

5287	Juicio nº 46/12 a instancias de Antonio Sánchez Ríos contra Construcciones Carolina, S.L.	Página 7498
Juzgado de lo Social Número 15 de Madrid		
5337	Juicio nº 278/11 a instancias de Isabel Sánchez González contra Europa Medcorp, S.L.	Página 7498
Juzgado de lo Social Número 3 de Las Palmas de Gran Canaria		
5299	Juicio nº 826/11 a instancias de Carmelo del Rosario Suárez contra Dialse Seguridad, S.L. y otros	Página 7499
5298	Juicio nº 942/11 a instancias de María del Carmen Alemán Sánchez contra Dialse Seguridad, S.L. y otro	Página 7500
5297	Juicio nº 714/11 a instancias de Cándido Antonio Rodríguez Ramos contra Dialse Seguridad, S.L. y otro	Página 7500
5296	Juicio nº 840/11 a instancias de Ruymán Sosa Sánchez contra Dialse Seguridad, S.L. y otro	Página 7501
Juzgado de lo Social Número 6 de Barcelona		
5295	Juicio nº 731/11 a instancias de Raúl Rojo Díaz y Montserrat Castillo Martínez contra Structure Eco System, S.L. y otro	Página 7501
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1 de Puerto de la Cruz		
5395	Juicio nº 438/11 a instancias de José Luis Escamilla González y otros	Página 7502
V. ANUNCIOS PARTICULARES		
Comunidad de Regantes de Los Sauces		
5510	Convocatoria de Junta General que tendrá lugar los próximos días veintinueve de abril y seis de mayo en primera y segunda convocatoria	Página 7502
Notaría de Marcos Guimerá Ravina		
5396	Venta extrajudicial de la finca hipotecada sita en la Urbanización La Paz, calle Los Robles, Edificio Masaru, planta primera, apartamento ciento cincuenta y cuatro, Puerto de la Cruz.....	Página 7502

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

PUERTOS DE TENERIFE

Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife

ANUNCIO

4959

5442

Anuncio de información pública sobre la tramitación del expediente para el otorgamiento de concesión administrativa para la ocupación de espacio de dominio público portuario en la nueva terminal pública de contenedores de la Dársena del Este del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, que sirva de soporte para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías al tráfico de contenedores.

Habiendo resultado adjudicataria la entidad “Ohl Concesiones, S.A.U./Marítima Dávila, S.A.” del concurso convocado por la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife para el otorgamiento de concesión administrativa para la ocupación de espacio de dominio público portuario en la nueva Terminal Pública de Contenedores de la Dársena del Este del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, que sirva de soporte para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías al tráfico de contenedores, procede la tramitación del expediente de conformidad con lo prevenido en el artículo 86.6 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Real Decreto Legislati-

vo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, a efectos de que en el plazo de veinte (20) días a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las Corporaciones, Entidades y particulares que se crean afectados, puedan examinar el expediente y presentar cuantas alegaciones estimen pertinentes en relación con el mismo.

Las alegaciones se presentarán en el Registro General de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, en la Avda. Francisco La Roche nº 49, en horas hábiles de oficina, pudiéndose consultar la documentación en la División de Dominio Público de este mismo Organismo, donde se encontrará a disposición del público para que pueda ser examinado.

Santa Cruz de Tenerife, a 9 de abril de 2012.

El Presidente, Pedro Rodríguez Zaragoza.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

4960

5254

Código de Convenio número 38002851011996.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa Canaragua, S.A. en su división de Agua y Saneamiento en el municipio de Arona, para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo para los trabajadores de Canaragua, S.A., en su división de agua y saneamiento, en el municipio de Arona para los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de carácter jurídico laboral entre la Empresa Canaragua, S.A. y los trabajadores y trabajadoras a su servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en el centro de trabajo que mantiene esta Empresa en el municipio de Arona y en las actividades que en este se desarrollen.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

1. Entrada en vigor: el presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su registro y publicación, retro trayéndose sus efectos económicos a 1 de enero de 2011.

2. Duración: el presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, a partir del 1 de enero de 2011,

teniendo por consiguiente su término final el 31 de diciembre de 2014.

3. Prórroga: con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes, indistintamente, podrá comunicar a la otra, por escrito y al organismo oficial legalmente competente, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenidos económicos (tanto salariales como extrasalariales) que experimentarán, en tal caso, únicamente la variación que señale el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), determinado por los organismos Oficiales correspondientes, de los últimos doce meses de su vigencia.

Artículo 4.- 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 la homologación.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía "ad personam", que tanto en cómputo individualizado o global, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengán disfrutando los trabajadores aisladamente, ya sea por normas convencionales, o usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

Artículo 7.- Normas subsidiarias.

En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de las

Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de aguas potables y residuales, así como al resto de la normativa legal que fuera de aplicación.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

Definición y estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres vocales por parte de la Empresa y tres vocales por la representación de los trabajadores y trabajadoras, nombrados preferentemente, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Funciones: las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1) Interpretación del Convenio: en tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por parte de la Dirección de la Empresa podrá acordarse tal aplicación si bien el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable deberá abonarse a los trabajadores afectados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

3) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado: La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia, pudiendo ejercitar las acciones legales oportunas ante la jurisdicción social de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de siete días naturales a partir de la recepción del problema planteado. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Capítulo II. Modificaciones y suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 9.- Suspensión por I.T., accidente laboral, enfermedad profesional y paternidad.

1.- En los casos de Incapacidad Transitoria,(I.T.) por enfermedad común, o accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente laboral o maternidad de la mujer trabajadora, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones del presente Convenio, al igual que si el trabajador o trabajadora estuviera en activo.

2.- Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante ella con la baja del médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de los tres días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El trabajador y la trabajadora están obligados igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de tres días.

3.- El incumplimiento de tales requisitos conferirá, siempre y cuando a la empresa no le conste la enfermedad del trabajador o trabajadora, la calificación a todos los efectos, de falta injustificada al trabajo sin que, tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador o trabajadora mediante reconocimiento médico. La negativa de estos a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos establecidos en el presente Artículo.

5.- En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de Ley Orgánica 3/2007, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 11 del presente convenio.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 29 del presente convenio, sea disfrutado en su totalidad por uno de los pro-

genitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o la trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 10.- Excedencias.

La Empresa podrá conceder excedencia, por un tiempo no superior a cinco años, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad.

El trabajador o trabajadora habrá de preavisar, en todo caso, su incorporación con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

Si la excedencia solicitada no sobrepasa los dos años, la reincorporación será automática. Si la excedencia fuera superior a los dos años, la reincorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en la empresa.

Una vez reintegrado el trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que haya transcurrido, al menos, cuatro años desde la fecha de su reincorporación.

El ejercicio de este derecho por excedencia necesariamente habrá de ponerse en conocimiento de la Empresa con treinta días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del periodo de excedencia, en el personal administrativo y obrero, y de 60 días en el personal Titulado y Técnico.

Artículo 11.- Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrán derecho a que se les conceda licencias sin pérdida de derechos y retribuciones en los siguientes casos:

A.- 20 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los veinte días hasta un total de diez más.

B.- 5 días naturales por fallecimiento, intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o conviviente, hijos y padres y madres, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

C.- 4 días naturales por nacimiento o adopción de hijos o hijas, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

D.- 2 días naturales por el fallecimiento, o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

E.- 1 día natural por matrimonio de hijos o hermanos, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

F.- 1 día natural por traslado de domicilio.

G.- El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador o trabajadora para estudios de Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos, Bachiller o Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

H.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

I.- En caso de hospitalización de cónyuge o conviviente e hijos se concederá permiso retribuido para visitas, durante las horas que los respectivos centros tengan establecidos para las mismas y siempre que éstas coincidan con la jornada laboral.

J.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

K.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a

una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

L.- Cuando por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo. Igualmente si tiene que acompañar a un hijo o hija menor de edad.

M.- Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disponer anualmente de dos días de licencia o permiso para asuntos propios, a disfrutar en la fecha que lo soliciten, en una o varias veces, de acuerdo con las necesidades de la Empresa. Serán solicitados con al menos, cuarenta y ocho horas de antelación y concedidos por la Empresa dentro de los quince días siguientes a su solicitud. Dichos días no se pueden unir a las vacaciones.

Artículo 12.- Licencias no retribuidas.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución, de diez días cada una.

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

En cualquier caso, la Empresa podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia. Asimismo, en casos especiales, y previa justificación de la necesidad, la Empresa podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta tres meses, no pudiendo repetir dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de dos años.

Artículo 13.- Festividad patronal.

El día 1 de junio, festividad de Nuestra Señora de la Luz, tendrá la consideración de festivo abonable y no recuperable, y su celebración se trasladará a la víspera de fiesta más próxima y se celebrará con una comida de fraternidad de todo el personal de la Empresa, correspondiendo a la misma los gastos que puedan originarse.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 14.- Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada anual y el horario diario serán los siguientes:

La jornada anual será de 1.580 horas efectivas de trabajo o de 35,00 horas semanales.

El horario diario de trabajo será:

A) Personal de Administración: de lunes a viernes desde las 8,00 h hasta las 15,00 horas.

B) Personal Operario: de lunes a viernes desde las 7,30 h hasta las 14,30 horas.

Anualmente se establecerá un calendario de festividades que se expondrá en el centro de trabajo.

Artículo 15.- Descanso semanal.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá el día del sábado y el día del domingo, pudiéndose establecer descansos semanales de días diferentes debido al carácter público del servicio encomendado.

Artículo 16.- Descanso diario.

Todo el personal comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso intermedio de 30 minutos para refrigerio, que se considerará como tiempo efectivo a todos los efectos.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser obligado a ampliar su jornada mediante la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la Empresa, cuan-

do concurra alguna circunstancia o situación especial, que requieran reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables. El número de horas extraordinarias invertido por estos motivos, no entrarán, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como horas extraordinarias.

De común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso, en la cuantía de una por dos para las realizadas en días laborales y una por tres para las realizadas en días festivos.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 18.- Vacaciones.

1.- Los trabajadores y trabajadoras de plantilla disfrutaran de unas vacaciones de 30 días naturales, retribuidas a razón de todos los conceptos fijos percibidos mensualmente, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador o trabajadora ingresa o cesa en el transcurso del año. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros periodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador o trabajadora y salvaguardando las necesidades del servicio.

2.- Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos (con un mínimo de siete días), a elección del trabajador o trabajadora y condicionado a las necesidades del servicio, y se entenderán referidas a años naturales.

3.- Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial de vacaciones, la Empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados, a propuesta de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

4.- En el mes de febrero de cada año, la Empresa presentará el plan anual de vacaciones para ser acordado con el Comité de Empresa o Delegados de Personal y posteriormente, será expuesto en el tablón de anuncios para que los trabajadores y trabajadoras tengan conocimiento del mismo y puedan en su caso, hacer las reclamaciones oportunas.

5.- Con una antelación mínima de 15 días, la Empresa entregará a cada trabajador, que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se hará constar la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

6.- Las situaciones de I.T. durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la I.T. rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador y trabajadora el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de su mismo servicio.

b) Si la I.T. no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador o trabajadora seguirá disfrutando el tiempo que le quede del mismo y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 19.- Principio general.

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos y los pactos que de forma individual tengan lugar.

Artículo 20.- Estructura y pago del salario.

1.- Los trabajadores y trabajadoras a los que sea de aplicación el presente convenio, tendrán derecho a la Retribución que se fije en el mismo para cada grupo Profesional. El personal que preste servicios con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1.1.- Salario base.

1.2.- Complementos personales.

a) Beneficios.

b) Complemento personal de garantía retributiva.

1.3.- Complementos de puestos de trabajo.

a) Plus Medioambiental.

b) Plus de Nocturnidad.

1.4.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

- a) Horas Extraordinarias.
- b) Plus de Disponibilidad por Retén.

1.5.- Complementos de vencimiento periódicos superior al mes.

- a) Gratificaciones Extraordinarias.

1.6.- Complementos extrasalariales.

- a) Plus de Transporte.
- b) Quebranto de Moneda.
- c) Plus de Lectores.
- d) Dietas y Suplidos.

2.- Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

3.- El pago del salario se efectuará, por mensualidades vencidas y mediante transferencia a través de entidades de crédito. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al personal de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

4.- El trabajador o trabajadora, y con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario devengado. Dichos anticipos serán deducidos en el mismo mes del pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar el 90 por 100 del haber de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación. No se podrán solicitar anticipos si se tiene cantidad pendiente de cancelar por préstamos solicitados.

5.- La remuneración del personal, podrá establecerse sobre la base de salario fijo o por el sistema de retribuciones a destajo, tarea o prima a la producción. Los importes de tales sistemas, nunca serán inferiores a los mínimos que para cada grupo profesional.

Artículo 21.- Incremento económico.

Los conceptos económicos (salariales y extrasalariales) a regir durante la vigencia del presente Convenio serán para el año 2011 y 2012, los contenidos en su articulado y en la tablas salariales que se adjuntan como anexo I y II, para el año 2013 se pacta un incremento salarial del IPC real a 31 de diciembre de 2012 más 0,25% y para el año 2014 se pacta

un incremento salarial del IPC real a 31 de diciembre de 2013 más 0,50% salvo para aquellos conceptos que fijen expresamente un importe o incremento para los diferentes años de vigencia del Convenio.

Artículo 22.- Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del personal fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador y trabajadora, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 23.- Complementos personales.

a) Participación en Beneficios:

En este concepto todos los trabajadores y trabajadoras percibirán mensualmente, en las pagas ordinarias con exclusión de las extraordinarias, la cuantía que resulte de aplicar al salario base de cada Grupo Profesional el 15 por 100.

b) Complemento Personal de garantía retributiva:

La Empresa fijará en cada caso, el complemento con carácter individual, quedando consolidada con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Artículo 24.- Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus Medioambiental:

Los trabajadores y trabajadoras a quienes afecta este convenio y presten servicios en las áreas de Depuración, Saneamiento y Laboratorio, recibirán un plus medioambiental por importe de 105,00 € brutos mensuales durante el año 2011 y 107,00 € brutos mensuales durante el año 2012. Si por necesidades del servicio a un trabajador o trabajadora se le traslada temporalmente a cualquiera de las áreas antes mencionadas, percibirá dicho plus en proporción al tiempo del traslado.

Para el resto de los años de vigencia del presente Convenio el importe del Plus Medioambiental se incrementará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 21.

b) Plus de trabajos nocturnos:

Todo el personal que desarrolle las tareas propias de su contrato de trabajo entre las 22 horas y las 6

horas del día siguiente, y cuyo horario de trabajo no coincida con lo estipulado en su contrato de trabajo o no sea propio de su categoría profesional, percibirá el plus de nocturnidad, cuya cuantía será la que resulte de aplicar el 30 por 100 sobre el salario base.

Dicha complemento se abonará solamente cuando se efectúe el trabajo en el periodo horario que se cita en este artículo, y por cada día efectivamente trabajado.

Quedan exentos de percibir este complemento de nocturnidad el personal que, como guardas, porteros o vigilantes, fuera contratado para realizar exclusivamente de noche su cometido.

Artículo 25.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

a) Horas extraordinarias:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán percibir un complemento salarial de horas extraordinarias, cuando desarrollen labores propias de su cometido profesional fuera de su horario de trabajo, acordado en este convenio, previa autorización de la representación de la Empresa y posterior justificación de las mismas.

El importe de las horas extraordinarias será:

Horas extras	2011 y 2012	2013 y 2014
Normales	12,00 euros/hora	12,50 euros/hora
Nocturnas	14,00 euros/hora	14,50 euros/hora
Festivas	16,00 euros/hora	16,50 euros/hora

b) Plus de Disponibilidad por Retén:

1.- Dado el carácter público encomendado a Canaragua, S.A. y hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, se establece un sistema de retenes que permite atender el servicio durante las veinticuatro horas del día, con las características que se desarrollen en los siguientes puntos de este acuerdo. Este sistema será cubierto por los trabajadores y trabajadoras afectados al departamento de abastecimiento y tendrá carácter voluntario, no pudiendo nunca quedar desasistido el servicio de retén.

2.- Los retenes que se realicen tanto en los servicios de abastecimiento como de saneamiento cubrirán las horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo y serán de duración diaria, desde las 14,30 horas hasta las 7,30 horas del día siguiente. El personal que se encuentre en esta situación deberá estar localizado perfectamente por la Empresa, de forma que le permita personarse en su centro de trabajo o en el lugar que se le indique en el tiempo más breve posible desde el momento del aviso, para desarrollar el trabajo que una avería, emergencia u otras necesidades del

servicio hayan requerido, trabajo que se realizará por todo el tiempo que fuere preciso. A efectos de su pronta localización el personal que se encuentre en dicha situación deberá encontrarse en su domicilio o, al menos, dejar indicado el lugar donde pueda ser localizado.

3.- El personal que diariamente quede afecto a los retenes será de dos trabajadores, según las listas que a tal efecto se confeccionen. Confección en la que se tendrá en cuenta un reparto equitativo entre el personal. En cualquier caso, se permitirá, previa comunicación a la Empresa y aprobación de ésta, permutas entre el personal. No obstante, queda establecido que el retén no podrá nunca quedar desatendido. El retén de días festivos, también, lo realizará una pareja de operarios.

4.- El retén diario o de fin de semana se abonará con arreglo a los siguientes importes:

	Año 2011 y 2012	2013 y 2014
Retenes días laborables	57,00 €/día	58,00 €/día
Retenes días festivos	64,00 €/día	65,00 €/día
Retenes fin de semana	127,00 €/fin semana	128,00 €/fin semana

En estas cantidades quedan incluidas las horas necesarias que se tengan que realizar para el arreglo de las averías o para las situaciones de urgencia que se puedan producir.

5.- A los efectos de un control y conocimiento por la Empresa de los trabajos efectuados en los retenes, por cada uno de ellos el trabajador o trabajadora confeccionará y firmará un parte de actuación, en el cual figurará el motivo de los trabajos desarrollados, el personal que los realizó y el tiempo efectivamente empleado en ellos.

Artículo 26.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

a) Gratificaciones Extraordinarias:

Todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo percibirán, anualmente, cuatro gratificaciones extraordinarias, bajo los siguientes criterios:

1.- Cuantía:

Será el salario base correspondiente al grupo profesional del trabajador, individualmente considerado.

2.- Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de marzo.
- b) Paga de junio: del 1 de abril al 30 de junio.

c) Paga de septiembre: del 1 de julio al 30 de septiembre.

d) Paga de Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre.

3.- Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El último día laborable del mes de marzo.
- b) El último día laborable del mes de junio.
- c) El último día laborable del mes de septiembre.
- d) El último día laborable del mes de noviembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en relación al tiempo trabajado.

Los trabajadores y trabajadoras que durante el periodo anual hayan causado baja por accidente o Incapacidad Temporal, mantendrán el derecho a percibir en su totalidad las indicadas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.- Complementos extrasalariales.

a) Plus de Transporte:

Se establece un plus en concepto de tiempo de desplazamiento y su cuantía para cada grupo Profesional está fijada en la Tabla Salarial del Anexo nº 1. El Plus de Transporte es la cantidad que percibirá el personal por el número de días de trabajo efectivo, incluidos los sábados y días festivos de carácter nacional, regional o local.

b) Quebranto de Moneda:

El personal que maneje dinero en efectivo percibirá, para los cuatro años de duración del presente Convenio, la cantidad de 45,00 euros brutos mensuales, en concepto de quebranto de moneda, que se devengarán en todas las mensualidades como compensación por las incidencias que sucedan con motivo de las funciones que presten, y sin perjuicio de las posibles responsabilidades en que puedan incurrir. Serán beneficiarios de este concepto los cajeros y cajeras tanto de ventanilla como de cobro domiciliario, quienes podrán optar sobre el cobro o no de esta cantidad.

c) Plus de Lectores:

A partir del 1 de enero de 2011 se establece este plus para aquellos lectores que durante la jornada laboral efectúan su trabajo de lectura, inspección y comprobación de contadores, estableciéndose la cantidad a percibir de 31,00 € mensuales para los años

2011 y 2012 y de 32,00 € mensuales para los años 2013 y 2014.

d) Dietas y Suplidos.

Los gastos relativos a comidas o pernoctaciones fuera de su domicilio, en los que el trabajador o trabajadora haya de incurrir por la realización de tareas fuera de la prestación del servicio normal o por necesidades de la Empresa, se compensarán por las cantidades que realmente hayan sido destinadas en tales menesteres, previa presentación de la factura o facturas correspondientes.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea desplazado de su centro de trabajo habitual a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado, y siempre que no exija cambios de residencia, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro desplazado. Este importe se actualizará en base a la Ley General de Presupuestos del Estado. Asimismo, los trabajadores que pongan a disposición de la Empresa sus vehículos particulares para trabajos de ésta, percibirá también dicha cantidad por kilómetro realizado.

Capítulo V. Mejoras sociales.

Artículo 28.- Seguro de vida y accidente.

La Empresa mantendrá concertado, y a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

a) Muerte natural, hasta el límite de los 65 años de edad, 6.000,00 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado y, en su defecto, a sus herederos legales según preceptúa el Código Civil en el Libro III, Título III, relativo a las sucesiones.

b) Muerte por accidente de cualquier índole, hasta el límite de los 65 años de edad: 24.000,00 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado y, en su defecto, a sus herederos legales según preceptúa el Código Civil en el Libro III, Título III, relativo a las sucesiones.

c) Invalidez permanente, total o absoluta, hasta el límite de los 65 años de edad: 24.000,00 euros, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada, que determine la pérdida de empleo.

El seguro de vida al que se hace referencia, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador o trabajadora en la póliza de este seguro, sin que por tanto el trabajador o trabajadora conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Los trabajadores y trabajadoras a su cuenta y cargo pueden mejorar dichas prestaciones básicas.

Artículo 29.- Ayuda asistencial.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidades psíquicas o físicas y que perciban por ellos prestaciones de la Seguridad Social, les será abonado con independencia de las mis-

mas una ayuda por parte de la Empresa cuya cuantía mensual será de 69,18 euros.

Artículo 30.- Ayuda al estudio.

Todos los trabajadores y trabajadoras, con contrato indefinido, que tengan hijos e hijas escolarizados recibirán anualmente la siguiente ayuda escolar por hijo, durante el mes de octubre:

ESTUDIOS	2011	2012	2013 y 2014
Guardería y Preescolar	68,00 €	69,00 €	70,00 €
Primaria, 1º y 2º ESO, Garantía Social	75,00 €	76,00 €	77,00 €
3º y 4º ESO, Ciclos Medios	114,00 €	115,00 €	116,00 €
Bachiller y Ciclos Superiores	135,00 €	136,00 €	137,00 €
Universitarios: Grado Superior y Grado Medio	170,00 €	171,00 €	172,00 €
Educación especial	185,00 €	186,00 €	187,00 €

Todos los trabajadores y trabajadoras que quieran acogerse a este tipo de ayudas deberán presentar a la Empresa, hasta el 1 de octubre de cada año, certificado escolar en el que conste los estudios a realizar o fotocopia del recibo de la matrícula.

Artículo 31.- Préstamos.

1.- Cuantía:

La Empresa, para la adquisición y construcción de la primera vivienda o reformas de la actual, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 3.600,00 euros.

Asimismo y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 1.800,00 euros en cada ocasión.

2.- Condiciones para la Concesión de préstamos:

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos las siguientes:

A) Tener una antigüedad de al menos 1 año en la Empresa.

B) No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.

C) El saldo que se adeude por el conjunto de los préstamos concedidos no será superior a 24.000,00 euros.

D) El préstamo para la adquisición y construcción de primera vivienda sólo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite, pudiendo la Empresa pedir cuantos justificantes sean necesarios para comprobar dicha adquisición. En caso de engaño podrá ser motivo de sanción y de anulación del préstamo solicitado.

3.- Concesión de los préstamos:

1.- Los préstamos para la adquisición de la primera vivienda serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión, dispuestas en el artículo anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

2.- Los préstamos para atenciones diversas requerirán informes de la representación de los trabajadores legalmente constituida en la Empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión en el artículo anterior.

4.- Intereses, plazos y forma de amortización:

Los préstamos devengarán un interés anual igual al establecido para el interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

El plazo de amortización será de tres años para los de adquisición de primera vivienda, y de dieciocho meses para los restantes.

Los préstamos concedidos se amortizarán mediante la deducción en las pagas mensuales de una cantidad fija en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

Artículo 32.- Premio de vinculación.

Todo el personal al cumplir 15 años de antigüedad en la Empresa percibirá el importe de 210,35 euros, por una sola vez, al cumplir los 20 años percibirá la cantidad equivalente a un salario base y a los 25 años percibirá la cantidad equivalente a un salario mensual, todo ello en reconocimiento a los servicios prestados.

Artículo 33.- Ayudas especiales.

Previa presentación de la factura correspondiente y acompañada de informe médico que evalúe su necesidad, se concederán prestaciones económicas del 50% del gasto realizado en la adquisición de gafas, calzado ortopédico y prótesis dentales, todo ello referido a la persona del trabajador o trabajadora, y con los topes máximos que a continuación se determinan:

- Por adquisición de gafas, lentillas y rotura de cristales: 60,00 euros.

- Por calzado ortopédico: 35,00 euros.

- Por prótesis dentales y ortodoncia: 150,00 euros.

En todo caso, y por causas ajenas a su propia voluntad, si algún trabajador o trabajadora sufre desperfectos durante la jornada laboral de material propio, la empresa estudiara la fórmula que le sea más asequible con el fin de poder garantizar la reparación o reposición de aquellos complementos que, siendo propiedad del trabajador, le permitan desarrollar su labor cotidiana y que le sean imprescindibles para corregir un defecto físico (gafas, sonotones, etc..).

Artículo 34.- Vestuario de trabajo.

La Dirección de la Empresa determinará, según las características de las Explotaciones, las prendas de trabajo que deberán de ser utilizadas en cada servicio, y propondrá el proveedor de las mismas.

Las prendas tendrán una duración de un año, siendo entregadas, las de invierno, los primeros días de octubre, y las de verano, en los primeros días de mayo.

Con carácter general, y la salvedad del párrafo primero de este artículo, las prendas que como mínimo se distribuirán serán las siguientes:

Personal Obrero:

VERANO		INVIERNO	
CANTIDAD	DESCRIPCION PRENDAS	CANTIDAD	DESCRIPCION PRENDAS
3	Pantalones	3	Pantalones
3	Polos o camisas	3	Polos o camisas
1	Cazadora	1	Jerseys
1	Par de zapatos homologados	1	Anorak
		1	Cazadora
		1	Traje de agua
		1	Par de botas de agua
		1	Par de botas homologadas

Personal de Atención al Público:

VERANO		INVIERNO	
CANTIDAD	DESCRIPCION PRENDAS	CANTIDAD	DESCRIPCION PRENDAS
1	Chaqueta	1	Chaqueta
2	Pantalones	2	Pantalones
2	Camisas	2	Camisas
1	Corbata o pañuelo	1	Corbata o pañuelo
1	Par de zapatos	1	Par de zapatos

Personal de Inspección y Lectura:

VERANO		INVIERNO	
CANTIDAD	DESCRIPCION PRENDAS	CANTIDAD	DESCRIPCION PRENDAS
3	Pantalones	3	Pantalones
3	Polos o camisas	3	Polos o camisas
1	Cazadora	1	Jerseys
1	Par de zapatos	1	Anorak
		1	Cazadora
		1	Par de zapatos

La Empresa presentará al Comité o Delegados de personal los modelos de ropa de trabajo, con el fin de que éste emita informe favorable o desfavorable sobre la conveniencia de su compra.

Todo el personal queda obligado a la utilización de las prendas de trabajo asignadas en el lugar que preste sus servicios durante la jornada laboral.

Artículo 35.- Duchas, aseos y guardarropa.

La Empresa, en aquellos centros de trabajo fijos, pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras un local para vestuario y aseo después de la jornada de trabajo, que este dotado de agua corriente, servicios, duchas y armarios o taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas personales y las de trabajo.

Capítulo VI. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 36.- Derechos y garantías sindicales.

En esta materia se estará a lo que establezca la Legislación vigente en cada momento, no obstante se establecen las siguientes garantías:

Los Representantes Unitarios de los Trabajadores, dispondrán de un crédito sindical de 30 horas mensuales retribuidas. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la Empresa con una antelación de 24 horas, salvo casos urgentes.

No se computará dentro del máximo de horas recogidas en el párrafo anterior las horas invertidas por representantes de los trabajadores o trabajadoras en las sesiones de negociación de convenios y en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

A requerimiento de las centrales Sindicales con Delegados de Personal o con representación en el Comité de Empresa, podrá acumularse el crédito de horas de que se dispongan sus miembros en cómputo anual, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de Formación u otras Entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

Artículo 37.- Asambleas y reuniones.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones. Se ejercerá éste derecho a pro-

puesta del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales constituidas, y tendrá lugar en el interior de los locales de la Empresa, sujetándose a las siguientes reglas:

A) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso se superen las 15 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

B) Las asambleas o reuniones serán presididas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, o por la Sección Sindical convocante, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, si se celebra dentro de la jornada de trabajo y con veinticuatro horas si se celebra fuera de la jornada de trabajo.

Capítulo VII. Cláusulas finales.

Artículo 38.- Derechos de reserva.

La Empresa reservará al trabajador o trabajadora el puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato de trabajo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto, a percepción alguna, cuando concurren los siguientes casos:

A) Pérdida temporal del carnet de conducir de los conductores de los vehículos y camiones.

B) Detención que supere el período legalmente establecido.

C) Pena de privación de libertad que no supere los cinco años.

En los casos de pérdida total o definitiva del carnet de conducir, si el trabajador no optase por la excedencia, será acoplado a otro puesto con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda, debiendo ser de condiciones similares al anterior.

Si la pérdida del carnet de conducir es temporal, el trabajador o trabajadora se reincorporará a su puesto habitual en el mismo momento en que termine tal situación y en las mismas condiciones que tuviera anteriormente.

Artículo 39.- Jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador o la trabajadora la edad de 65 años, siempre que tenga cubierto el período de carencia en la cotización a la Seguridad Social. La edad de jubilación

se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia exigidos para tener derecho a ella, en cuyo caso, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador o trabajadora dichos periodos de carencia en la cotización.

La jubilación será obligatoria a los 64 años de edad cuando la empresa se acoja a las condiciones establecidas en el R.D. Ley 1194/85, de 17 de julio.

Los trabajadores y trabajadoras que soliciten su jubilación permanecerán en activo hasta que por el Organismo competente les sea concedida. En su virtud, estos se comprometen a gestionar de forma diligente la tramitación necesaria para la obtención de la pensión que corresponda.

ANEXO I - TABLA SALARIAL 2011 ARONA

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	SALARIO BASE	BENEFICIOS	PLUS DISTANCIA	TOTAL BRUTO
<i>G.P.2 Nivel A</i>	<i>Técnica</i>	918,24	137,74	89,41	17.417,62
<i>G.P.4</i>	<i>Técnica</i>	992,83	148,92	89,41	18.745,38
<i>G.P.5</i>	<i>Técnica</i>	1.228,70	184,31	89,41	22.943,86

<i>G.P. 2 Nivel B</i>	<i>Administrativa</i>	842,54	126,38	89,41	16.070,22
<i>G.P. 2 Nivel A</i>	<i>Administrativa</i>	939,62	140,94	89,41	17.798,26
<i>G.P. 3 Nivel A</i>	<i>Administrativa</i>	992,83	148,92	89,41	18.745,38

<i>G.P.1</i>	<i>Operaria</i>	786,59	117,99	89,41	15.074,31
<i>G.P. 2 Nivel A</i>	<i>Operaria</i>	865,68	129,85	89,41	16.482,09
<i>G.P. 3 Nivel B</i>	<i>Operaria</i>	911,11	136,67	89,41	17.290,67
<i>G.P. 3 Nivel A</i>	<i>Operaria</i>	940,18	141,03	89,41	17.808,17

ANEXO II - TABLA SALARIAL 2012 ARONA

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	SALARIO BASE	BENEFICIOS	PLUS DISTANCIA	TOTAL BRUTO
<i>G.P.2 Nivel A</i>	<i>Técnica</i>	936,60	140,49	91,20	17.765,97
<i>G.P.4</i>	<i>Técnica</i>	1.012,69	151,90	91,20	19.120,29
<i>G.P.5</i>	<i>Técnica</i>	1.253,28	187,99	91,20	23.402,74

<i>G.P. 2 Nivel B</i>	<i>Administrativa</i>	859,39	128,91	91,20	16.391,63
<i>G.P. 2 Nivel A</i>	<i>Administrativa</i>	958,42	143,76	91,20	18.154,23
<i>G.P. 3 Nivel A</i>	<i>Administrativa</i>	1.012,69	151,90	91,20	19.120,29

<i>G.P.1</i>	<i>Operaria</i>	802,32	120,35	91,20	15.375,79
<i>G.P. 2 Nivel A</i>	<i>Operaria</i>	882,99	132,45	91,20	16.811,73
<i>G.P. 3 Nivel B</i>	<i>Operaria</i>	929,33	139,40	91,20	17.636,49
<i>G.P. 3 Nivel A</i>	<i>Operaria</i>	958,98	143,85	91,20	18.164,33

Servicio de Promoción Laboral de Santa Cruz de Tenerife

ANUNCIO

4961

5314

Anuncio del Servicio de Promoción Laboral de Santa Cruz de Tenerife, de 27 de marzo de 2012, relativo a citación de comparecencia para notificación de actos administrativos derivados de procedimientos sancionadores en el orden social.

Habiéndose intentado dos veces la notificación por los causas previstos en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin que haya sido posible practicarlo por causas no imputables a la Administración, y apreciando que el contenido de la misma puede lesionar derechos e intereses legítimos, en aplicación del artículo 61 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por el presente anuncio se cita a los interesados que se relacionan en el anexo, o a sus representantes, con el fin de notificarles por comparecencia el texto íntegro de los actos administrativos que en el mismo se incluyen derivados de procedimientos sancionadores en el orden social, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y dejar constancia en el expediente de tal conocimiento.

A tal efecto, los interesados que se citan a continuación, o sus representantes debidamente acreditados, deberán personarse en el plazo máximo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en las dependencias administrativas que en cada caso se señalan. La comparecencia se efectuará en horario comprendido entre las 09:00 y las 14:00 horas (13:00 horas, en horario de verano), de lunes a viernes.

Si transcurrido el citado plazo no se hubiese comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Santa Cruz de Tenerife, a 27 de marzo de 2012.

Jefe del Servicio de Promoción Laboral de Santa Cruz de Tenerife, Francisco J. Tejera Jordán.

ANEXO II. – CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES	ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1			Peón
G.P. 2	B	Lector y Auxiliar Administrativo	
	A	Inspector y Oficial Administrativo	Oficial Fontanero
G.P. 3	B		Subcapataz
	A	Jefe de Administración	Capataz
G.P. 4	Titulado de Grado Medio		
G.P. 5	Titulado de Grado Superior		
G.P. 6			