



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

En Santa Úrsula, el día treinta de enero de dos mil veinte se reúnen, en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, presididos por el Sr. Alcalde-Presidente, D. Juan Manuel Acosta Méndez, los señores Concejales, D. Santiago Pérez Ramos, D. José Manuel Amador Gutiérrez, D^a Janira Gutiérrez Peraza, D^a María Efigenia González Díaz, D^a. Elisa Hernández Martín, D. José Feliciano López Hernández, D. Antonio Damián González González, D^a Marina Andrea Lorenzo de León, D^a. Salomé Fernández Padrón, D. Bruno Hernández León, D^a Niurvic Machuca Viltres, D. Valeriano García García, D. José Edelmiro García Castro, D^a. Lilia Clara Alonso Gutiérrez, y D^a Raquel María Conejo Arroyo, miembros del Ilustre Ayuntamiento Pleno, a fin de celebrar **sesión ordinaria**, en primera convocatoria, con la asistencia de la Sra. Secretaria del Ayuntamiento, Doña Rosario Morales Pérez.

Siendo las diecinueve horas, el Sr. Alcalde-Presidente declara válidamente constituido el Pleno por existir quórum suficiente, cumpliéndose la exigencia del art. 46.2 c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y dispone dar comienzo a la sesión.

Antes de pasar a tratar los asuntos incluidos en el orden del día, se procede a la TOMA DE POSESIÓN DEL CARGO DE CONCEJAL DE D. EDUARDO SUÁREZ MARTÍN.

Se inicia la sesión con la Toma de Posesión del Sr. D. Eduardo Suárez Martín, después de haber sido remitida por la Junta Central Electoral la Credencial de Concejales Electo en las pasadas Elecciones de veintiséis de mayo de dos mil veinte, en sustitución, por renuncia, de Don Juan Carlos González Padilla.

1.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LAS SESIONES ANTERIORES DE FECHA 26/09/19 Y 28/11/19.

El Sr. Alcalde manifiesta que, habiéndose distribuido previamente a los Señores Concejales copia de los borradores de las actas de las sesiones anteriores de fecha veintiséis de septiembre y veintiocho de noviembre dos mil diecinueve, se omite su lectura, pasando a la votación: se declaran con 14 votos a favor, 13 de los miembros del Grupo AISU y 1 del Grupo Mixto, y 3 abstenciones del Grupo Popular, aprobadas las actas.

2.- ADHESIÓN A LA CENTRAL DE CONTRATACION DE LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FEMP).

Toma la palabra la Sra. Secretaria, y da lectura a la propuesta de acuerdo debatida en la Comisión Informativa de Administración General:

“La Comisión Informativa de Administración General, con el voto a favor del Grupo Aisu y el pronunciamiento en el Pleno del Grupo Popular y Grupo Mixto, Acuerda:

PRIMERO.- Adherirse el Pleno, como órgano de contratación, a la Central de Contratación de la FEMP a fin de poder contratar las obras, servicios y suministros que oferte, de conformidad a las condiciones y precios que se fijen en los correspondientes contratos o acuerdos marco que se suscriban entre dicha central y las empresas adjudicatarias de los mismos.

SEGUNDO.- Ajustarse a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Central de Contratación de la FEMP, en concreto, en las cláusulas referentes al ámbito de aplicación, funcionamiento, derechos y obligaciones de las Entidades Locales.

TERCERO.- Facultar tan ampliamente como en Derecho sea necesario al responsable del departamento de contratación, el funcionario letrado Atanasio Ramírez García, para llevar a efecto lo acordado en la presente resolución.”

CUARTO.- Remitir el presente Acuerdo a la Federación Española de Municipios y Provincias a los efectos oportunos.”

El Ilustre Ayuntamiento Pleno, con el voto a favor de todos los miembros presentes, Acuerda:

PRIMERO.- Adherirse el Pleno, como órgano de contratación, a la Central de Contratación de la FEMP a fin de poder contratar las obras, servicios y suministros que oferte, de conformidad a las condiciones y precios que se fijen en los correspondientes contratos o acuerdos marco que se suscriban entre dicha central y las empresas adjudicatarias de los mismos.

SEGUNDO.- Ajustarse a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Central de Contratación de la FEMP, en concreto, en las cláusulas referentes al ámbito de aplicación, funcionamiento, derechos y obligaciones de las Entidades Locales.

TERCERO.- Facultar tan ampliamente como en Derecho sea necesario al responsable del departamento de contratación, el funcionario letrado Atanasio Ramírez García, para llevar a efecto lo acordado en la presente resolución.”

CUARTO.- Remitir el presente Acuerdo a la Federación Española de Municipios y Provincias a los efectos oportunos.

3.- CONVENIO COLECTIVO NEGOCIADO ENTRE EL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA ÚRSULA Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL LABORAL DE LA PLANTILLA DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Visto que consta en el expediente Providencia de Alcaldía de fecha 21 de enero de 2020, así como informe jurídicos y de intervención de fecha 24 de enero de 2020, y visto el Dictamen de la Comisión Informativa de Administración General, el Ilustre Ayuntamiento Pleno, con el voto a favor de todos los miembros presentes, Acuerda:

PRIMERO. Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 9 de diciembre de 2019, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Santa Ursula, y cuyo contenido literal es el siguiente:

“CONVENIO COLECTIVO NEGOCIADO ENTRE EL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA ÚRSULA Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL LABORAL DE LA PLANTILLADE ESTE AYUNTAMIENTO

Índice de contenido

CAPÍTULO I - APLICACIÓN Y VIGENCIA	4
Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal	4
Artículo 2.- Ámbito temporal	4
Artículo 3.- Vinculación a la totalidad	4
Artículo 4.- Principio de norma más favorable	4
CAPÍTULO II – SITUACIÓN DEL PERSONAL	5
Artículo 5.- Clasificación por razón de permanencia	5
Artículo 6. - Recibos de finiquito	5
Artículo 7.- Organización del trabajo	5
Artículo 8.- Ingresos y contrato de trabajo	6
Artículo 9.- Promoción interna	6
Artículo 10. - Formación profesional	6
CAPÍTULO III.- MODIFICACIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	7
Artículo 11.-Movilidad funcional	7
Artículo 12.- Trabajadores con diversidad funcional	8
Artículo 13.- Excedencias	8
Artículo 14.- Excedencias por servicios especiales	9
CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO	9



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

Artículo 15.- Jornada de trabajo y horarios	9
Artículo 16.- Horario flexible	10
Artículo 17.- Control de cumplimiento de horario	11
Artículo 18.- Horas extraordinarias	12
CAPÍTULO V: VACACIONES	13
Artículo 19.- Vacaciones	13
Artículo 20.- Permisos y licencias retribuidas	14
Artículo 21. Licencias no retribuidas	18
CAPÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES	18
Artículo 22.- Ayudas al estudio	18
Artículo 23. Ayudas por enfermedad	19
Artículo 24. Importe máximo	19
Artículo 25. Ayuda por incapacidad temporal	20
Artículo 26. Anticipos reintegrables	20
Artículo 27.- Percepciones extraordinarias	20
Artículo 28. Subvención de permanencia	21
Artículo 29.- Ayuda por fallecimiento e invalidez permanente	21
CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	21
Artículo 30.- Deberes del Personal laboral. Código de Conducta	21
Artículo 31.- Responsabilidad disciplinaria	21
Artículo 32.- Ejercicio de la potestad disciplinaria	22
Artículo 33.- Faltas disciplinarias	22
Artículo 34.- Limitación al régimen disciplinario	25
Artículo 35.- Faltas y sanciones	25
Artículo 36.- Prescripción de las faltas y sanciones	25
Artículo 37.- Procedimiento disciplinario	27
Artículo 38.- Cancelación de faltas y sanciones	27
CAPÍTULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD	27
Artículo 39.- Normativa de seguridad y salud	27
Artículo 40.- Comité de salud laboral o delegados de prevención	27
Artículo 41.- Control de prevención: salud	27
Artículo 42.- Reconocimiento médico.....	27
Artículo 43- Vestuario de trabajo	28
CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN SINDICAL	28
Artículo 44.- Actividad sindical en la empresa	28
Artículo 45.- Derecho de reunión	28
Artículo 46.- Cuota sindical	29
Artículo 47.- Capacidad y competencias del Comité de empresa y sigilo profesional de la representación del personal laboral	29
Artículo 48.- Garantías del Comité de Empresa	29
Artículo 49.- De los sindicatos	30

CAPÍTULO I - APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico laboral entre el Excmo. Ayuntamiento de SANTA ÚRSULA y el Personal Laboral. La normativa pactada en el mismo, afectará y obligará a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento.

Queda excluido del presente convenio el personal laboral que se contrate temporalmente con subvención de otra Administración Pública y aquellas personas que se contraten laboralmente a través de Planes especiales, Programas y Convenios de Colaboración (Servicio Canario de Empleo, Gobierno de Canarias, otras Administraciones Públicas, etc.).

Artículo 2.- Ámbito temporal.

- a. Entrada en vigor: el presente convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP).
- b. Duración y prórrogas: el presente convenio tendrá una duración de dos años, a partir de la fecha de su publicación. Llegada esa fecha se prorrogará anualmente si no hay denuncia por ninguna de las partes firmantes. La normativa pactada en el mismo mantendrá la vigencia regulada anteriormente, salvo que en el transcurso de dicho período medie una norma legal o acuerdo con la corporación que lo modifique. En tal supuesto, ambas partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes en todos aquellos aspectos en que dicha normativa afecte. Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas anuales, ambas partes, indistintamente podrán comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del presente convenio, a su término legal.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Ambas partes consideran lo pactado en el presente convenio como un todo indivisible de modo que si la Administración, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su totalidad, será sometido nuevamente a la Comisión Negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de su aprobación. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible. La vinculación al mismo lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto, sin perjuicio, de las potestades de autoorganización, que en todo caso posee la administración local.

Artículo 4.- Principio de norma más favorable.

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

CAPÍTULO II – SITUACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 5.- Clasificación por razón de la permanencia.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, en función de la duración del contrato y de la prestación de servicio al Ayuntamiento, deberá encontrarse, en la modalidad contractual a la que opte cuando se accede a la función pública en derecho y prestación de servicio en contrato laboral.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

Artículo 6. - Recibos de finiquito.

El Ayuntamiento, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicarlo al trabajador/a, habrá de actuar conforme a lo preceptuado legalmente, tanto en lo relativo a las formas (preaviso, presencia de la representación laboral de los trabajadores/as, etc.) como en lo referentes a los conceptos económicos o cuantías indemnizatorias.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento y su aplicación práctica corresponde a la Jefatura Superior de Recursos Humanos, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidas a los trabajadores/as en el 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.

a) La organización y planificación de los Recursos Humanos en esta administración local tendrá como objeto contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y en la eficiencia de la utilización de los recursos económicos disponibles, procediendo el dimensionamiento adecuado de sus efectivos, su mejor distribución formación, promoción profesional y movilidad.

b) En el marco de sus competencias de autoorganización, esta administración local estructurará sus recursos humanos, de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones conforme a lo previsto en el capítulo II 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 (TREBEP).

c) La dirección y organización del trabajo son facultades propias de la corporación que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación y con sujeción a lo previsto en el presente convenio, previa a la negociación con el comité de empresa en los casos de que sea preceptivo.

d) El personal laboral deberá realizar el trabajo convenido y cumplir con los cometidos y obligaciones derivadas de su puesto de trabajo, con diligencia, responsabilidad, y respeto a los deberes básicos propios de su condición de empleado/a público/a, principios éticos y de conducta previstos en el 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.

Artículo 8.- Ingresos y contrato de trabajo.

El ingreso del personal en el Ayuntamiento, se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Las vacantes que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se cubrirán de acuerdo con la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento, en la que figurarán todos los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que se hallen vacantes. En todo caso, en dicha oferta estarán comprendidas las plazas reservadas al sistema de promoción interna del personal laboral fijo. Excepcionalmente, los puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante adscripciones provisionales, atribución temporal de funciones, mediante contrataciones temporales de interinidad, mediante la incorporación de personal integrante de las listas de reservas o bolsas de empleo que se encuentren vigente, tanto en la propia administración local, como en otras.

Artículo 9 - Promoción interna.

La promoción interna consiste en el acceso de los/as trabajadores/as de categoría inferior a otra superior que se encuentre vacante, dentro de su mismo grupo profesional o en otro distinto. Para concursar en esta promoción interna, el/la trabajador/a ha de ser fijo de plantilla y poseer la titulación y el resto de los requisitos legales establecidos con carácter general para el ascenso en el que aspire ingresar. El Ayuntamiento comunicará por escrito a la representación del personal, las características del puesto vacante. Tal y como se establece en la normativa sectorial aplicable serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales los criterios contenidos en las reglas genéricas de los procesos selectivos.

Artículo 10. - Formación profesional.

Se entenderá que el objetivo general del Ayuntamiento es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores. En base a una provisión de vacantes en la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, en igualdad de condiciones y oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de carácter oficial. El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con los Organismo Oficiales encargados, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios municipales. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se consideraría como trabajo efectivo.

Asimismo, el Ayuntamiento informará a sus trabajadores/as sobre cursos de formación profesional que organice el Instituto Nacional o Canario de Administración Pública, o la Federación Canaria de Municipios, en su caso, facilitando la participación en los mismos, siempre y cuando dichos cursos estén relacionados directamente con el puesto de trabajo y a fin de lograr una mejora continua en los servicios prestados y en la capacitación de dicho personal.

La autorización estará previamente condicionada a que quede garantizada la correcta prestación de los servicios municipales. Únicamente serán objeto de ayudas económicas aquellos cursos formativos a los que la administración local proponga su asistencia. La concesión de licencias y ayudas económicas para la asistencia a dichos cursos de formación de carácter oficial se regirá por los siguientes criterios:

- a) Los cursos han de estar directamente relacionados con el puesto de trabajo que se desempeña.
- b) La ayuda económica para cada curso será la siguiente:
 - Cursos celebrados en la isla: matrícula, dieta y desplazamiento.
 - Cursos celebrados fuera de la isla: matrícula, dieta y desplazamiento.
- c) La matrícula y dietas para cursos formativos relacionados directamente con el puesto de trabajo que se desempeñe en la actualidad en el Ayuntamiento, se abonarán de forma extrasalarial.

Capítulo III.- Modificaciones y suspensiones del contrato de Trabajo.

Artículo 11.-Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para realizar funciones que no correspondan al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y sólo por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de que se encomienden al trabajador/a funciones superiores o inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y sólo podrá hacerse por tiempo no superior a seis meses, dentro del mismo año,



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. El Ayuntamiento deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Los cambios de puesto de trabajo determinados por la movilidad funcional, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora del Ayuntamiento, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal. En todo caso, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que estas sean de inferior categoría, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. Si el trabajador/a, tuviese que trasladarse fuera del término municipal, el Ayuntamiento vendrá obligado, en cualquier caso, al abono del billete del servicio público de viajeros, o el compromiso en su caso de poner los medios propios para el traslado del personal. En caso de que le sea retirado el permiso de conducir a un/a Oficial de Segunda, conductor/a, por movilidad funcional, el Ayuntamiento lo situará en excedencia forzosa hasta que este recupere la habilitación para la conducción.

Artículo 12.- Trabajadores con diversidad funcional.

El Ayuntamiento ubicará, previo informe médico, al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, destinándoles a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, puesto de trabajo que puede ser de distinto servicio al que el/la trabajador/a esté adscrito. Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo, siempre que no sea inferior a la que venía percibiendo en su categoría original. También se destinará a un puesto de trabajo adecuado al trabajador/a o trabajadores/as que por resolución del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), hubieran sido declarados incapaces para la prestación de servicios en su puesto habitual, siempre y cuando el Ayuntamiento disponga del mismo y se adapte a la discapacidad del trabajador/a.

Artículo 13.- Excedencias.

En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la legislación laboral vigente y supletoriamente, en el texto refundido del empleado público.

El personal con al menos una antigüedad en el Ayuntamiento de un año, tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado/a público se le instruya expediente disciplinario.

El/la trabajador/a que se encuentre en situación de excedencia por interés particular no devengará retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Si el trabajador/a solicitase su reincorporación en los primeros dos años de excedencia, el Ayuntamiento estará obligado a reservar el puesto de trabajo. Pasado ese período, el trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por

adopción o en los casos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

Con los sucesivos hijos/as tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos/as será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as del mismo servicio generasen este derecho por el mismo causante, la administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y necesidades del servicio.

La solicitud de excedencia deberá ser formulada por escrito por el trabajador, en un plazo de 30 días hábiles, si la excedencia fuera superior a un año, y 15, si fuese inferior.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Artículo 14.- Excedencias por servicios especiales.

Los trabajadores/as que resulten elegidos para cargos públicos o cargos de confianza y no opten en permanecer en la situación de servicio activo, ya sean de la Administración Estatal, Autonómica y Local, y los empleados/as públicos que resulten elegidos para formar parte de las Centrales Sindicales representativas, dispondrán de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores/as afectados por este artículo, se efectuará en el plazo máximo de 30 días, a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito al Ayuntamiento con una antelación de 15 días hábiles.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15. Jornada de Trabajo y horarios.

Se mantiene el acuerdo plenario aprobado por esta administración local en Sesión Extraordinaria de fecha de 12 de noviembre de 2018, en la que se determina la jornada ordinaria para los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Santa Úrsula, de conformidad con la potestad establecida por la ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en la Disposición Adicional 144 (35 horas semanales), que establece expresamente lo siguiente:

"ÚNICO: aprobar una jornada laboral especial de 35 horas semanales en cómputo anual, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Si vienen su implementación se tendrán en cuenta los siguientes matices:

1. En los casos en que se requiera del personal la realización de tareas imprevistas, urgentes y de carácter puntual, su determinación será computada partiendo de la jornada general prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, es decir, las 37,5 horas semanales y no la especial de 35 horas.

2. El horario general, salvo servicios especiales, será de 7:30 A 14:30 o de 8:00 a 15:00 horas. En los casos en los que el personal desea comenzar su jornada laboral a las 7:00 horas y finalizará a las 14:00 deberá comunicarlo al departamento de personal por escrito para su valoración y si procediera aprobación, todo ello sin perjuicio de los trabajadores que tengan jornada especial.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

El citado Acuerdo Plenario, previa negociación colectiva, no será de aplicación para el supuesto caso de que por parte de esta administración local, no se cumplan con los condicionantes legales establecidos en el reseñado precepto jurídico que posibilitó la adopción del citado acuerdo (Disposición Adicional número 144 de LPGE 6/2018 de 3 de julio). En tal caso la jornada de trabajo será la que disponga la legislación vigente en cada momento de acuerdo con lo previsto en cada contrato laboral firmado entre el trabajador/a y la administración local.

El personal tendrá derecho a una pausa de 30 minutos, durante la jornada de trabajo diario computable como trabajo efectivo. En el supuesto de personal con contrato a tiempo parcial esa interrupción será proporcional a la duración de su jornada.

No se producirán diferencias entre el personal laboral y el resto del personal al servicio de este Ayuntamiento en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horario que se establezcan, salvo en el caso de trabajadores con jornada laboral especial.

De acuerdo con las especiales circunstancias del área o función que se desempeña, de común acuerdo entre Ayuntamiento y el/la trabajador/a, se podrá pactar un horario distinto al establecido con anterioridad, primando para ello, el contrato laboral suscrito que tendrá carácter preferente.

Artículo 16. Horario flexible.

Dentro del horario general, para el personal que desempeña puestos de trabajo sujetos a dicho horario, que voluntaria y previamente manifiesten su deseo de acogerse a un horario flexible, a través de la correspondiente solicitud presentada en el Registro de Entrada, se establece un sistema de jornada flexible, en las condiciones siguientes:

- a. El horario establecido, con carácter general, es de 8:00 a 15:30 horas, siendo obligada la presencia de trabajadores que cubran el servicio en los diferentes centros de trabajo entre las 9.00 y las 14.30 horas.
- b. Adelanto hasta el máximo de 1 hora en la hora de entrada con el consiguiente adelanto de 1 hora en la de salida.
- c. Retraso hasta el máximo de 1 hora en la hora de entrada con el consiguiente retraso hasta 1 hora en la de salida.
- d. Sustitución de una jornada de mañana por jornadas de tarde que se realizarán en la franja horaria que se fije para dicho período.
- e. Excepcionalmente, por razones debidamente acreditadas de circunstancias médicas o cuidado de un familiar de primer grado ascendiente o descendientes, dependientes y/o menores de 14 años, la flexibilidad podrá ejercitarse reduciendo 30 minutos en el horario de mañana y sustituyéndolo por la realización de 2 horas y 30 minutos un día en horario de tarde.

Las solicitudes de ajuste horario se tramitarán conforme a las siguientes condiciones:

1.-Una vez recibida la petición del trabajador/a, se emitirá informe acreditativo de la no perturbación del servicio, por parte del responsable del Área de Personal previo informe del responsable del área correspondiente. En caso de que se causara perjuicio a dicho Servicio, se denegará la modificación horaria.

2.-La modificación horaria tendrá una duración máxima de seis meses. Transcurrido dicho plazo, en caso de reiterar la voluntad de seguir cumpliendo dicho horario, se solicitará de nuevo informe del responsable del Área de Personal, acreditativo de que no ha habido, efectivamente perturbación alguna para el servicio pudiéndose continuar con este horario modificado.

Horarios especiales. Dadas las características del trabajo así como de su organización las/os trabajadoras/es que tiene jornadas con horarios especiales, podrán solicitar y se podrá valorar la posibilidad de aplicación de horario flexible por periodos de tiempo determinados, siempre que los mismos, no tengan una repercusión negativa en las características y organización del trabajo que desempeñen.

Artículo 17.- Control de cumplimiento de horario

Todo el personal laboral tendrá la obligación de registrar su entrada y salida de su centro de trabajo así como todas las ausencias durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia establecido al efecto.

Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia serán comunicadas por el personal a los responsables del área y se deberán de justificar pertinentemente, aportando al área de personal la documentación acreditativa que proceda.

El incumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores, podrá dar lugar a la correspondiente sanción disciplinaria, que será comunicada a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada establecida en el cómputo mensual o anual de cada contrato de trabajo firmado entre el/la trabajador/a y la administración local.

A efectos de lo previsto en el artículo 35 de TRET, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a. Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b. Las de carácter estructural, tales como, las necesarias por ausencias imprevistas y cambios de turnos, o las que se produzcan con motivo de las fiestas de Navidad, Carnavales, Fiestas Patronales o cualquier otra campaña de carácter similar, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones de personal mediante la utilización de alguna de las modalidades contractuales previstas legalmente.

Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa del Ayuntamiento, previa justificación de su necesidad y con la libre aceptación de los empleados/as públicos.

Trimestralmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, así como, los servicios afectados.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retribuido, en lugar de ser remuneradas, con la aceptación individual de los/as empleados/as públicos interesados/as. A tal fin, se establece la equivalencia entre 1 hora extraordinaria realizada de lunes a viernes por una 1 y 30 minutos de descanso retribuido. En caso de realizarse las horas extraordinarias en sábados, domingos o días festivos, la equivalencia será de 2 horas. En este sentido, este tiempo de descanso retribuido, podrá disfrutarse durante todo el año en curso, y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Para la realización de las horas extraordinarias se establecerá un listado por servicios donde figuren los empleados públicos interesados en la realización de horas extraordinarias, evitando la discriminación y arbitrariedad a la hora de realizarlas. Para ello, los/as empleados/as públicos interesados, lo solicitarán por escrito, y en función del número de interesados/as, se distribuirán las horas a realizar. Dicho listado se confeccionará teniendo en cuenta las funciones que cada trabajador/a desempeñe.

El precio de la hora extraordinaria, quedará fijada de la siguiente forma. Estas cuantías se mantendrán, siempre y cuando no vaya en contra de la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra normativa aplicable a las retribuciones del personal. En caso contrario, se convocaría al Comité de Empresa, para hacer una revisión de aquellos aspectos que contradijeran la normativa vigente:

Grupos	Horas diurnas (€)	Horas nocturnas y festivos
---------------	------------------------------	---



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

		(€)
A1	33	37
A2	28	32
C1 – C2	23	27
E	18	22

CAPÍTULO V: VACACIONES

Artículo 19.- Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el treinta y uno de enero del año siguiente, de forma fraccionada o completa, conforme a los acuerdos que se adopten por cada departamento y en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración que se indican, 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 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Si durante el periodo de vacaciones se produce una baja por Incapacidad Temporal, el disfrute se entenderá interrumpido. En este caso, el/la empleado/a público interesado conservará el derecho a completar las vacaciones una vez transcurrida dicha circunstancia y dentro del año natural del periodo que corresponda, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio.

Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, o enfermedad dentro del año natural o hasta el treinta y uno de enero del año siguiente, o en su caso, mediante acuerdo entre las partes.

Artículo 20.- Permisos y licencias retribuidas.

Se concederán permisos retribuidos por las causas que se indican a continuación y durante los días naturales que en cada caso se señalan:

a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave (se aplicará por analogía para considerar una enfermedad grave lo establecido en Real Decreto nº 148/2011, de 29 de julio) de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en el municipio de Santa Úrsula, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días

hábiles cuando se produzca en el municipio de Santa Úrsula y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por fallecimiento a partir del segundo grado se concederá igualmente el tiempo indispensable para asistir al sepelio, siempre que el óbito se suceda en la misma isla.

b. Permiso por traslado de domicilio: en la misma localidad dos días y en otro municipio tres días.

c. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud: durante los días de su celebración, entendiéndose que si el examen se efectúa durante el horario de trabajo, el/la empleado/a público dispondrá de su jornada completa. Ahora bien, si el examen se realizase fuera de este horario, pero es necesario el disponer de horas para trasladarse al lugar, se le otorgara un permiso de dos horas de su jornada. Este permiso solo será de aplicación en el supuesto de convocatorias oficiales.

d. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, debidamente justificado.

e. Para consultas médicas, siempre que éstas no pudieran ser atendidas fuera de su horario laboral, el tiempo de duración de las mismas, debiendo aportar el documento justificante de la salida de la consulta. En los casos de inasistencia al trabajo por indicación médica de reposo, se podrá hacer uso de un máximo de cuatro días al año. En caso contrario, habrá de tramitarse la pertinente situación de Incapacidad Laboral Transitoria (IT).

f. Otros motivos particulares: con carácter general, hasta seis (6) días durante el año por asuntos de interés particular, sin justificación, que serán concedidos en función de las necesidades del servicio. Adicionalmente por antigüedad se añadirán: dos (2) días de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días de permiso, en ningún caso se acumularan a las vacaciones. Si algún empleado/a no hubiese hecho uso a lo largo del año de la totalidad de los seis días de permisos por asuntos propios y deseara disfrutar del permiso en fechas consecutivas, lo podrá hacer hasta el 31 de Enero del año siguiente. No obstante, serán concedidos siempre y cuando quede garantizado el normal funcionamiento de todos los servicios municipales. Los días de permisos por asuntos particulares, se deberán solicitar con una antelación mínima de cinco (días), con autorización expresa del responsable del área, salvo situaciones de extrema y urgente necesidad, debidamente acreditadas.

g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h. Permiso por el nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i. Permiso por lactancia de un hijo/a menor de doce meses: tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j. Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

k. 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.

l. Por matrimonio, quince días.

m. Por parto: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el/la neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

n. Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

o. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por uno u otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados m) y n). En los casos previstos en los apartados m), n), y o) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor (trabajador de la administración), durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los/as trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

p. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

q. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos de la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años o los 26 si dependen económicamente del trabajador/a. Cuando concurren ambos progenitores adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, la circunstancia necesaria para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el trabajador/a tendrá derecho a la



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

percepción de las retribuciones integras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter pre-adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones integras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la siguiente reducción de retribuciones. Así mismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Artículo 21. Licencias no retribuidas.

Todos los/as trabajadores/as con, al menos, dos años de antigüedad, tendrán derecho a disfrutar por asuntos propios de una licencia no retribuida, con un mínimo de cinco días hábiles y un máximo de un mes por año natural, en ningún caso acumulable al periodo vacacional. Dicho permiso que se considera como supuesto de suspensión de contrato de trabajo con derecho de reserva del mismo, les será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.

CAPÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES

Artículo 22. Ayudas al estudio.

Los/as trabajadores/as que tengan, al menos un año de antigüedad, podrán acceder a ayudas al estudio, estableciéndose las siguientes:

- a. Guarderías y Educación Infantil. 130 €.
- b. Educación Primaria: 110 €.
- c. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior: 150 €.
- d. Estudios Universitarios realizados en la isla, con una matrícula mínima de 50 % de los créditos anuales del curso completo: 260 €.
- e. Estudios Universitarios realizados fuera de la isla, por motivos de inexistencia de dicha disciplina en la isla, con una matrícula mínima del 50 % de los créditos anuales del curso completo: 460 €.

En el supuesto de la existencia de cónyuges o convivientes pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento, solo uno de ellos percibirá el subsidio por estudios de los hijos/as.

Los beneficiarios de ayuda al estudio, quedan obligados a comunicar a la Corporación Municipal, la fecha de terminación o interrupción de los estudios, quedando facultada la Alcaldía – Presidencia a comprobar, en todo momento, el destino del subsidio solicitado, y la efectiva realización de los cursos acreditados, así como del total aprovechamiento de los mismos.

Una vez otorgado un subsidio para determinados estudios, no podrá efectuarse otra solicitud en el mismo año, para la realización de estudios superiores.

Si el aprovechamiento del alumno/a en sus estudios se acredita que es nulo o escaso, la Corporación tendrá motivos para denegar la concesión de la ayuda o exigir el reintegro de la misma, en el caso de que ya se hubiera adelantado.

El trabajador deberá justificar en el mes siguiente a la recepción de la cuantía, la ayuda concedida, mediante factura u otros documentos acreditativos, como matrículas de estudio, etc.

Podrán ser perceptores de este subsidio los/as propios/as trabajadores/as y los/as hijos/as menores de edad hasta los 26 años que convivan con el trabajador/a o dependan económicamente de él/ella.

La concesión de las ayudas al estudio, en particular, y de las mejoras sociales, en general, corresponderán al Órgano municipal competente.

Artículo 23. Ayudas por enfermedad.

Los trabajadores que tengan, al menos un año de antigüedad, podrán acceder a ayudas por enfermedad, estableciéndose las siguientes:

- a. Ayudas odontológicas, de visión, auditivas, ortopédicas, tratamientos y necesarios para enfermos oncológicos: el 50% de la factura. Se podrán beneficiar de esta ayuda, los/as trabajadores/as del Ayuntamiento al que se aplica el presente convenio, así como los hijos hasta 26 años, que convivan con el trabajador/a o dependan económicamente de él/ella.
- b. Ayudas por especialidad médica y pruebas diagnósticas, no cubiertas por la Seguridad Social: el 50 % de la factura presentada, pudiendo beneficiarse, el/la trabajador/a, así como, los/as hijos/as hasta 26 años, que convivan con el/la trabajador/a y dependan económicamente de él/ella.
- c. Cirugía plástica. En caso de accidente laboral, el ayuntamiento abonará el 100% del coste de la cirugía plástica que precise el/la trabajador/a, salvo en el supuesto que haya mediado negligencia por parte del trabajador/a.
- d. Hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33 % que convivan con el trabajador/a o dependan económicamente de él/ella: 240 € al año por cada hijo.

Artículo 24. Importe máximo

El importe máximo a satisfacer por ayudas al estudio y/o por enfermedad, no podrá exceder en su conjunto de 925 € anuales, siempre y cuando no vaya en contra de la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra normativa aplicable a las retribuciones del personal. En caso contrario, se convocaría al Comité de Empresa, para hacer una revisión de aquellos aspectos que contradijeran la normativa vigente.

Artículo 25. Ayuda por incapacidad temporal.

Se establecen las siguientes ayudas por incapacidad temporal:

1. En los casos de Accidente, sea o no laboral, y Enfermedad Profesional, se percibirá el 100% de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas desde el primer día y en tanto se mantenga dicha situación, mediante un complemento retributivo a cargo del Ayuntamiento como mejora del sistema de protección social de la Ley General de la Seguridad Social.
2. En los casos de Enfermedad Común:
 1. Incapacidad Temporal que determina la hospitalización, incluida la domiciliaria: se percibirá el 100% de las retribuciones ordinarias desde el primer día en tal situación.
 2. Incapacidad Temporal no superior a 45 días:
 1. Si la situación de I.T. es la primera dentro del año natural, se percibirá el 100% de las retribuciones ordinarias desde el primer día en tal situación.
 2. Si la situación de I.T. es la segunda dentro del año natural, el complemento retributivo a cargo del Ayuntamiento será del 50% de las retribuciones ordinarias durante los tres primeros días; del cuarto al vigésimo día inclusive, dicho complemento garantizará hasta el 80% de las retribuciones ordinarias; del vigésimo primero hasta el cuadragésimo quinto garantizará el 90 % de dichas retribuciones.
 3. En la tercera y sucesivas bajas dentro del año natural, no se percibirá complemento alguno a cargo del Ayuntamiento.
3. Incapacidad Temporal superior a 90 días: se percibirán el 100% de sus retribuciones ordinarias con efectos desde el primer día en tal situación.

Artículo 26. Anticipos reintegrables



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades del total de sus haberes íntegros a reintegrar en un máximo 20 mensualidades.

Artículo 27.- Percepciones extraordinarias

El Ayuntamiento abonará anualmente dos pagas extraordinarias, equivalentes a la totalidad del haber mensual de sueldo base, trienios y retribuciones complementarias, sin el complemento de transporte. Con carácter general, estas retribuciones estarán prorrateadas, pudiendo, excepcionalmente, los/as trabajadores/as, solicitar su abono en los meses de junio y diciembre.

Artículo 28. Subvención de permanencia

El Ayuntamiento se compromete a pagar, en concepto de premios de permanencia a los/as trabajadores/as que se jubilen forzosa o voluntariamente, o causen baja por incapacidad permanente, y a sus herederos/as en caso de fallecimiento, las mensualidades de sus haberes íntegros (sueldo bruto total), de acuerdo a la siguiente escala:

- a. Más de 10 años de servicio: 3 mensualidades.
- b. Más de 15 años de servicio: 4 mensualidades.
- c. Más de 20 años de servicio: 5 mensualidades.
- d. Más de 25 años de servicio: 6 mensualidades.
- e. Más de 30 años de servicio: 7 mensualidades.

Artículo 29.- Ayuda por fallecimiento e invalidez permanente.

El/la trabajador/a excluido del artículo 30, que cause baja por incapacidad permanente o el/la viudo/a o conviviente e hijos/as, o herederos directos, en su caso, percibirán si se produce el fallecimiento del trabajador/a en situación de activo, por una sola vez y conjuntamente, la cantidad de 2.000 euros.

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 30.- Deberes del Personal laboral. Código de Conducta.

El personal laboral deberá desempeñar con diligencia las tareas asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberá actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de las empleados/as públicos/as configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos 53 y 54 del TREBEP.

Artículo 31.- Responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio y en el TREBEP, así como en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo del TREBEP y en lo no previsto en el TRLET. El personal laboral podrá ser sancionado por la Corporación, a través del órgano competente, como consecuencia de incumplimientos o infracciones laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y

sanciones que se establecen tanto en el presente régimen disciplinario, así como en la normativa aludida en este párrafo.

El personal laboral que indujere a otros a realizar actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.

Artículo 32.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. La Administración corregirá 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. 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 del presente convenio.
- b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto/a infractor/a.
- 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.

2. 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.

3. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

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

Artículo 33.- Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves. Se consideran faltas disciplinarias, además de las que se establezcan por las leyes de función pública que desarrollen el TREBEP, las siguientes:

1. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- b. No entregar los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de tres días, o plazo legal que se establezca, a partir de la fecha de los mismos.
- c. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- d. Una falta de asistencia de un día al trabajo sin causa justificada.
- e. Las faltas repetidas de puntualidad de más de 15 minutos sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- f. El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos, por causa imputable al trabajador.
- g. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto, llevarán la sanción correspondiente.
- h. La incorrección con el público, compañeros/as de trabajo y miembros de la corporación en el ámbito laboral.
- i. La falta de aseo y limpieza personal



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

2. Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros/as, a los miembros de la corporación o a sus representantes.
 - b. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - c. La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.
 - d. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención y seguridad y salud establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud y la integridad física del personal, de otros/as trabajadores/as o de terceras personas.
 - e. Faltar al trabajo dos días durante un mes, sin causa justificada.
 - f. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días, de más de 15 minutos. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros/as de trabajo.
 - g. La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - h. La simulación de enfermedad o accidente.
 - i. La negligencia imputable al trabajador /a que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.
 - j. No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen un perjuicio con carácter general a la corporación o se utilicen en provecho propio o de las terceras personas.
 - k. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
- l) El abuso de autoridad por parte de quienes ocupan puestos superiores en el desempeño de sus funciones
- l. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la corporación.
 - m. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan un mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - n. La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes durante el horario de trabajo.
 - o. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio.
 - p. Las acciones dirigidas a evadir el control de horario.

3. Serán consideradas faltas muy graves, además de las contenidas en el art. 54 del TRLET y El art. 95 del TREBEP las siguientes:

- a. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- b. Las faltas repetidas de puntualidad de más de 15 minutos sin causa justificada durante mas de cinco días al mes o durante veinte días el trimestre.
- c. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

- d. La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes durante el horario de trabajo de forma habitual.
 - e. La agresión física, los malos tratos, de palabra u obra, las conductas amenazantes, intimidatorias, abusivas, acosantes o denigrantes verbales o físicas y, cualquier otra conducta susceptible de ser considerada como violencia en el trabajo a los miembros de la Corporación, a los/as compañeros/as de trabajo y a la ciudadanía.
 - f. El hurto y el robo dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.
 - g. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
 - h. El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de algunos de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la administración, la prestación gratuita cuando este sometida a tasa y la que se preste con medios de la corporación para si o para terceras personas.
 - i. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves a la administración o a la ciudadanía.
 - j. La publicación o la utilización indebida de la documentación o información que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo, así como la negligencia en la custodia de secretos oficiales que sea causa de su publicación o que provoque su difusión y conocimiento indebido.
 - k. La desobediencia abierta o incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores salvo que constituya infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- II) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l. El acoso laboral.

Artículo 34.- Limitación al régimen disciplinario.

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

Artículo 35.- Faltas y sanciones.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por el Ayuntamiento, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

Las sanciones que el Ayuntamiento puede aplicar según la gravedad del caso y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a. **Faltas leves:** apercibimiento o amonestación por escrito.
- b. **Faltas graves:** suspensión de empleo y sueldo de una duración máxima de 30 días.
- c. **Faltas muy graves:** suspensión de empleo y sueldo de una duración máxima de tres años o despido disciplinario.

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

Artículo 36.- Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El plazo de prescripción de las sanciones, será desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 37.- Procedimiento Disciplinario.

La imposición de las sanciones por faltas leves no requerirán la incoación de expediente disciplinario, procediendo con carácter previo, trámite de alegaciones del personal afectado.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la tramitación de expediente disciplinario con designación de instructor/a por el órgano competente en materia de personal, cuya iniciación se comunicará a el/la trabajador/a y a los/as representantes legales de los trabajadores/as (Comité de Empresa). El trabajador/a tendrá derecho a audiencia en el mismo y podrá ir acompañado de letrado/a y/o representante de los trabajadores; para el asesoramiento que proceda.

Se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.

La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el/la juez/a que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El Trabajador/a suspendido/a provisionalmente tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al empleado/a público la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de cómputo para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del empleado/a público a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Cuando se incoe un expediente disciplinario a un empleado/a que ostente la condición de delegado sindical, miembro del comité de empresa o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, deberá notificarse dicha incoación al comité de empresa, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento. Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del cargo sindical de la persona inculpada.

En todo caso, el plazo de caducidad de los procedimientos disciplinarios será de doce meses, sin perjuicio de la posibilidad de incoación de un nuevo procedimiento disciplinario en los supuestos en que no hubiese prescrito la falta.

Asimismo, se producirá la caducidad si el expediente permaneciese paralizado durante más de seis meses por inactividad de la administración.

Artículo 38.- Cancelación de faltas y sanciones

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirá en el expediente personal del trabajador/a.

Las cancelaciones se producirán de la siguiente forma:

Las faltas leves, a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

Las faltas graves, a los dos años del cumplimiento de la sanción.

Las faltas muy graves, a los seis años del cumplimiento de la sanción.

CAPÍTULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 39.- Normativa de Seguridad y Salud.

Tanto el Ayuntamiento como los/as trabajadores/as guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra regulación posterior, así como en las que sean de aplicación o cuantas se adopten, por los órganos competentes. Los resultados de la posible Inspección del Servicio de Seguridad y Salud serán públicos y se entregarán a los órganos competentes en esta materia, que son:

- La representación de los trabajadores unitaria.
- El Comité de Salud laboral.

Artículo 40.- Comité de salud laboral o delegados de prevención.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

Artículo 41.- Control de prevención: salud.

La representación de los trabajadores/as colaborará en el control de la actividad del Comité de Salud o los Delegados de prevención en la empresa, a los fines del total cumplimiento de las medidas adoptadas en esta materia y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud de los trabajadores/as.

Artículo 42.- Reconocimiento médico.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un reconocimiento médico una vez al año, cuyos resultados se entregarán a los mismos.

Se les concederá a los trabajadores/as permiso por el tiempo indispensable para realizar dicho reconocimiento médico.

Artículo 43- Vestuario de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará al personal que precise ropa especial de trabajo necesaria para sus tareas, sin perjuicio de que por cumplimiento de una ley posterior o recomendaciones del Comité de Salud Laboral, se establezcan otras que se incluirán posteriormente.

Las controversias existentes serán trasladadas al Comité de Salud.

CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 44.- Actividad sindical en la empresa.

1.- El Ayuntamiento considerará a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre la Administración y los trabajadores/as.

2.- El Ayuntamiento reconoce el derecho de todos los trabajadores/as de sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.

3.- El Ayuntamiento no podrá despedir a ningún trabajador/a, ni perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical reconocida por las leyes.

4.- El Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores/as y no impedirá que estos, estando o no afiliados a sindicato alguno, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios.

Artículo 45.- Derecho de reunión.

Los/as trabajadores/as a los que afecta este convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa o Sección Sindical



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

constituida, y tendrá lugar en el interior de los locales del Ayuntamiento, siempre que exista disponibilidad para ello, y previa solicitud con una antelación mínima de 48 horas, sujetándose a las siguientes reglas:

a) **Ámbito de reunión:**

- La totalidad de la plantilla.
- La totalidad de la plantilla adscrita a un servicio determinado.
- La totalidad de los trabajadores adscritos a varios servicios.
- La totalidad de los trabajadores afectados por los temas a tratar.

Las reuniones en el centro de trabajo podrán realizarse dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso se supere el cómputo de 12 horas al año, siendo estas retribuidas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

Artículo 46.- Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, se descontará por el Ayuntamiento, en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad. Todo ello de forma indefinida y de manera mensual, salvo orden en contrario. El Ayuntamiento entregará copia de la transferencia a la sección sindical correspondiente.

Artículo 47.- Capacidad y competencias del Comité de empresa y sigilo profesional de la representación del personal laboral.

1. Se reconoce al Comité de empresa, como órgano representativo unitario y colegiado del conjunto de los trabajadores/as de la corporación, capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus integrantes.

2. El comité de empresa o las secciones sindicales con la representación proporcional que tengan en dicho órgano unitario, tendrán los derechos que se le reconozcan legalmente, entre los que se contempla el derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Asimismo, los delegados/as sindicales que no formen parte del comité de empresa, tendrán las garantías y derechos establecidos legalmente.

3. Los integrantes del Comité de Empresa y éste órgano como órgano colegiado en su conjunto, así como los delegados sindicales, sin perjuicio de la utilización de la información que reciban de la corporación en el estricto ámbito de sus funciones y con respecto a la protección normativa de datos personales, observarán además el debido sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la corporación señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de información y/o documentación facilitada por la corporación podrá ser utilizada fuera del estricto ámbito representativo, ni para distintos fines de los que motivaron su entrega, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa o cesar en sus funciones representativas.

4. El comité de empresa tendrá, como órgano representativo y colegiado del personal laboral, las competencias que le sean atribuidas por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 48.- Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los/as trabajadores/as, además de las reconocidas en los textos legales tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas, en las que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en el Ayuntamiento o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del TRET.
- d) Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- e) Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en la materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y comunicándolo a la corporación.
- f) Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones, según la escala establecida en el art. 68 del TRTE. Se podrán acumular las horas de los miembros del Comité en uno o varios de sus componentes pertenecientes a la misma central sindical. Dentro de la bolsa de crédito horario, se pactará con el delegado sindical, de común acuerdo con el Comité.

Artículo 49.- De los sindicatos.

1. De conformidad con las referidas garantías, al momento actual y sin perjuicio de la normativa vigente en cada momento, los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato podrán, en el ámbito del Ayuntamiento:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al Ayuntamiento, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de los servicios.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos con representantes en el Comité, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al Sindicato y a los/as trabajadores/as en general deberá habilitarse un tablón de anuncios en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.
- b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

3.- Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos estarán representados a todos los efectos por un Delegado Sindical, elegido por y entre sus afiliados en el Ayuntamiento.

4.- Los/as Delegados/as Sindicales, tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, que además de las establecidas legalmente recogen los siguientes derechos:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y a los/as afiliados/as del mismo en el colectivo de trabajadores/as y servir de instrumento del mismo en el colectivo de trabajadores y como enlace de comunicación entre su Central Sindical y el Ayuntamiento.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

- c) Tendrán acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento debe poner a disposición de los representantes de los/as trabajadores/as, de acuerdo a lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- d) Serán oídos por la representación del Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as a los sindicatos.
- e) Serán informados y oídos por el Ayuntamiento, con carácter previo y conjuntamente con los representantes de los trabajadores.
- f) Serán informados sobre despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al sindicato por la imposición de cualquier tipo de faltas.
- g) Serán informados en materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los trabajadores/as. Serán informados sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- h) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

5.- Los/as trabajadores/as que ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesariamente para el desarrollo de las funciones sindicales propia de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/as trabajadores/as, previa comunicación al Ayuntamiento y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

6.- Los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora del Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador/as en activo tendrá derecho a la consecución de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

ANEXO I. GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
Primero	padres	padres del cónyuge o conviviente acreditado
Primero	hijos	hijos del cónyuge o conviviente acreditado

Segundo	abuelos	abuelos del cónyuge o conviviente acreditado
Segundo	hermanos	hermanos del cónyuge o conviviente acreditado
Segundo	nietos	nietos del cónyuge o conviviente acreditado

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.

El Sr. Alcalde, yo lo que quiero decir con respecto a esta firma de este convenio agradecer a todo el personal laboral a sus representantes, a todos en conjunto que han sido unas negociaciones largas, han durado 4 años, que al final como todo tipo de negociación ha habido cesiones por ambas partes, pero que al final hemos entendido que ese convenio que va a recoger, o lo que recoge es el pensamiento mayoritario y la mejoría para todo el personal laboral, así que me gustaría que conste en acta el agradecimiento a toda la gente que ha participado en la mesa negociadora para llegar al final de este convenio.

4.- SUBIDA SALARIAL PARA EL AÑO 2020, PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA ÚRSULA, EN CONSONANCIA CON LO DISPUESTO EN EL ART. 3.4., EN RELACIÓN CON EL 3.2. DEL REAL DECRETO LEY 24/18, DE 21 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PÚBLICO.

Vista el Acta de la reunión mantenida entre los representantes del Grupo de Gobierno y los representantes del Comité de Empresa del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Úrsula para el incremento salarial correspondiente al año 2020, en consonancia con lo dispuesto en el art. 3.4, en relación con el 3.2 del Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Visto el Informe Jurídico y el de Intervención, y el Dictamen de la Comisión Informativa de Economía y Hacienda, toma la palabra el Sr. Alcalde indicando que con respecto a esto, decir que, tal como decía el Decreto Ley esta subida es automática para todos los funcionarios, que luego también cuando llegue junio, como el año pasado, se verá si se aumenta una cantidad determinada, como ocurrió el año pasado y que nosotros creemos conveniente también que el personal laboral pueda acusar de esta subida también. Y por eso convocamos al comité para proponérselo y por supuesto, ha sido aprobado y por eso lo traemos aquí a este Pleno.

Tras esta intervención, el Ilustre Ayuntamiento Pleno, con el voto a favor de todos los miembros presentes, Acuerda:

ÚNICO: Aprobar el incremento de los salarios de los trabajadores en el año 2020, (2% de aumento), en los términos expuesto en el art. 3.4, en relación con el 3.2 del Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, con efecto retroactivo a fecha 1 de enero de 2020.

5.- DAR CUENTA DE LAS RESOLUCIONES DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA DEL 27 DE NOVIEMBRE DE 2019 AL 28 DE ENERO DE 2020.

Se procede, a continuación a dar cuenta de los Decretos de la Alcaldía-Presidencia dictados desde el día 27 de noviembre de 2019 al 28 de enero de 2020, dando así,



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

cumplimiento a los artículos 22.2 a) de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y Art. 42 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

6.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

Iniciando el turno de **RUEGOS**, toma la palabra la **Sra. Concejala D^a Raquel María Conejo Arroyo**, dejando constancia de los siguientes:

1.- Yo sé por los vecinos de Vista Paraíso, que ayer se hizo una entrega en el Registro General y en Servicios Sociales referente a un alemán, Nils que yo creo que ya en Servicio Sociales se ha hablado bastante de él, de los problemas que tiene de salud y de tal y cual. Ha hecho el escrito una abogada, ha recogido 94 firmas de todos los vecinos para ver qué se puede hacer con este tema. Lo quieren hacer público y yo era resaltarlo aquí para que lo ojeen. Hay fotografías de lo que está haciendo con la vivienda, lo que está haciendo, matando animales, metiendo las cabezas dentro de las casas y un montón de historias y llevan así como cinco años. Y era para que lo tuvieran en cuenta. Yo sé que han intervenido Servicios Sociales alguna vez. Pero tampoco se ha buscado, no sé. Ha estado ingresado, vuelve, sale, vuelve a entrar, vuelve a salir. Han escrito al consulado alemán porque él es alemán, pero residente aquí hace muchos años. Y ya lo está llevando un abogado. Y ayer lo registraron para que se tome en cuenta este caso.

El Sr. Alcalde-Presidente: Yo te puedo decir respecto a eso que, efectivamente, es un caso bastante complicado, que llevamos más de cinco años detrás de él. Yo estoy en contacto permanente con la gente más afectada, pero con todos he tenido reuniones aquí en el salón de Plenos. Y aparte de eso, tienen mi teléfono y, efectivamente, me han llamado varias veces. No una ni dos y a cualquier hora del día y de la noche, porque así se lo dije. El caso de Nils es complicado porque hace, no recuerdo el año, pero ya hace tiempo, Nils es una persona que estaba totalmente controlada. Después de la muerte del padre se descontroló totalmente. Además, lo puedo decir porque era paciente mío y, después de ahí ha sido un calvario para él como enfermo y un calvario, por supuesto, para todas las personas que conviven a su alrededor. Desde hace, no te puedo decir el año, se inició un procedimiento de incapacidad que está en el juzgado y que todavía no se ha resuelto. Y nosotros hemos hablado de esos casos, entre otros casos. Lo hemos hablado en todos lados. Recuerdo la última reunión que tuvimos a nivel de la FECAM, estaban incluso fiscales también, estaban todas las Administraciones. Porque son casos que se presentan esporádicamente, pero se presentan en todos los municipios. Igual que la gente también que aquí hemos tenido, desgraciadamente, un par de ellos, y digo desgraciadamente porque algunos se han muerto ya, de gente que no quiere que se les preste atención. Y entonces, ante ese caso, mientras no haya una determinación de una incapacidad mental o algo así no puedes hacer nada, porque la gente puede vivir de la forma que quiera, siempre con unas cosas, pero que es libre de hacer directamente lo que quiera. En el caso de Nils es una persona enferma, una persona que cuando está con el tratamiento es una persona totalmente normal y claro, tenemos ese problema. Ese problema lo hemos trasladado, como te estoy diciendo, a la fiscalía y todo lo demás. La única situación que se puede o quién puede solucionar eso realmente es la tutela de esta persona que tiene que ser indicada por un juez, quién tiene que serlo. Es decir, ha tenido varios juicios, se le ha puesto que no pueda salir de

la casa determinada semana, determinado tiempo y todo eso lo va cumpliendo. El problema es ese. Vamos yo, directamente he hablado con psiquiatría muchísimas veces, porque falta también una coordinación entre lo que es los servicios hospitalarios, a la hora de estar ingresado el paciente, y luego lo que es la atención extrahospitalaria por parte de psiquiatría, porque nosotros, montones de veces nos hemos puesto en contacto con el hospital también para que se nos comunique cuándo esa persona está en alta, para nosotros ayudarle. Y de hecho así lo hemos hecho. Nos lo hemos llevado a su psiquiatra de zona y mientras eso ha ido funcionando más o menos, el hombre se ha mantenido, porque tomando la medicación está bien. Luego, efectivamente hay otros factores sociales añadidos de la gente que está con él, que se aprovecha de él, de toda esa situación.

Los juzgados tienen, porque además la policía tiene la orden y así ha sido siempre, que cada vez que se le llame, levante un acta y se traslade al juzgado. O sea que el acta, y el expediente es enorme. E incluso cuando hemos estado con él en el hospital, hemos hablado directamente con el servicio de psiquiatría, no solo para que nos comunique también, igual que se lo puede comunicar al psiquiatra de zona, para llevar el control como es debido y no ocurre. Es decir, nos lo encontramos aquí. Pero es que los demás, ya ahora conocen el caso, pero al principio le daban un permiso para salir de alrededor del hospital y nos lo encontrábamos aquí y no nos habían dicho absolutamente nada. Pero te quiero decir que es un caso complejo, difícil. Todo lo que hemos podido hacer y más, porque a veces nos hemos extralimitado en otras funciones, porque entendemos primero, que él es un enfermo y, en segundo lugar, la situación que eso crea a todas las personas que viven alrededor. Y en un caso y el otro entiendo perfectamente que la gente esté así y las personas estén así, pero nosotros tenemos las manos atadas. Y créeme que hemos hecho todo lo posible y lo imposible para poder solucionar el caso. Y todo pasa porque el juez dicte una tutela respecto a él, de alguien que se ocupe. Porque es que nosotros incluso nos hemos prestado a que Servicios Sociales le den la medicación, todo lo que hay que hacer para que realmente tome esa medicación y ha sido imposible todo lo que hemos tomado. Este último ingreso, hace cosa de 20 días, porque también ocurre eso, que llega un paciente a urgencia y si no ha llamado previamente, y así ha ocurrido, como este último, que en multitud de veces llamas al psiquiatra de guardia para que sea atendido. Les llega abajo, lo atienden, no conoce su historia o lo que sea. Imagínate en una situación de urgencia. Total, que, o se escapa, como ha ocurrido alguna vez o no le prestan la atención debida y está Nils otra vez a las 24 horas. Ahora ha estado un tiempo ingresado, pero se le ha vuelto a dar el alta. Y nos hemos enterado cuando le han vuelto a dar el alta, porque ha aparecido en Servicios Sociales. O sea que es un problema complejo. Yo, me parece muy bien que hagan todo eso, pero te aseguro que los mismos compañeros, trabajadores de Servicio Sociales saben perfectamente de lo que estoy hablando y que nosotros hecho todo lo posible. Lo que hemos podido y muchísimo más. Veremos cómo es la solución, pero hasta ahora y si esta reunión que tenemos en la FECAM precisamente para intentar solucionar. Luego se acabó la legislatura y no se llegó a ningún acuerdo, precisamente de esos casos que son de difícil solución. Los otros, pero estos casos te encuentras en toda Canarias, en toda España con un vacío legal ahí a la hora de poder actuar. Sobre todo, cuando son personas enfermas, son persona con problemas psiquiátricos o problemas alcohólicos o algo así. Pero que sí, que no hemos dejado de estar y seguiremos estando a ver lo que podemos hacer y lo único que nos queda es que el juez dictamine o diga alguna orden de lo que hay que hacer o declarar la incapacidad y declararle una tutela o algo así.

El Sr. Concejald. José Edelmiro García Castro, quien tiene la tutela ahora.

El Sr. Alcalde-Presidente: Nadie, tiene tutela. Es que no tiene, los padres se murieron. El hermano no quiere saber absolutamente nada de él, que es el único que le queda. Y entonces, ¿quién se hace cargo de él? No se hace cargo nadie, sino él y la gente que se aprovecha de él. Además, que eso va unido después a otras adicciones, a otros problemas, y es complejísimo. La verdad que lo siento mucho por toda la gente y ellos lo saben, me parece bien.

La Sra. Concejald. Raquel María Conejo Arroyo, No, si a mí me lo han dicho. Además yo firme, porque conozco a unos cuantos. Y me lo han dicho, que aquí se les ha



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

atendido bien, que es verdad, pero que lo querían hacer público ya, que ayer lo registraron y para que lo supieran porque ya no saben qué hacer.

El Sr. Alcalde-Presidente: Sí, ha llegado hoy, lo ví antes, no puede ver todo lo que decían, pero es un relato de todo lo que hemos vivido juntos, porque es una situación bastante complicada. Pero vamos a ver. ¿Algún otro ruego más?

La Sra. Concejala D^a Raquel María Conejo Arroyo, No, yo ruego no.

A continuación toma la palabra el **Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro**, dejando constancia del siguiente:

1.- Voy a meter esto en un ruego. No creo que sea mucho de ruego, pero simplemente es darle la enhorabuena al personal laboral de este ayuntamiento, no lo dije antes, por el convenio colectivo que han logrado y también por el aumento del 2 %, porque creo que son dos victorias para el personal. Enhorabuena por parte del Grupo Popular.

El Sr. Alcalde-Presidente: ¿Algún otro ruego más?

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: No.

Iniciando el turno de **PREGUNTAS**, toma la palabra la **Sra. Concejala D^a Raquel María Conejo Arroyo**, dejando constancia de la siguiente:

1.- Yo que quería preguntar por las tuberías de la casa de la juventud, cómo van para la inauguración de la casa.

El Sr. Concejala D. José Manuel Amador Gutiérrez: El pozo.

La Sra. Concejala D^a Raquel María Conejo Arroyo: el pozo, pues cómo va el tema del pozo de la casa de la juventud. También quería preguntar si, como se ha vuelto a retomar otra vez la PCI, desde que está gobernando el PSOE. No es que no estuviera, pero se le ha dado más credibilidad y se ha vuelto a decir que si había mucha gente que la esté solicitando, la PCI. Luego quería preguntar cómo va el tema del colegio de la Corujera también. Y por el campo de fútbol de los Zarzales, que se suponía que en diciembre estaba acabado.

El Sr. Alcalde-Presidente: ¿De Tijarafe te refieres?

La Sra. Concejala D^a Raquel María Conejo Arroyo: Falta todo el césped y para diciembre se suponía que estaba.

El Sr. Alcalde-Presidente: Con respecto a lo del pozo de la casa de la juventud, prácticamente está terminado ya. La última reunión que tuvimos, fue a finales de diciembre con la Delegada Insular de Juventud. Aparte de valorar eso, también se vio lo que es la cuestión del mobiliario. Hay un convenio firmado en su momento con una cantidad determinada que tiene que poner el cabildo y otra que tiene que poner el ayuntamiento. Nosotros ya hemos hecho la labor de coger y decir lo que se necesita dentro del mobiliario, con una persona que ha trabajado en la casa de juventud. Y eso es lo que se le ha trasladado a la Delegada Insular de Juventud. Estamos a la espera de que responda a eso que sería el siguiente paso, que es poner el mobiliario. Y aprovechamos también para, porque en su momento, también hablamos del pavimento que hay en el exterior. Ahora mismo quedó como si fuera tierra, nada más, que es como una especie de auditorio al aire libre y se había acordado anteriormente que se pondría algún tipo de pavimento, sea césped o que ya se vería qué cosa. Y aparte de eso, también dejar preparado como unos anclajes para poner como unas carpas, para poderlas utilizar en un momento determinado, por si hay mucho sol o si llueve o algo así, a lo largo, tanto en invierno como en verano. En su momento eso se dejó

al margen, porque, como sabes, eso es un BIC, cualquier modificación que se hiciera va a tener que tener el visto bueno de Patrimonio y nos aconsejaron que lo dejáramos al margen. Eso se ha trasladado también porque son otros compromisos que se tienen y estamos también a la espera de si lo podemos hacer todo conjuntamente, mucho mejor, pero el primer paso para poderla abrir, es fundamental tiene el mobiliario. Y luego, por otra parte, también se han comprometido a partir de este año, que cada casa de la juventud tenga un dinamizador también, que eso también están mirando que haya. Eso con respecto a la casa de la juventud. Y con respecto a la PCI, ¿Qué dijiste?

La Sra. Concejala D^a Raquel María Conejo Arroyo: Que si había habido más incremento de peticiones en el pueblo.

El Sr. Alcalde-Presidente: Vamos a ver, es indudable, que ha habido más y que va a haber muchas más porque es cierto que va a haber más cantidad de dinero para PCI, pero, sobre todo, lo que nos afecta es que ahora mismo es que, antes tenía un tiempo de vigencia y ahora todas las familias que cumplan con los requisitos de la PCI y que tengan niños menores de, hasta 18 años tienen una PCI de manera indefinida, con lo cual, eso va a atraer a mucha gente y ese es el crecimiento que ha tenido lo de la PCI. No te puedo cuantificar cuánto, pero sí que va a haber muchos más, porque es gente que incluso ya había salido del sistema porque ya había cumplido el tiempo reglamentario.

Del colegio de la Corujera en todo momento, sabes perfectamente que en un aula se cayó una parte del techo y después acudieron inmediatamente los técnicos nuestros y nos hicieron un informe y se aconsejó que, un contacto con la Consejería, que había que hacer un estudio de todos los bloques para ver en qué situación se encontraban. La Consejería contrató a una empresa, todo esto en contacto siempre con el equipo directivo y los padres que tuvieron unas reuniones y se les explicó y yo acabo de tener una. Se quedó en eso, esperar de manera, como había módulos suficientes, por decirlo de alguna manera, aunque estén de una manera mucho más estrecha, no fue necesario sino cerrar un par de ellos. Y se reubicaron los niños, sobre todo, que el problema mayor era el comedor y no tuvieron que salir de ahí. Nosotros también, en su momento, por si tomaban otras determinaciones y dependiendo del problema que se hiciera, hicimos una serie de propuestas por si necesitaban nuestra ayuda. Pero eso depende de la Consejería. Hace dos días concretamente, he tenido una reunión con la directora de Infraestructuras y el presidente para hablar de ello. El primer paso que se va a llevar ya, es el comedor, se va a arreglar de manera inmediata para que los niños puedan volver otra vez a él. Y con respecto al uso tienen que esperar, en principio no parece que haya una afectación general de la estructura, sino que es una cosa local, con lo cual tienen que valorar cuál es el proceso que se va a hacer. Pero también hay una buena voluntad de hacerlo cuanto antes. Luego está la otra parte, que es la que nos ha correspondido a nosotros, porque el mantenimiento sí que es una cuestión nuestra. Entonces, hay un árbol ahí plantado. Hay un par de dragos, sobre todo uno de ellos. Hay varios que están afectando, sobre todo el mayor, pero también hay otro drago y después hay una palmera que no está catalogada. Hay un informe pendiente por parte de los técnicos y por parte tanto de Medio Ambiente como de la oficina técnica, en el sentido de que eso corre un peligro, que hay un muro de se está agrietando y corre un peligro para los niños y por eso el módulo ese, hay un módulo que está bien, pero que está cerrado. No se puede utilizar precisamente por el drago. Nosotros ya tenemos en nuestra mano un informe de Medio Ambiente de que por las circunstancias que hay, aunque sea un árbol protegido y por la seguridad que hay se pueda talar y eso, en ese procedimiento estamos ahora mismo, de poderlos talar los que hay y quitarlos del colegio, con lo cual se podría abrir ese módulo. Estamos ahora mismo en el procedimiento, esperamos solucionarlo. Y después, con respecto a lo de Tijarafe, ¿hablaste?

La Sra. Concejala D^a Raquel María Conejo Arroyo: No.

La Sra. Secretaria: Campo de Fútbol.

El Sr. Alcalde-Presidente: Lo que estaba diciendo. Bueno, que se ha hecho primero la obra y ahora mismo, a partir de este mes se empezará a colocar lo que es el césped. Todo lo demás, y lo que lleva, el parque infantil, se me ha olvidado el nombre. Y después los biosaludables también para mayores.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

Seguidamente toma la palabra el **Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro**, dejando constancia de las siguientes:

1.- Lo que quisiéramos es trasladar una pregunta de una vecina del municipio a este Pleno. Se trata de una estructura que fue realizada en la Calle Zarzales, el número 21, en esa casa y que no se le ha otorgado el permiso como obra provisional, como una estructura provisional. Queremos saber que por qué no se ha podido dar ese permiso de obra provisional. Y si podemos acceder a ese expediente para saber cómo iba ese tema, si va a llegar a buen término o a mal término.

El Sr. Alcalde-Presidente: No sé cuál, es que calle Zarzales hay varias.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: Tendríamos que ver el expediente y valorarlo a ver.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Podemos verlo. Calle Zarzales, número 21.

2.- ¿Existe algún registro actualizado de las asociaciones del municipio? Y si existe, si podemos acceder a ese registro.

El Sr. Alcalde-Presidente: No sé exactamente en qué estado se encuentra ahora mismo. Sí es cierto que cuando estaba funcionando territorio Hey, que teníamos a las técnicas del cabildo, se empezó a realizar. Hay un registro hecho. Lo miro a ver qué hay.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: ¿Está actualizado?

El Sr. Alcalde-Presidente: Hay que verlo. No te puedo decir si está totalmente actualizado o no, pero sí que, lo miramos.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Tenemos tarea ya de aquí al otro Pleno.

3.- La plaza de la Policía Municipal. Muchos vecinos nos han comentado, siguen con el nerviosismo. Muchos nos hablan de que a la noche, no hay policía municipal. Queremos trasladarlo aquí. Queremos volver otra vez al mismo tema de la Policía Municipal. ¿Qué ha pasado? ¿Qué pasa? ¿Qué va a pasar?

El Sr. Alcalde-Presidente: Pues lo que ha pasado, como sabe, había una oferta de empleo público en la que se iban a sacar tres plazas de policía y un representante, a título, en principio individual de los funcionarios, en este caso representante de la Policía, ha puesto un recurso contencioso administrativo, creo que se llama así, ante el juzgado, porque entendía que esa oferta de empleo público tenía que haber sido posterior a convocar la relación de puestos de trabajo y el Reglamento de productividad. En todo momento, igual que se llegó a un acuerdo con los laborales, también con los funcionarios, se dijo que, en principio, lo que teníamos que hacer y debido a los convenios que estaban como muy caducos ya, el último que se había hecho hacía muchos años, era aprobar los convenios, tanto el de laboral como el de funcionarios y después se actuaría como para llevar a cabo la RPT y el Reglamento de productividad. Y así es lo que hemos hecho. Nosotros ya hemos contratado a un equipo jurídico para que haga esa relación de puestos de trabajo y el Reglamento de productividad. Se lo hemos trasladado, le hemos dado el nombre. Quién es. Es más, incluso el jueves próximo vendrá a explicarles a todos los funcionarios cuál va a ser el procedimiento para seguir adelante. Se lo hemos explicado por activa y por pasiva, pero ha seguido en la misma tesitura. Y la cuestión es que el juicio ese tenía periodo para llevarse a cabo, creo que era a 31 de marzo de 2021. Al final, hace unos días hemos logrado con la abogada del sindicato

que, por lo menos, se tenga un periodo de 60 días para que ellos puedan evaluar entre comillas, si se está llevando a cabo esta RPT y el Reglamento para poder retirar ese contencioso. Esperemos que entren en juicio porque realmente, por nuestra parte, hemos actuado tal y como hemos dicho y como hemos acordado. Y la mayoría, claro, los funcionarios es un grupo determinado y la Policía es mayoritaria y bueno, el resto de funcionarios sabe perfectamente que estamos cumpliendo. Y yo creo que de la Policía también, pero, en todo caso, para que se vea que no es ningún farol. Porque además les he dicho, les he enseñado y les he comentado que el gabinete contratado, esa persona va a venir el jueves próximo con todos los funcionarios y les explicará cuál es el procedimiento a seguir, así se trata, sino de hacer lo que habíamos acordado. Y por eso no hemos podido sacar las plazas esas que, como habíamos comentado, tenemos otro problema añadido que es que al final del 2020 tendríamos que tener el 8 % de temporalidad y tenemos casi el setenta y pico por ciento. Con lo cual, en ese caso, podíamos llegar a cumplirlo. Pero ahí estamos, en esa tesitura, ahora mismo. Por supuesto, nos vemos perjudicados todos. El municipio es el primero, porque tampoco se puede mejorar lo que es la seguridad.

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: ¿Y en la noche hasta que ahora está?

El Sr. Concejala D. Antonio Damian González González: Cuando hay dos policías se quedan hasta las dos de la mañana, con la reducción de las 35 horas se está hasta las dos de la mañana y, por seguridad, cuando hay un solo policía están hasta las 12.

El Sr. Alcalde-Presidente: Sí que tenemos que agradecer a la Guardia Civil, al teniente en concreto que estamos totalmente en contacto con ellos, cualquier situación que se produzca siempre están. Aunque ellos también están, la verdad, en una situación bastante complicada.

4.- ¿Existe alguna ordenanza para la zona destinada a aparcamiento de 20 minutos? Es otra pregunta, que nos hacen también por parte de los comercios. Si existe específicamente una ordenanza para eso, o no existe ordenanza.

El Sr. Alcalde-Presidente: No. Que yo conozca, no. Sí te puedo decir que ayer tuvimos una reunión con los comerciantes, con los empresarios, se les convocó a una reunión y lo que sí vamos a poner en marcha, hay que tener la ordenanza, por supuesto, pero es una ordenanza que ya tienen otros municipios también, determinados lugares del municipio que sean zona azul. Gratuita, por supuesto. Con un control que veremos cómo podemos hacer. Hemos preguntado y todos están de acuerdo en poderlo llevar a cabo y ver de qué manera funciona. Realmente se ha empeorado la cuestión del aparcamiento en el sentido de que los cuatro aparcamientos que salieron el año pasado, por un motivo o por otro quedaron desiertos. Ahora volveremos a sacarlos. Lo tenemos en el presupuesto, ya lo que habíamos dicho, no solo los cuatro, sino uno para cada barrio, como habíamos acordado. Con lo cual, eso, efectivamente, porque esperábamos tener por lo menos alguno funcionando ya. Y eso ha repercutido también en el problema. Y hemos llegado a un acuerdo con ellos en poner en marcha y ver cómo funciona por toda la zona comercial.

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: Esa es otra pregunta que nos habían trasladado. Que ¿qué pasaba con los seis aparcamientos, que ya se sabía dónde se iban a instalar?

El Sr. Alcalde-Presidente: No lo que es que quedaron desiertos. No porque no se presentaran, solamente no se presentó el del Farrobbillo. Sí, que estoy diciendo que de los cuatro aparcamientos que sacamos a licitación, este último año en 2019, uno quedó desierto. Quedan desiertos los cuatro se puede decir porque en uno de los lotes no se presentó nadie y en los otros tres sí que se presentó gente, pero no cumplieron los requisitos que se exigían en el proceso administrativo que tenían que cumplir, con lo cual es como si quedaran desiertos. Ahora vamos a sacar nuevamente esos, más los otros que habíamos hecho el estudio para que cada barrio pueda tener uno.

5.- Fiesta de fin de año. Una pregunta que también nos trasladan es ¿por qué no había baños portátiles? ¿por qué no había cantinas? ¿Cuántos policías locales participaron en esa fiesta?



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

Porque supuestamente no había mucha seguridad. Realmente si no hay agentes de Policía Municipal tampoco no pueden contar con ello. La empresa de seguridad era una empresa de seguridad privada y ¿cuánto costó tener contratada esa empresa de seguridad?.

El Sr. Concejal D. Antonio Damian González González: Con relación a lo de la Policía había cinco policías, o sea, cumplían lo que decía el Plan de Seguridad. Si no recuerdo mal había cuatro miembros de seguridad de apoyo, cumplían lo que decía el Plan de Seguridad y lo que es con relación a la seguridad estaba cubierto. Según el Plan de Seguridad estaba totalmente cubierto.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Y los baños.

El Sr. Concejal D. José Feliciano López Hernández: el baño no salió a tiempo. También es cierto el tema de las cantinas que se pensó a última hora y había que sacarlas a subasta y tampoco entramos en tiempo. Fue un error un poco de novatos, pero esperemos que ya para la próxima edición no vuelva a suceder.

6.- En todas las obras de acondicionamiento que hay en el municipio que se colocaron en las elecciones, los carteles diciendo ¿qué plan hay? porque hemos visto que la única es la de san Luis, de la parte deportiva, pero de lo demás no se ha hecho nada. ¿Hay algún plan? ¿Hay un proyecto? ¿Cómo vamos a arrancar con ese tema?

El Sr. Alcalde-Presidente: ¿Con respecto a qué te refieres?

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Sabes, los carteles que han puesto en todas las obras, en todos los sitios, que no han arrancado. La que han arrancado es la de san Luis, la de la zona deportiva, la de las canchas de pádel. Pero además nos dice la gente que va donde están los carteles, pero que no se han tomado iniciativas.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: La única, de todas, hablo de memoria, tendría que repasarlo. La única que queda por arrancar es la de Mencey Bencomo porque es un proyecto conjunto con Cabildo, está el proyecto, está todo y estamos pendientes del tema de financiación. Las demás están toda, sino empezadas, están en trámite de licitación y demás.

La Sra. Concejal D^a. Lilia Clara Alonso Gutiérrez: a lo que nos referimos, perdona, también, a lo de los parques infantiles que también se les preguntó en el anterior. Está el cartel.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: No, hay que retirarlo porque los parques infantiles si están terminados todos. Los parques era el tema del acondicionamiento de los aparatos y la colocación del piso. Esos están terminados todos. Después está Mencey. Después estaban los asfaltados, que ya están terminados todos los que teníamos dentro del proyecto, del Plan de Asfaltado, que teníamos en la primera fase. Después está el calvario, el cementerio, la sala de estudio. Todos los que, lo que pasa es que los carteles sí que es verdad, hay que retirarlos. Están retirados los carteles. Alguno habrá quedado. Pero la única obra de todas las que anunciamos, que me acuerde ahora, igual a lo mejor ahora se me ha quedado alguno en el tintero.

El Sr. Alcalde-Presidente: Los locales de La Corujera está en fase inicial. Y el acceso de la plaza empezará la semana próxima.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: También en torno a la plaza empezará a partir de la próxima semana.

El Sr. Alcalde-Presidente: Lo único que queda así es lo del Mencey que estamos en comunicaciones con la Consejería.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: Y la accesibilidad de la plaza de la Corujera que también está licitada y empezará en breve, que es la accesibilidad y el parque infantil de la Corujera, que por eso quedó fuera de los otros parques, porque iba en una obra diferente. Los otros parques era la remodelación de los parques y este es prácticamente el parque nuevo, con la accesibilidad de la plaza, que es la única plaza, el único espacio público que queda sin ser accesible de todos los que tiene el municipio.

7.- Muchos vecinos de la Corujera nos piden, esto es una petición, nos piden que se pinte la escalera de entrar al colegio, que no está pintada, que el peligro, que los niños no la ven. La escalera está gris.

El Sr. Alcalde-Presidente: ¿La escalera principal?

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Exactamente, está completamente gris, no está pintada. Que si hay alguna posibilidad de los escalones pintarlos de algún color para que sea más sensible al ojo.

8.- Vamos con la Quinta. En el año 2015 se puso la luz, se colocaron las luces en la entrada a La Quinta, después de 20.000 problemas, pero se logró. ¿Por qué no se puede lograr el asfaltado de entrada a la Quinta? Ya tienen dos huecos.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: Otros dos.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Exactamente. Entonces es algo que están pidiendo. Verdaderamente la organización pide esa entrada, por lo menos que esté asfaltada porque eso es que ustedes lo tapan, ustedes lo saben, y a los días vuelven otra vez a estar los huecos.

El Sr. Alcalde-Presidente: Estamos de acuerdo en las necesidades y estamos viendo las formas de poderlo llevar cabo.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Lo sé.

El Sr. Alcalde-Presidente: Esperemos que no tarde mucho.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Igual que el hueco. El hueco ya tiene. Porque no son papás lo que tiene, pero ya tiene su tamaño.

El Sr. Alcalde-Presidente: También es cierto, se ha retrasado porque quien hace generalmente todo este proceso, ya comentamos en el anterior Pleno que nosotros ahora mismo estamos bajo mínimos en cuanto a personal, o son personal del Plan de Empleo Social que acaba de incorporarse hace poco, con lo cual, ha habido desfase entre que terminan los unos y que comiencen los otros.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Lo del hueco, muchos vecinos me lo preguntan cada vez que me ven.

El Sr. Alcalde-Presidente: Ese es cierto y hay más. Tenemos localizados todos. Efectivamente, empezaremos a hacerlos.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Pero ese hueco, fíjese, todos los días mi hija también me lo recuerda. Oye, cuándo vas a decirle esto al Alcalde. Hoy mismo me dijo papá, ¿vas al Pleno? díselo al Alcalde. Vente al Ayuntamiento y se lo dices tú al Alcalde. Porque lo hemos tratado. Pero a ver qué posibilidades hay. Esperemos que no pase nada.

9.- La piscina. Volvemos con el tema de la piscina. Es un tema recurrente que hay que sacarlo en todos los Pleno y queremos saber, que sabemos que está judicializado, pero que cómo va el tema, que si se está presionando, que si se está buscando la solución, que la gente nos pregunta.

El Sr. Alcalde-Presidente: Con respecto a la piscina te tengo que decir que hace unos días hemos recibido, sabe que está metido, el procedimiento, está dentro del Consejo Consultivo, que se tiene que emitir un informe de la resolución del contrato y hace cosa de unos días hemos recibido un escrito diciendo que antes del día 20 de febrero tendremos esa resolución. Y a partir de ahí, pues ya se determinará lo que hay que hacer según también lo que ellos indiquen.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Y están conscientes de que hay gente que entra en la piscina, para que no se deteriore.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

El Sr. Alcalde-Presidente: Aquello está totalmente cerrado. Nosotros hemos ido, creo que son dos veces a hacer un informe por parte de los técnicos nuestros y con la Policía, de la situación en la que se encuentra. Y ahora creo que tenemos que volver a ir otra vez.

10.- Una pregunta para el concejal, no es para José Feliciano directamente, pero también nos han mostrado su inquietud muchos vecinos, porque un familiar del señor José Feliciano está trabajando en el Ayuntamiento que entró, entendemos que por ser familia de un concejal no tiene por qué no trabajar en el ayuntamiento, pero sí, por querer ser lo más transparente posible con los vecinos, quisiéramos que se fuera transparente con este tema y se explicara para nosotros podemos transmitir.

El Sr. Alcalde-Presidente: Sí, nosotros no tenemos ningún inconveniente en explicarlo.

La Sra. Concejala D^a. Marina Andrea Lorenzo de León, toma la palabra y comenta: El programa del Plan de Empleo Social es un Proyecto del Servicio para el Empleo junto con el Ayuntamiento de Santa Úrsula. Desde el año pasado la intención desde el área de empleo de Servicios Sociales es ser lo más transparente posible. Entonces, para dar una oportunidad a toda esa gente que no se atiende desde los Servicios Sociales porque está en dificultades económicas, lo que se ha hecho que quien quiera del Ayuntamiento de Santa Úrsula presente una solicitud con sus requisitos económicos y su situación personal y se le tenga en cuenta para enviar ese listado al Servicio Canario de Empleo. Ese listado no es una selección, es una preselección. Es decir, de la gente que vive aquí con una serie de características de exclusión social, situación económica y formación para las categorías que se exigen se elabora un listado. Ese listado lo valora una comisión técnica formada por las trabajadoras sociales y dos técnicos del Área de Empleo y se envía al Servicio Canario de Empleo. El Servicio Canario de Empleo es quien tiene la potestad de elegir a esas personas. Nosotros lo único que le mandamos es la gente que está interesada. No podemos nunca seleccionar a nadie. Cuando se envía el listado el Servicio Canario de Empleo tiene una serie de personas desempleadas con las mismas categorías. Y son ellos quienes hacen la selección. Hay personas que sí coinciden porque es verdad que el Servicio Canario de Empleo permite una vinculación del 40 %. En este caso era de 10 personas. Las 10 personas que se vincularon fueron las personas que estaban en una situación económica con mayor dificultad y llevaban aparejado un informe de la trabajadora social y de las categorías profesionales que había más demanda y menos oferta. El resto de personas los elige el Servicio Canario de Empleo y es él quien los manda. Nosotros no tenemos nada que ver en la selección de personal.

El Sr. Alcalde-Presidente: Y añadir, con respecto al caso que dice que ni siquiera esta persona había presentado la solicitud en el municipio, o sea que ni siquiera nosotros del listado que mandamos estaba esa persona tampoco. Así que es una selección única que hace el Servicio Canario de Empleo. Y ahí nosotros no nos metemos.

11.- La zona peatonal de la rotonda de la Quinta. Sé que hay algo por allí del cabildo, un proyecto. ¿Se sabe algo? ¿Cuándo se va a comenzar? ¿Se va a comenzar?

El Sr. Alcalde-Presidente: Hemos tenido una reunión hace poco con ellos y, además lo han sacado en la prensa también, que en el primer semestre se comenzaría. El proyecto lo tienen aprobado. A mí me han dicho que era el primer semestre, el compromiso del cabildo de poderlo hacer, de comunicar las dos paradas.

12.- El cine municipal de santa Úrsula. Nos refiere un vecino que el Alcalde ha hecho un compromiso con el pueblo para reformarlo, pero hasta la fecha no ha pasado nada. Espera una contestación, qué ha pasado con ese tema.

El Sr. Alcalde-Presidente: En principio el proyecto sigue en pie. El proyecto está hecho, el cine. Y, bueno, lo único es que hay que hacer unas catas determinadas que afectan a la parte baja de otros locales que no son de propiedad municipal. Y hemos llegado a un acuerdo. Ha habido algún malentendido, pero al final se ha llegado a un acuerdo. Ya hoy se ha mandado el escrito para poder hacer esas catas y próximamente se harán las catas. Y una vez que se hagan, nos dirán, efectivamente, si a la hora de hacer ese proyecto hay que reforzar estructuras o qué es lo que hay que hacer. Porque en principio, después del tiempo que llevamos, ahora mismo se ha desbloqueado la situación.

13.- El correo, si hay alguna noticia, ya que se llevaban varios años hablando y la gente mayor no puede subir. Han dicho que es un escándalo y encima tenemos un Alcalde que es médico. No sé qué tiene que ver esto. Que es médico y la gente mayor no puede subir.

El Sr. Alcalde-Presidente: Hombre, por la dificultad. Es cierto, como sabemos Correos es un institución privada. Yo, en su momento también tuve conversaciones con ellos para buscar un local en la zona baja del municipio, y con buen criterio desde el gabinete jurídico nos han dicho que por qué Correos y no otra empresa. Ese ha sido el hándicap para poderlo hacer. Nosotros hemos estado dispuestos a poder llegar al acuerdo y que se pueda ser, pero nosotros, por ejemplo, no podríamos dar una seguridad de que si sacamos un local en la parte baja del municipio, vaya a recaer exclusivamente en Correos. Y ese ha sido el problema por el que Correos no está en la parte baja. No cejamos en que sean ellos mismos quienes puedan buscar una solución. Nosotros estamos abiertos a todas las posibilidades, pero siempre cumpliendo la parte legal.

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: ¿Y ellos están al tanto de que se está?

El Sr. Alcalde-Presidente: Ellos están al tanto y yo hace un tiempo que tuve una reunión, no recuerdo ahora y les trasladé cuál es la situación que había. Porque en principio pensé que lo podríamos hacer efectivamente, y ellos estaban dispuestos a montar todo. Que nosotros les buscáramos el local y tal, pero no lo podemos hacer. Tendremos que buscar alguna otra fórmula, o si se licita, nadie va a decir que no vamos a tener seguridad de que vaya a ser que el mismo Correos quien pueda entrar porque hay más compañías que se dedican a eso.

14.- También nos transmiten que los peatonales en todo el casco están fatal, están muy peligrosos, que están mal pintados, que no hay luz, hay muchos letreros de la vía que los tapan, los árboles, los vegetales que no dejan ver, esperando que haya un accidente grave, gente joven, gente mayor en peligro. Lo mismo pasa con los coches. Muchas veces no se ve a una persona cruzando, pintas de color rojo, amarillo y con reflejo, instalar las luces encima de los peatonales. Que encima de los pectorales haya luces, que parece que no hay a la hora de, a la noche no se ven los peatonales. Me imagino que todas esas mejoras vendrán por todo lo que se está haciendo, pero que la gente me transmite eso porque genera preocupación.

El Sr. Alcalde-Presidente: Sí, en la parte que nos corresponde a nosotros, como hemos hecho en la vía, que se va reforzando lo que es los colores, por supuesto. Los colores tienen que ser el color que nos dicen legalmente que tenemos que poner. La parte nuestra que corresponde a lo que estás diciendo y que hablamos también en el otro Pleno, por lo mismo que acaba de comenzar el Plan de Empleo para ver si ahora se comenzarán a poner todo lo que son los espejos, los que faltan. Y con respecto a lo de las luces, los pasos de peatones sí que tienen una luz, lo que pasa es que a veces, efectivamente, no brilla lo suficiente una luz LED. Habrá que buscar una fórmula para ello. Y con respecto a lo que es la parte de la carretera general se le ha pasado al cabildo que es el que tiene que hacer la limpieza y poda de todos los árboles que están en la carretera general.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

15.- Me pasan una foto de la bajada del parking del estacionamiento de aquí arriba, que la bajada principal que no está pintado la señal de ceda el paso y la gente pasa, que está mal señalizado.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: Ahí hay previsto, ahora se asfaltó hasta la salida del parking. Que ahora mismo está previsto seguir con la segunda fase de asfaltado hacia caja siete y se está valorando junto con la Policía, por eso no se ha pintado, cambiar la entrada y salida al parking. Ahora mismo sales del parking y sales hacia la izquierda y los técnicos están valorando que la salida del parking sea hacia la derecha. Por eso no se ha pintado provisionalmente, no se ha remarcado por eso, porque la idea que se está barajando desde que se han hecho los cambios, que se han hecho ahora en el tema de aparcamiento y demás y se va a continuar ahora la otra fase, en el margen derecho, dirección Santa Cruz llega hasta caja siete y el margen izquierdo es la parte del cine hasta Movistar. Cuando terminemos la obra del peatonal de la plaza, o sea, el cambio de pavimento. Entonces la idea es que en esa zona se reestructure la salida del parking. Ya después, cuando esté reestructurada se pintará con la nueva forma. De todas formas, se está valorando.

16.- En la zona de la Corujera, después del parking hay una cafetería, no me acuerdo del nombre de ella, la cafetería tiene un nombre así, un poquito raro. Hay una bajada allí, al terminar la cafetería, al terminar ese edificio hay una bajada que supuestamente se ha caído gente allí.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: Hay un escalón.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Sí, es como un escalón, pero medio raro, porque yo lo he visto varias veces y entonces a ver si no sé, a ver si se puede hacer algo. Porque la misma cafetería nos han dicho que es un verdadero peligro.

El Sr. Concejal D. José Manuel Amador Gutiérrez: Poner una pizona.

El Sr. Concejal D. José Edelmiro García Castro: Nos han dicho de hace mucho tiempo, desde antes de las elecciones en campaña electoral, nos lo habían comentado y nos lo siguen comentado. A ver si hay alguna posibilidad de hacer algo con ese escalón porque ahí se ha caído gente.

El Sr. Alcalde-Presidente: Yo creo que hay que señalarlo con eso.

17.- Y, por último. Una vecina de nuestro municipio que yo me imagino que te sabe de quién se trata al decirle el nombre, es la señora María de la Soledad Siberio Herrera. Ella pone aquí, exponen al Gobierno de Canarias una denuncia que "siendo preseleccionada para auxiliar administrativa dentro del Proyecto Impulsando de Santa Úrsula, 2019-2020, después de ser valorado por la Comisión Técnica con una puntuación de 360 que, posteriormente pasa al Servicio Canario de Empleo para corroborar los datos, no ha sido seleccionada por dicha institución. Entonces solicito información de por qué ha sido rechazada" teniendo ella esa puntuación y teniendo una serie de características que, es más, me han comentado del ayuntamiento que inclusive se le felicitó en su momento porque se creía que había accedido y a la final, no accedió. No es tanto mi pregunta si no, nosotros quisiéramos acceder al expediente para tranquilizarla a ella y para ver verdaderamente cuáles son las causas por las cuales se rechaza. Y yo me imagino que usted sabrá del caso porque yo creo que ella ha hablado con usted.

El Sr. Alcalde-Presidente: Sí y, de todas formas, yo creo que Marina lo explico perfectamente, pero no hay ningún problema en volver hacerlo.

La Sra. Concejala D^a. Marina Andrea Lorenzo de León: Es el mismo caso. Es decir, se recalca que es una preselección. Nosotros no seleccionamos a nadie. Nosotros le damos la oportunidad a la población de Santa Úrsula para que presente una solicitud y sea valorada por una Comisión Técnica. Es el Servicio Canario de Empleo quien hace la selección. Nosotros no podemos vincular ningún puesto. Es decir, hay varias personas de las que nosotros mandamos que el Servicio Canario de Empleo, cuando hace el filtro, coinciden y salen en los puestos, pero nosotros no seleccionamos a nadie. Es el Servicio Canario de Empleo. Entonces ellos tienen un listado. Tienen una serie de requisitos que son los que valoran el test, la edad, los requisitos económicos de la unidad familiar, tiempo de desempleado, tiempo empadronado en el municipio, víctima de violencia de género, menores a cargo y ellos tienen un filtro y llaman por ese orden.

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: Pero pongamos, suponiendo que este es el caso, una hipótesis de que ella cumple y que tiene la máxima puntuación y no ha salido.

La Sra. Concejala D^a. Marina Andrea Lorenzo de León: La máxima puntuación en la preselección que hace la Comisión Técnica de aquí para poder enviar ese listado al Servicio Canario de Empleo. El Servicio Canario de Empleo con ese listado verifican en sus ordenadores y llaman al listado. Igual que el caso de ella, el resto de limpiadoras, aparejador técnico, no salieron los que mandamos en el listado porque el Servicio Canario de Empleo entiende que ellos meten su filtro y establece un orden.

El Sr. Alcalde-Presidente: Una de las cosas no cumple.

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: ¿Y podemos acceder simplemente? ¿Hay algún expediente, hay algo que podamos hacer de información, de ver?

La Sra. Concejala D^a. Marina Andrea Lorenzo de León: ¿En nuestro en lo que elaboró la Comisión Técnica? Sí.

La Secretaria: Pero al del Servicio Canario de Empleo no porque esta allá.

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: Pero ella está solicitándolo.

El Sr. Alcalde-Presidente: Además, yo le he dicho que, si ella lo cree así que está en su derecho, está claro.

La Sra. Concejala D^a. Marina Andrea Lorenzo de León: Que ¿por qué en el Servicio Canario Empleo no sale ella y sale otra persona? Que lo pregunte.

El Sr. Concejala D. José Edelmiro García Castro: Ella hizo esa petición, pero por la parte del ayuntamiento.

La Sra. Concejala D^a. Marina Andrea Lorenzo de León: Sí, la nuestra sí. Pero es lo que le comentaba antes, que hay mucha gente que no se presentó a nuestra preselección y salió seleccionada porque el Servicio Canario de Empleo, aunque no te presentes a nuestra selección, el Servicio Canario de Empleo entiende que cumples los requisitos y nos envía ese personal.

A continuación toma la palabra el **Sr. Concejala D. Eduardo Suárez Martín**, dejando constancia de las siguientes:

1.- Los Planes de Seguridad, ¿aún lo está haciendo el agente Fernández?

El Sr. Alcalde-Presidente: Acaba de salir. Esto ha sido una urgencia.

El Sr. Concejala D. Eduardo Suárez Martín: Pero, supuestamente tendrán que saber cualquiera, la persona de fiesta, por ejemplo, tiene que saber quién hace el Plan de Seguridad.

El Sr. Concejala D. José Feliciano López Hernández: hasta donde yo sé los está preparando Fernando.

El Sr. Concejala D. Eduardo Suárez Martín: Vale. ¿Cómo se están pagando, retribuyendo esos planes?

El Sr. Alcalde-Presidente: Te lo concretamos en el siguiente Pleno.

El Sr. Concejala D. Eduardo Suárez Martín: ¿Aún se les están pagando las horas en horas extras?

El Sr. Alcalde-Presidente: Te contestamos.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
SANTA ÚRSULA
TENERIFE
REL 01380393
CIF P3803900D

2.- Señor Alcalde usted siempre hace las cosas muy rápidas, por donde normalmente le votan más. Yo no lo veo lo más lógico por su parte. Pero lleva ya casi como cinco años lo de la cancha de San Fernando, el colegio. Todavía está ahí. Lo hemos hablado 1.000 veces aquí en el Pleno y todavía no se ha hecho ni se ha tomado ninguna actuación. ¿Va a seguir así de esa manera?

El Sr. Alcalde-Presidente: En primer lugar, el colegio San Fernando depende de la Consejería. Desde el 2007 cuando se nos trasladó y le digo la fecha exacta porque es una de las cuestiones que acabo de tratar con la directora de Infraestructuras del Gobierno de Canarias. En el 2007 se mandó, se hizo un informe por parte de los técnicos nuestros. Vinieron los técnicos de la Consejería y efectivamente dijeron que había que hacer una zona de exclusión para que los niños no pudieran hacer deporte en esa zona, porque había un riesgo determinado. Eso me parece que fue en mayo. En noviembre se volvió a recalcar a la Consejería de la urgencia del procedimiento. Ellos decían que estaban haciendo el proyecto. Se hizo en 2018, otra vez el mismo. Y me acuerdo de la fecha porque le acaba de llevar todo eso expediente ahora a la directora nueva de Infraestructura y no sabía exactamente en qué situación estaba. Quedó en breve en venir a la Corujera, precisamente para ver lo que se hacía el resto y comunicármelo. Pero está clarísimo que hay que hacer un proyecto que tiene que hacerlo la Consejería. Y aparte de eso, lo tiene que ejecutar la Consejería. Nosotros lo que hacemos es como intermediarios en el sentido, por supuesto, de presionar. Y así lo hemos hecho en reiteradas ocasiones. Y sin ir más lejos, hace tres días.

El Sr. Concejel D. Eduardo Suárez Martín: Hay que tomar un poquito de medidas porque los niños siguen saltando al sitio que está vallado.

El Sr. Alcalde-Presidente: Está vallado y el del equipo directivo sabe exactamente, además los niños no están solos allí. Están con sus profesores de gimnasia, que es el que tiene que hacer eso.

El Sr. Concejel D. Eduardo Suárez Martín: Yo se lo comento simplemente.

El Sr. Alcalde-Presidente: Y, por supuesto, que estamos de acuerdo. Para nosotros es una prioridad, por supuesto que se haga y así lo hemos trasladado nuevamente, por cuarta vez.

3.- Se le negó en la fiesta de Navidad al Club Deportivo Santa Úrsula un gasto de 60 euros de un castillo hinchable, diciendo la Concejala de Deportes a la directiva que no había dinero para esos gastos. Eso creo que es un poquito, cuando se gastan otras cosas innecesarias, desde el punto de vista nuestro, que no se pueda hacer un gasto de ese tipo, ni ayudar a club. ¿Por qué motivo no se le ayudó?

El Sr. Alcalde-Presidente: Ni idea. Le respondemos en el siguiente Pleno.

4.- En la calle San Luis hay vecinos que les dijo usted, antes de empezar las obras, antes de las elecciones, es normal, que iba a abrir el Mencey Bencomo para toda la gente de la zona pueda ir a practicar deporte a las canchas y aún no han visto eso reflejado.

El Sr. Alcalde-Presidente: ¿Cómo, perdón?

El Sr. Concejel D. Eduardo Suárez Martín: Usted comentó a varios vecinos que iban a abrir las canchas del Mencey Bencomo mientras tuviesen las canchas de San Luis cerradas. ¿Aún no ha tomado esa decisión usted?

El Sr. Alcalde-Presidente: Yo le dije a esa gente y así se ha trasladado ahora que trataríamos primero, de distribuir a los niños que fueran al resto de canchas que hay. Y efectivamente, si había la posibilidad de poderlo hacer en el Mencey lo haríamos. Y en ese

momento estamos. El problema no es la distribución de las canchas o de la utilización de las canchas, sino la apertura y cierre de las mismas. Y en eso estamos intentando poderlo solucionar. Pero hay una notita puesta allí, en el polideportivo, que se ha dicho que cualquier consulta que quieran hacer que se pongan en contacto con el área de deporte y se les derivará ahí. Es indudable que hay un polideportivo en la, ¿cómo se llama? En el polideportivo Rivera, que queda prácticamente a la misma altura que la cancha del Mencey y se puede utilizar perfectamente. Está abierto en horario hasta por la noche y pueden distribuirlo también, dependiendo en los otros polideportivos que pueda haber en el municipio. Pero en esa situación, en ese momento estamos ahora. Pero, vamos, se les ha dicho y está puesto en el cartelito, que se pongan en contacto con Deportes y se les comenta lo que podrían hacer.

5.- ¿Quién se ha hecho cargo del sobrecoste de la obra del campo de fútbol? El reasfalto que se tuvo que hacer.

El Sr. Alcalde-Presidente: Le respondemos en el próximo Pleno.

6.- ¿Qué pasa con el cierre del paseo de La Mancha? ¿Hay alguna actuación que se vaya a hacer?

El Sr. Alcalde-Presidente: El paseo de La Mancha es una obra en la que el proyecto ya está realizado y el cabildo ha puesto una cantidad determinada. Nosotros vamos a poner otra y en breve comenzaremos a hacer la licitación. ¿Más preguntas?

A continuación, el Sr. Alcalde-Presidente, al no haber más asuntos que tratar, levanta la sesión siendo las veinte horas y cinco minutos, de lo que yo, como Secretaria, doy fe.