales celebrados entre sí por la Administración General del Estado, las Entidades Gestoras y los Servicios Comunes de la Seguridad Social, las Universidades Públicas, las Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las Entidades locales, las entidades con personalidad jurídico pública de ellas dependientes y las entidades con personalidad jurídico privada, siempre que, en este último caso, tengan la condición de poder adjudicador.

Su exclusión queda condicionada al cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Las entidades intervinientes no han de tener vocación de mercado, la cual se presumirá cuando realicen en el mercado abierto un porcentaje igual o superior al 20 por ciento de las actividades objeto de colaboración. Para el cálculo de dicho porcentaje se tomará en consideración el promedio del volumen de negocios total u otro indicador alternativo de actividad apropiado, como los gastos soportados considerados en relación con la prestación que constituya el objeto del convenio en los tres ejercicios anteriores a la adjudicación del contrato. Cuando, debido a la fecha de creación o de inicio de actividad o a la reorganización de las actividades, el volumen de negocios u otro indicador alternativo de actividad apropiado, como los gastos, no estuvieran disponibles respecto de los tres ejercicios anteriores o hubieran perdido su vigencia, será suficiente con demostrar que el cálculo del nivel de actividad se corresponde con la realidad, en especial, mediante proyecciones de negocio.

b) Que el convenio establezca o desarrolle una cooperación entre las entidades participantes con la finalidad de garantizar que los servicios públicos que les incumben se prestan de modo que se logren los objetivos que tienen en común.

c) Que el desarrollo de la cooperación se guíe únicamente por consideraciones relacionadas con el interés público.

La actividad objeto del Convenio no es de carácter contractual, sino que estamos ante una encomienda de gestión que tiene por objeto lograr un uso eficiente de los recursos públicos.

Quinta.-Del régimen jurídico de los convenios administrativos.

La Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su artículo 48 recoge los requisitos de validez y eficacia de los convenios, siendo de aplicación a la administración local, los siguientes:

1. Las Administraciones Públicas, sus organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes y las Universidades públicas, en el ámbito





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

de sus respectivas competencias, podrán suscribir convenios con sujetos de derecho público y privado, sin que ello pueda suponer cesión de la titularidad de la competencia:

2. La suscripción de convenios deberá mejorar la eficiencia de la gestión pública, facilitar la utilización conjunta de medios y servicios públicos, contribuir a la realización de actividades de utilidad pública y cumplir con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

3. La gestión, justificación y resto de actuaciones relacionadas con los gastos derivados de los convenios que incluyan compromisos financieros para la Administración Pública o cualquiera de sus organismos públicos o entidades de derecho público vinculados o dependientes que lo suscriban, así como con los fondos comprometidos en virtud de dichos convenios, se ajustarán a lo dispuesto en la legislación presupuestaria.

4. Los convenios que incluyan compromisos financieros deberán ser financieramente sostenibles, debiendo quienes los suscriban tener capacidad para financiar los asumidos durante la vigencia del convenio.

5. Las aportaciones financieras que se comprometan a realizar los firmantes no podrán ser superiores a los gastos derivados de la ejecución del convenio.

6. Cuando el convenio instrumente una subvención deberá cumplir con lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en la normativa autonómica de desarrollo que, en su caso, resulte aplicable.

Asimismo, cuando el convenio tenga por objeto la delegación de competencias en una Entidad Local, deberá cumplir con lo dispuesto en Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

7. Los convenios se perfeccionan por la prestación del consentimiento de las partes.

Requisitos que se entienden cumplidos de acuerdo con lo establecido en la memoria justificativa del convenio, así como en el texto del mismo.

El artículo 49 de la citada ley recoge el contenido que debe figurar en todos los Convenios, en concreto;

a) Sujetos que suscriben el convenio y la capacidad jurídica con que actúa cada una de las partes.

b) La competencia en la que se fundamenta la actuación de la Administración Pública, de los organismos públicos y las entidades de derecho público vinculados o dependientes de ella o de las Universidades públicas.

c) Objeto del convenio y actuaciones a realizar por cada sujeto para su cumplimiento, indicando, en su caso, la titularidad de los resultados obtenidos.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

d) Obligaciones y compromisos económicos asumidos por cada una de las partes, si los hubiera, indicando su distribución temporal por anualidades y su imputación concreta al presupuesto correspondiente de acuerdo con lo previsto en la legislación presupuestaria.

e) Consecuencias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes y, en su caso, los criterios para determinar la posible indemnización por el incumplimiento.

f) Mecanismos de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes. Este mecanismo resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto de los convenios.

g) El régimen de modificación del convenio. A falta de regulación expresa la modificación el contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes.

h) Plazo de vigencia del convenio teniendo en cuenta las siguientes reglas:

1.º Los convenios deberán tener una duración determinada, que no podrá ser superior a cuatro años, salvo que normativamente se prevea un plazo superior.

2.º En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el apartado anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

Todos estos requisitos se consideran cumplidos en el texto del convenio.

Sexta.-De la memoria justificativa.

De conformidad con el artículo 50 de la LRJSP, sin perjuicio de las especialidades que la legislación autonómica pueda prever, será necesario que el convenio se acompañe de una memoria justificativa donde se analice su necesidad y oportunidad, su impacto económico, el carácter no contractual de la actividad en cuestión, así como el cumplimiento de lo previsto en esta Ley.

En el presente Convenio consta Memoria Justificativa de la Concejal de Servicios Sociales con el contenido previsto en el mencionado artículo.

Séptima .- De conformidad con el artículo 2 en relación con el artículo 8 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno: *“Los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título deberán hacer pública, como mínimo, la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria que se indican a continuación: b) La relación de los convenios suscritos, con mención de las partes firmantes, su objeto, plazo de duración, modificaciones realizadas, obligados a la realización de las prestaciones y, en su caso, las obligaciones económicas convenidas.*





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Igualmente, se publicarán las encomiendas de gestión que se firmen, con indicación de su objeto, presupuesto, duración, obligaciones económicas y las subcontrataciones que se realicen con mención de los adjudicatarios, procedimiento seguido para la adjudicación e importe de la misma”.

Octava.- De acuerdo con el artículo 16.3 de la Ley 14/1990, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, Las entidades locales actuarán en los convenios a través de su Presidente, previa autorización expresa del Pleno de la Corporación otorgada por la mayoría simple de los asistentes a la sesión, salvo que el convenio se refiera a materia en las que se exija el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación.

En el mismo sentido el 31.e) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias observa como competencia de la alcaldía “*Firmar los Convenios acordados por el Pleno.*”

La encomienda de gestión y el convenio por el que se formalice se aprobarán definitivamente mediante Acuerdo del Pleno adoptado por mayoría absoluta, de conformidad con lo establecido en los mencionados artículos 22.2.p) y 47.2.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Novena.- El artículo 124 c) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, señala que serán nulas de pleno derecho “las resoluciones del Alcalde dictadas en materia de competencia del Pleno siempre que, al dar cuenta de ellos, no se hayan ratificado expresamente”. Considerando tal precepto, y a sensu contrario, se interpreta que podría adoptarse el acuerdo mediante resolución de Alcaldía, sin perjuicio de su posterior ratificación por el Pleno, para que la asignación de la dedicación pueda desplegar efectos desde la fecha de inicio de las delegaciones correspondientes.

INTERVENCIONES:

D. JOSÉ ANTONIO CARO SALAS, simplemente decir que va a suponer una mejora en la atención a las personas que tienen cierta vulnerabilidad, conlleva una dotación económica de unos 120.000€ para ejecutar desde el 1 de marzo del año 2024, hasta el 31 diciembre, hay un compromiso, de momento verbal, por parte de la Consejera de que esto va a tener continuidad, porque el miedo que teníamos es que esto de repente se paralizara a finales del año 2024, pero hablando con la Consejera, se ha comprometido a que esto continúe el año 2025, por lo tanto, el número de personas a las que se les presta el servicio de Ayuda a domicilio, se va a incrementar, y ese incremento va a tener una continuidad en años venideros, poco más hay que explicar, está dispuesto a resolver cualquier duda que tengan con respecto a este asunto, ya saben que el servicio, entrando un poco en algo que no es exactamente y no quiero meterme mucho en ello para no generar mucha polémica y mucho debate, el servicio de Ayuda a Domicilio prestado con recursos propios de este Ayuntamiento va a continuar después del 31 de diciembre del presente año, se ha alcanzado un acuerdo con la empresa Eulen, que es la que presta





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

actualmente el servicio y están en trámites para la adjudicación del nuevo contrato de la licitación, que esperamos que esté finalizada en el primer cuatrimestre del año 2024.

SANDRA M^a RAMOS PÉREZ, da los buenos días a todos, e inicia su intervención, evidentemente saben que este servicio es fundamental, es necesario, si ha habido, como comentaba D. José Caro, una serie de noticias, que aprovecha para agradecer cuando hicieron las preguntas que vendrán al próximo Pleno nos llamó, cosa que agradece, para darnos la aclaración. Lo que sí quería hacer es una serie de cuestiones a ver si la pueden informar. Leyó en el expediente que la cuantía para el próximo ejercicio son 120.000€, ¿esa sería la cuantía total o el Ayuntamiento también pondría otra cantidad?, ¿sería la cuantía total de la licitación? También el número de personas que son beneficiarias y por último, en la página diecisiete hay un anexo, con una serie de datos que no sabe a qué se debe, simplemente saber si le pueden responder a eso.

D. JOSÉ ANTONIO CARO SALAS, el listado son las personas beneficiarias que nos suministra el Gobierno de Canarias. De momento son trece personas como se puede ver en el expediente, que conlleva un coste de 72.000€, aproximadamente, pero sí, el importe total que nos concedería el Gobierno de Canarias son 120.000€. Este listado se puede ir incrementando, entiende, con el tiempo si se le adjudica la dependencia a otros usuarios y usuarios del municipio. De momento tenemos a esas trece personas y el importe que corresponde es ese que está ahí. Y a la primera pregunta, no tiene nada que ver esto como le comentaba antes con el servicio de Ayuda a Domicilio que presta el Ayuntamiento, con recursos propios, que tiene un coste aproximado de medio millón de euros anuales, en el presupuesto ordinario del Ayuntamiento. No tiene nada que ver uno con el otro, esto es aparte. Esto complementa, como le aclaraba antes a D. José Almenara, el servicio de Ayuda a domicilio propio nuestro.

D^{ña}. M^a SANDRA RAMOS PÉREZ, simplemente agradecer los datos, y evidentemente su voto será a favor.

Deliberado suficientemente este asunto del Orden del Día, por **UNANIMIDAD** de los asistentes, se adoptó el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO.- Ratificar el Decreto de Alcaldía número 2513/2023 de fecha de 21 de diciembre de 2023.

SEGUNDO.- Facultar a la Sra. Alcaldesa a la firma de la adhesión al convenio de referencia y cuantos otros documentos resulten necesarios para su aplicación.

TERCERO.- Dar traslado a la Consejería de Bienestar social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias.

CUARTO.- Publicar en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Tacoronte.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

4º.- PROPUESTA INSTITUCIONAL DE APOYO DEL AYUNTAMIENTO DE TACORONTE A LA PROPUESTA FORMAL DE LA CANDIDATURA DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA AL PROFESOR EMÉRITO, BASILIO VALLADARES HERNÁNDEZ, AL PREMIO CANARIAS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2024: (EXPEDIENTE 2023011226).-

Por el Concejal delegado de Transición Ecológica, Sector Primario, Parques y Jardines, se explica el contenido del expediente, en el que consta la siguiente propuesta institucional:

“PROPUESTA INSTITUCIONAL

María Sandra Izquierdo Fernández, en calidad de Alcaldesa del Ayuntamiento de Tacoronte, ha tenido conocimiento de que La Universidad de La Laguna presentará una propuesta formal de candidatura del profesor emérito, Basilio Valladares Hernández, al Premio Canarias de Investigación e Innovación 2024.

Por medio del presente manifestamos el apoyo del Ayuntamiento de Tacoronte a la referida candidatura de un tacorontero ilustre, el cual es un orgullo para nuestro municipio. Esperamos que este escrito sea incluido en el expediente para apoyar la candidatura.

Son muchos los méritos que concurren en la candidatura del Dr. Valladares Hernández. En primer lugar, como es lógico, la calidad y relevancia de su investigación a lo largo de 44 años de servicios en la ULL, materializada en más de 200 publicaciones, de las cuales la mitad se encuentran dentro del 25% de documentos científicos más citados de todas las especialidades en todo el mundo.

Merece también destacarse, en segundo lugar, su contribución a la promoción de vocaciones científicas en el campo de las enfermedades infectocontagiosas, como atestigua el alto número de quienes se consideran sus discípulos/as, bien como autores de las 32 tesis doctorales realizadas bajo su dirección, o como personal beneficiario de la formación posdoctoral subsiguiente. La mejor muestra de su muy relevante contribución a la promoción de la ciencia se encuentra en los equipos de investigadores que trabajan en los 18 laboratorios del Instituto Universitario de Enfermedades Tropicales y Salud Pública de Canarias, que el Dr. Valladares Hernández fundó y dirigió hasta su jubilación.

Destacable es también su labor divulgadora y la transferencia social de sus conocimientos científicos, evidenciada en sus múltiples charlas en asociaciones de vecinos y centros de enseñanza, en sus numerosas intervenciones en los medios de comunicación, y en la puesta en marcha de sistemas insulares de alerta frente a





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

mecanismos de transmisión de enfermedades infecciosas.

También debemos señalar el relevante papel jugado por el Dr. Valladares en la cooperación científica internacional. A su iniciativa se debe la presencia de investigadores e investigadoras en formación de Latinoamérica y África; la creación de centros de investigación en enfermedades tropicales y biomedicina en Perú, Cabo Verde y Guinea-Conacry, y la codirección del programa internacional Campus África de la ULL.

*Su dilatado y brillante currículum no le ha impedido asumir compromisos con su municipio, Tacoronte. Destacamos su labor divulgativa y compromiso en la lucha para el control de la termita subterránea (*Reticulitermes flavipes*), mosquito tigre (*Aedes albopictus*) y otros riesgos sanitarios que han afectado al municipio.*

Por tanto, reiteramos el apoyo para que sea reconocida la labor de tan eminente científico, y lo consideramos merecedor del Premio Canarias de Investigación e Innovación 2024.

*Por todo lo expuesto, propongo al Pleno la adopción del siguiente **ACUERDO**:*

PRIMERO.- *Manifiestar el apoyo del Ayuntamiento de Tacoronte a la propuesta formal de la candidatura de la Universidad de la Laguna al profesor emérito, Basilio Valladares Hernández, al Premio Canarias de Investigación e Innovación 2024.*

SEGUNDO.- *Remitir el presente acuerdo a la Universidad de La Laguna, representada por su Rector, D. Francisco Javier García Rodríguez, para que se incluya en el expediente en preparación que se hará llegar en su momento al Gobierno de Canarias”.*

INTERVENCIONES:

Por la **SRA. SECRETARIA** se recuerda que la propuesta ha sido elevada a institucional por parte de la Junta de Portavoces y que para que mantenga tal carácter requiere el voto de la unanimidad, o sea, de todos los miembros que hoy se encuentran en la sesión plenaria.

D. ARSENIO NICASIO GÓMEZ GONZÁLEZ, en primer lugar da los buenos días a todos y todas. Hablar de D. Basilio Valladares la verdad que es un placer, en el expediente están los méritos que él tiene, es un tacorontero de pro, desde siempre. El Instituto de Enfermedades Tropicales, que tiene una importancia vital y la tendrán aún más, debido al cambio climático, serán enfermedades que cada vez tendremos que combatir más y que estudiar más, fue una mente preclara que hace mucho tiempo apostara por este tipo de instituciones y hablar del Instituto de Enfermedades Tropicales es hablar de D. Basilio. Tiene una labor investigadora de más de cuarenta y cuatro años,





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

ha dirigido más de treinta tesis doctorales, es una persona que, además, no es una persona solo de laboratorio, sino que ha tenido una importante labor divulgadora, con lo cual sus tesis y sus investigaciones, han tenido la suficiente divulgación. Ha puesto Tenerife en el mapa de la Investigación Internacional con convenios, con universidades de distintos continentes y también la parte más humana y la parte que más nos afecta, como tacoronteros es que, además de su vinculación, de familia de reconocido tacoronteros, como Ernestina Hernández o Domitila Hernández pues también ha tenido implicación en temas que han tenido desgraciadamente problemas para Tacoronte, recuerda, en el último mandato de D. Hermógenes, que hubo un problema aquí de ratas con caracoles y fue un tema que se resolvió, pues sin levantar la liebre y se hizo y se resolvió. Más recientemente tuvimos su colaboración también cuando se inició la batalla contra la termita y, últimamente, se puede decir que es casi su especialidad, con el tema del mosquito tigre, pues ha tenido una intervención que ha supuesto que Tacoronte sea el municipio donde se ha detectado y se ha controlado. Está también teniendo importantes repercusiones en otros municipios y también la implicación de D. Basilio, a pesar de que está jubilado, pues sigue siendo así, por tanto, es por lo que se pide hoy al Pleno el apoyo a esta moción institucional, y poner contestar a la Universidad, proponiendo y apoyando su propuesta para que sea reconocido como Premio Canario de Investigación e Innovación.

DÑA. M^a NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA, su voto será a favor, evidentemente porque es importante el apoyo a investigadores como el señor Valladares, persona de reconocida trayectoria y más aún como tacorontero que es.

D. BENITO MANUEL REGALADO BELLO, como no puede ser de otra manera su voto será positivo. Conoce a D. Basilio hace muchos años y sabe de la implicación que ha tenido él, toda la gente que ha formado, que ahora mismo trabajan en el Instituto, pues son los que están salvaguardando, hay un ejemplo, que a él le emocionó cuando pasó, cuando apareció por primera vez el mosquito del Nilo. Apareció en Fuerteventura, en quince días se consiguió erradicar y se pudo hacer porque teníamos el Instituto y lo teníamos a él, para poder hacer este tipo de cosas. Una persona con mucha credibilidad cada vez que habla, los políticos y el pueblo en general le escuchan y cree que es un reconocimiento justo y lo apoyará.

D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ, hablar de Basilio Valladares, cree que todos se van a repetir, solo merece elogios y por lo tanto, su voto será afirmativo. Es un conciudadano y aparte, más todavía, su valía profesional todos lo tenemos claro.

D. CARLOS MEDINA DORTA, empieza por corregirse a sí mismo porque en la Junta de Portavoces sembró la duda de que fuese tacorontero, pero parece ser que sí, porque realmente toda su trayectoria realmente estaba vinculado a otro municipio, pero sí parece que por lo menos nació y al final también me imagino que uno es de la tierra, de la que se siente y D. Basilio Valladares que muchos lo conocemos también, tiene un vínculo con nuestro municipio, desde siempre, no solo por cuestiones desde su campo de estudio y de desarrollo a la hora de detectar plagas foráneas que como islas que nos





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

encontramos en el meridiano, evidentemente somos, y por los flujos migratorios, estaremos más condicionados a que proliferen en nuestras islas. No va a hondar en el currículum que ya lo han hecho tanto los proponentes como en el propio expediente, y quien lo conoce, mucho más, sino la cercanía y el cariño que desprende D. Basilio Valladares para con cualquiera, es una persona muy querida en todos los entornos, en lo que se ha encontrado, como docente, como investigador, siempre colaborando con la sociedad de manera activa, aún estando, cree que ya está jubilado, sigue muy activo, intentando colaborar en que este tipo de cuestiones pues afecten lo menos posible a los ciudadanos, así que evidentemente su voto, como también se manifestó, será favorable.

D. JOSÉ ANTONIO CARO SALAS, no va a reiterar las palabras ya dichas, simplemente decir que el voto será favorable.

D. EDUARDO ALEJANDRO DÁVILA PÉREZ, comienza dando los buenos días a todos, y cree que es muy pertinente la propuesta que nos hace la Universidad de La Laguna, en proponer como candidato al Premio Canarias de Investigación e Innovación para el 2024, al profesor Emérito, catedrático en parasitología de la Universidad de Laguna, en la modalidad de Investigación e Innovación, y que pida el apoyo Institucional de muchos Ayuntamientos, sobre todo de este, al ser vecino de este Ayuntamiento. Entonces, es cierto que tiene un recorrido de muchos años, en la docencia, en la Universidad de Laguna, con mucha investigación, con la dirección de más de treinta tesis con publicaciones científicas en revistas de impacto, pero realmente la Universidad de La Laguna, y así lo establece en la Ley Orgánica de Universidades y la refuerza la reciente ley del sistema universitario, tiene tres grandes misiones que son la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento. En relación a la docencia, lo que es la formación y enseñar a las nuevas generaciones es una parte muy importante de nuestras universidades públicas, por supuesto, la investigación y mejorar el estado del arte en investigación básica e investigación aplicada y el desarrollo tecnológico y por supuesto, que toda la inversión que hace la Sociedad en la Universidad, la devuelva a través de la transferencia de conocimiento a la sociedad. El doctor Valladares, catedrático, cumple todas esas funciones con la docencia de más de cuarenta años, con una investigación de altura con la creación del Instituto de Enfermedades Tropicales desde el 2001, que es el promotor. Con la creación de la Fundación Canaria, también de investigaciones para las zonas tropicales en la que preside el Patronato, y con la publicación en revistas de impacto, nutre totalmente esa misión de la investigación. Y en lo que se refiere a la transferencia de conocimiento, es muy sabida, todo el desarrollo de divulgación que despliegan, todo el desarrollo de educaciones científicas, promoviendo nuevos científicos en estas ramas y, por supuesto, toda la actividad que hace de vigilancia entomológica en puertos, y en aeropuertos para evitar que se introduzcan determinadas especies, del mosquito, como el dengue, el zika y como el tigre, que recientemente ha estado localizado. Con lo cual, por supuesto que es totalmente relevante que la Universidad de Laguna lo proponga como premio especial de Canarias de Investigación e Innovación y desde Ayuntamiento se ha prestado todo el apoyo para que así sea. Hay que reconocer también toda la Cooperación Internacional que tiene, sobre todo con África y con el desarrollo de





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LA CIUDAD DE
TACORONTE

Campus África que lo lideraba conjuntamente con el ex rector Soliño, que es otra de las actividades muy relevantes que se desarrolla en la Universidad de La Laguna intentando unir América y África con Europa, por lo cual votaran a favor.

Deliberado suficientemente este asunto del Orden del Día, por **UNANIMIDAD** de los asistentes, se adoptó el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO.- Manifiestar el apoyo del Ayuntamiento de Tacoronte a la propuesta formal de la candidatura de la Universidad de la Laguna al profesor emérito, Basilio Valladares Hernández, al Premio Canarias de Investigación e Innovación 2024.

SEGUNDO.- Remitir el presente acuerdo a la Universidad de La Laguna, representada por su Rector, D. Francisco Javier García Rodríguez, para que se incluya en el expediente en preparación que se hará llegar en su momento al Gobierno de Canarias.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 09:26 horas del día arriba indicado, de todo lo que, como Secretaria General, doy fe.

LA ALCALDESA PRESIDENTA
(Documento firmado electrónicamente)
M^a Sandra Izquierdo Fernández

LA SECRETARIA GENERAL
(Documento firmado electrónicamente)
Raquel González Abreu

