ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE PÁJARA		
145914	Convocatoria de concesión de subvenciones para el fomento y el impulso de la participación de colectivos en el carnaval del municipio de Pájara 2018	9284
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA BRÍGIDA		
144771	Delegación de competencias en la Concejala Avelina Fernández Manrique de Lara	9288
M.I. AYUNTAMIENTO DE TELDE		
144753	Notificación a Juan José Santana Artiles	9289
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE VALSEQUILLO		
142844	Convocatoria, contenidos y bases para la obtención del permiso municipal de conductor de taxi en el municipio	9289
IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA		
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1		
144823	Juicio 637/18, José Luis García Medero contra Ingeniería Canaria Entre Islas, S.L. y otro	9291
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE ARRECIFE-SEDE EN PUERTO DEL ROSARIO (FUERTEVENTURA)		
144817	Juicio 152/18, Youssef Latif, Grisler Pérez Armas y otros contra Sabila de Maxorata, S.L.	9292
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 3		
142556	Juicio 350/16, Pilar Victoria Hernández Molina contra Jonás Martín Hernández	9292
142557	Juicio 378/18, El Khourchi Hala contra Diver Parques Infantiles, S.L. y otro	9293
142561	Juicio 476/18, Souliman Hallaoui Hassani contra Mustapha Ben Amar Daghouti y otros	9293
142564	Juicio 62/18, Héctor Vera Granado contra Auto Suministros Vázquez, S.L. y otro	9294
143942	Juicio 333/18, Gustavo David Díaz Ramos contra O'hara Canary, S.L. y otros	9294
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 4		
144862	Juicio 129/18, Lázaro Genaro Fraginalls Insúa contra Franciscus Anthonius Bouwens y otro	9295
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 5		
141867	Juicio 95/18, Luis Luque de Lucas contra Dok Caffé Gourmet España, S.L. y otro	9295
141871	Juicio 115/18, Julio Herrera Obando contra Exp. Bravo de Restauración, S.L. y otro	9296
141873	Juicio 159/18, Yordanka Navarro Reyes contra Garal Servicios Turísticos, S.L. y otro	9296
141876	Juicio 150/18, Jessika Greiner Pol contra Levente Andras Pal y otro	9296
141879	Juicio 42/18, María Beatriz Fieira Abalo contra Fransuca, S.L. y otro	9297
141881	Juicio 152/18, José Luis Moreno Bernal contra Óscar Olmedo Manjarres Ramírez y otro	9297
141893	Juicio 581/18, Cristina Grimón Ortega contra Mimalu Complementos, S.L. y otro	9297
142566	Juicio 27/18, Domingo Tarajano Mesa contra José Carlos Medina Álvarez	9298
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 6		
145508	Juicio 514/18, Aly Diouf contra Pescafortuna, S.L. y otro	9298
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 8		
144864	Juicio 492/18, Mostapha Laksir contra Mustapha Ben Amar Daghouti y otros	9298
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 9		
144453	Juicio 506/18, Aridaman Martín del Pino contra Miguel Ángel García Castro y otro	9299
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 10		
144472	Juicio 642/18, Víctor Rodríguez Suárez contra Construcciones Sidabra, S.L. y otro	9299

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA

Dirección General de Trabajo

EDICTO

5.500

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “BOLUDA LINES, S.A.”, para los años 2018-2022, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores (BOE nº 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC nº 188, 27/9/16), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “BOLUDA LINES, S.A.”, para los años 2018-2022, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2915 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA EMPRESA “BOLUDA LINES, S.A.” “EN LA PROVINCIA DE LAS PALMAS”

CAPÍTULO I

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio, regula las condiciones de trabajo entre Boluda Lines, S.A. y el personal de la misma que presta sus servicios en tierra en la provincia de Las Palmas, vinculado por cualquier modalidad de Contrato de Trabajo.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio tiene ámbito Provincial, de Las Palmas.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo, se aplicará con exclusión de cualquier otro, a todo el personal empleado en la Empresa Boluda Lines, S.A. que preste sus servicios en tierra en la provincia de Las Palmas, salvo lo dispuesto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- VIGENCIA

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2022.

Los salarios pactados que figuran en el Anexo nº I en este Convenio serán de aplicación con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2018.

Las mejoras del presente Convenio se aplicarán solamente al personal en activo en la Empresa.

Ambas partes, sin necesidad de previa denuncia se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio a partir del mes de diciembre de 2022

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

En este caso, la Mesa Negociadora vendrá obligada a iniciar nuevas deliberaciones en el plazo máximo de cinco días contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

Artículo 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio absorben y compensan en cómputo anual a las mejoras de toda clase que existan con anterioridad o que puedan establecerse en el futuro, subsistiendo este Convenio en sus propios términos y sin modificación en sus conceptos, condiciones y retribuciones.

No obstante, se respetarán a título individual las condiciones salariales anteriores a la vigencia inicial del presente Convenio que fueran superiores a las establecidas en el mismo, consideradas siempre en su conjunto y en cómputo anual.

Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal, por ello afecta únicamente a aquellos trabajadores que se relacionan en el Anexo II del presente Convenio.

Para evitar problemas de interpretación, se cuantifica en cómputo anual su importe para cada uno de los trabajadores que ya venían prestando servicios en la empresa a la entrada en vigor del anterior Convenio colectivo 2012-2017, reflejándose su percepción en la hoja de salarios como Plus Personal, siendo abonado prorrateado por catorceavas partes en las doce mensualidades del año y las dos pagas extras.

Con la percepción del citado Plus Personal quedaron absorbidos y compensados los antiguos conceptos de antigüedad, que desaparecieron, salario complementario y cualquier otro tipo de percepción que retribuía a los trabajadores en activo y que venían percibiendo a la firma de los convenios firmados anteriormente al presente, distinto del salario base, así como, las cuantías que se percibían por algunos trabajadores en las pagas extraordinarias de marzo y septiembre, que quedan incluidas en el anteriormente mencionado Plus Personal.

Este Plus Personal, no será objeto de absorción ni compensación con los incrementos salariales que se pudieran negociar.

CAPÍTULO II

Artículo 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO III

PLANTILLAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores a que se refiere el presente Convenio serán clasificados en los grupos profesionales que se recogen a continuación y ello de acuerdo con el contenido de la labor específica que realicen.

La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías dentro de los grupos profesionales. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría ya que el trabajador está obligado a ejecutar cuantas tareas y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I

TITULADOS Y COMERCIALES

TITULADO SUPERIOR.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación, tomando decisiones, elaborándolas con funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

INSPECTORES DE FLOTA.- Son los que en nombre del Naviero o Armador ejercen funciones inspectoras en relación con la totalidad de la Flota de una Empresa o de los departamentos o servicios de los buques de aquella que al efecto le hubiesen sido confiados, así como respecto al personal que constituye sus tripulaciones, ello sin perjuicio de que por el Armador se designe personal que no esté bajo su supervisión y o en su caso ejerce igualmente sus funciones.

DELEGADO COMERCIAL.- Son los que con dedicación exclusiva a la Empresa realizan labores de control de los Consignatarios, de las operaciones de carga y descarga así como gestiones de cobro de fletes, controlan los equipos de ventas y dependen de las direcciones del departamento de comercial así como del Director General del Dpto. de Comercial, siendo nota esencial con independencia de las ya enumeradas las de con plena dedicación y entrega y sin sujeción a horario, contratar el servicio de contenedores y fletes.

TÉCNICO COMERCIAL.- Son los que con dedicación exclusiva a la Empresa colaboran en la realización de labores de control de los Consignatarios, de las operaciones de carga y descarga así como gestiones de cobro de fletes, control de los equipos de ventas, dependiendo a todos los efectos del Delegado del Dpto. Comercial respectivo, siendo nota esencial con independencia de las ya enumeradas las de con plena dedicación y entrega y sin sujeción a horario, colaborar en la contratación del servicio de contenedores y fletes.

GRUPO II

JEFES Y ADMINISTRACIÓN

JEFE DE SECCIÓN.- Es el empleado con o sin Poderes que tiene o no a su cargo la jefatura de alguna o varias de la diversas unidades funcionales de la Compañía, teniendo o no a sus órdenes un equipo de personas para la realización de los servicios y de disponerlo estaría encargado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que por razón de su puesto de trabajo, le sean asignadas pero en

JEFE DE NEGOCIADO.- Es el empleado provisto o no de Poderes que orienta, sugiere y da unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como a distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen, si este existiera y teniendo a su vez las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo, en todo caso deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

OFICIAL.- Es el administrativo con iniciativa y responsabilidad inherente a su categoría que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada así como todos aquellos cometidos inherentes a su puesto de trabajo.

El **ENCARGADO DE ALMACÉN**, que recibe y despacha los pedidos de material, anota el movimiento de entradas y salidas, cumplimenta las relaciones, albaranes, etc., e igualmente

GRUPO III ADMINISTRATIVOS

AUXILIAR.- Son **AUXILIARES**, los trabajadores mayores de 18 años que se dedican a operaciones elementales administrativas y en general a cualquier otro trabajo mecánico inherente a su categoría que le ordenen sus jefes inmediatos,

GRUPO IV SUBALTERNOS Y OPERARIOS

SUBALTERNOS son los que desarrollan funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, orientación al público y demás de carácter complementario, de la misma forma,

ORDENANZA que vigila los locales, ejecuta recados, recoge y entrega correspondencia, utiliza máquinas fotocopadoras y cualesquiera otras funciones análogas.

MOZO DE ALMACÉN, transporta material, mercancías, pertrechos, órdenes de sus superiores, y en general trabajos que sin constituir un oficio exige practica para su ejecución.

El CONDUCTOR DE TURISMO, es el que estando en posesión del carnet de conducir y con conocimientos de mecánica de automóviles conduce vehículos al servicio de la Empresa, e igualmente.

OPERARIO DE TALLER, es el que repara contenedores al servicio de los buques de la Flota de Boluda Lines, S.A. al igual que presta sus servicios como tal en los buques de Flota y que atiende a la misma en función de su especialidad a requerimiento de sus inmediatos superiores y o en su caso de los Inspectores de Flota y Capitanes de la misma.

PRINCIPIO DE POLIVALENCIA.-

Que con independencia de que cuantos enunciados se han concretado para distintas categorías profesionales, todo empleado está obligado a efectuar cuantos trabajos y obligaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional y ello sin perjuicio de cuanto prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN, INGRESOS, ASCENSOS, MOVILIDAD Y CESES

Artículo 9. - INGRESOS Y CONTRATACIÓN. – Todas las contrataciones que realice la empresa deberán efectuarse por escrito, del que se facilitará obligatoriamente copia al trabajador.

La conversión de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contratos por tiempo indefinido dará lugar en todo caso a los beneficios establecidos o que puedan establecer para el fomento de la contratación indefinida.

Artículo 10. - CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Con relación a la regulación de estos contratos de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Artículo 11.- LIMITACIONES.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de la plantilla, salvo, las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 12.- PERIODO DE PRUEBA

1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

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

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 13.- ASCENSOS

Las categorías que impliquen funciones de dirección o confianza serán de libre designación por parte de la Empresa.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 24.1, párrafo segundo del estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos, la formación, méritos y experiencia, así como, las facultades organizativas de la empresa.

La empresa, valorara lo expuesto en el párrafo anterior, para los ascensos y/o cubrimientos de nuevos puestos, valorando las posibilidades de promoción interna.

Artículo 14. - MOVILIDAD FUNCIONAL

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales o fuera de ellos si las necesidades del trabajo lo requiriesen. Tal movilidad, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Se entiende por grupos profesionales los que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 15.- ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Con relación a la regulación específica en lo relativo a esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Artículo 16.- TRASLADOS.

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.
- c) Por necesidades del servicio, siendo estos provisionales, y se regularán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo por cuenta de la empresa, las dietas y el alojamiento.
- d) Por permutas.

Artículo 17.- CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Titulado Superior, dos meses.

Resto de Empleados, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

Artículo 18.- CESE DEL PERSONAL INTERINO

Los trabajadores que fueran contratados para sustituir a otros cuyo contrato se suspendiera por cualquier causa, deberán cesar en el mismo momento de la reincorporación del sustituido.

CAPÍTULO V

POLÍTICA SALARIAL

Artículo 19.- RETRIBUCIONES

Durante el primer año de vigencia del Convenio (2018) tendrá la consideración de base salarial el Salario Base de las tablas que figuran en el Anexo 1, estableciéndose una cláusula de garantía, si el IPC del año 2018 sube por encima del incremento aplicado.

Para el año 2019, todos los conceptos económicos y salariales (excepto la póliza de seguros) se incrementarán en el IPC del conjunto nacional correspondiente al año inmediatamente anterior, más un 0,75%.

Para el año 2020, todos los conceptos económicos y salariales (excepto la póliza de seguros) se incrementarán en el IPC del conjunto nacional correspondiente al año inmediatamente anterior, más un 0,75%.

Para el año 2021, todos los conceptos económicos y salariales (excepto la póliza de seguros) se incrementarán en el IPC del conjunto nacional correspondiente al año inmediatamente anterior, más un 0,75%.

Para el año 2022, todos los conceptos económicos y salariales (excepto la póliza de seguros) se incrementarán en el IPC del conjunto nacional correspondiente al año inmediatamente anterior, más un 0,75%.

Como norma general, el pago del sueldo y salario se efectuará mensualmente y el último día hábil de cada mes, realizándose el pago por transferencia bancaria.

Los sueldos señalados, se entiende, a jornada completa y se abonarán a prorrata a quienes presten sus servicios por horas.

Artículo 20. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base. Dichas gratificaciones se abonarán a lo largo de los meses de julio y diciembre de cada año.

La paga de julio se genera por el periodo de 1 de enero a 30 de junio y la de diciembre viene generada por el periodo desde 1 de julio a 31 de diciembre de dicho año, por lo que al trabajador que no los complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso de los mismos, se le prorrateará su importe a razón del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 21.- PLUS DE FIDELIDAD

Se establece, a partir de este año 2018, y sin ningún derecho retroactivo, una compensación por cada 15 de antigüedad en la empresa, cuantificado en un pago único de 2.500 euros, que se abonará, en el mes que se cumplan los 15 años.

Para el personal, que actualmente ya tiene 15 o más años de antigüedad, la compensación económica se realizara este año 2018, no volviendo a generar este derecho, hasta transcurridos otros 15 años, es decir en el año 2.033.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE JORNADA

Artículo 22.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, siendo la distribución equivalente a 40 horas semanales de lunes a viernes, según el siguiente horario insular canario:

- De 8:00 a 17:00 horas de lunes a jueves durante todo el año y los viernes de 8:00 a 15:00 horas, igualmente todo el año.

- Que en su consecuencia se dispone de un descanso al mediodía de lunes a jueves de 60 minutos para comer.

- Los viernes se establece una guardia obligatoria para el personal que así designe cada Jefe de Departamento.

No obstante, lo anterior, para el personal que a la firma del presente convenio venían disfrutando de jornada intensiva en los meses estivales, se les mantendrá a título individual exclusivo y excluyente, y a los efectos de una mejor identificación, a continuación se relaciona el personal con la garantía de jornada intensiva en época estival:

Santiago González Pérez

Manuel García Santana

Vanessa Hernández Robaina

Gerardo Batista Machín

Artículo 23. - CALENDARIO LABORAL

Dentro del primer trimestre de cada año la empresa se fijará el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario deberá incluir los horarios de trabajo y puentes que se pacten, así como la fecha prevista de disfrute de vacaciones, sin perjuicio de que, por demostradas necesidades de servicio y atención, pueda modificarse dicha previsión. La posible distribución irregular de la jornada anual se hará de común acuerdo según lo establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo se podrán realizar horas extraordinarias estructurales: Son horas extraordinarias estructurales las que se realicen para atender períodos punta de producción, reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios, vacaciones y ausencias de duración prevista inferior al mes.

Artículo 25.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones de 30 días naturales, que podrá ser fraccionado por acuerdo con la dirección del Departamento al que se encuentre adscrito, teniendo en cuenta en cualquier caso el principio de servicio y atención debida al desarrollo del trabajo, por semanas completas.

En la nómina del mes de agosto, la Empresa abonará 481 euros bruto a cada trabajador en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 26.- EXCEDENCIA

Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 27.- PERMISOS

Además de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores: avisando con la posible antelación, el trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

Artículo 28.- PÓLIZA DE SEGUROS DE VIDA

La Empresa concertará en el plazo máximo de 1 mes de la entrada en vigor del presente Convenio al personal que se encuentre en activo una Póliza de Seguro de Vida en las condiciones siguientes:

a) Muerte por cualquier causa:	35.000 euros.
b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual:	35.000 euros.
c) Muerte por accidente	60.000 euros
d) Incapacidad Permanente Absoluta	60.000 euros

Artículo 29.- MEJORAS EN CASO DE ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE

En el caso de IT por enfermedad común, la Empresa complementará al trabajador afectado, los abonos de la Seguridad Social hasta el 100% del salario con el límite del tope de su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja, a partir del día 5 de dicha baja por IT.

En el caso de IT por accidente de trabajo o enfermedad laboral, la Empresa complementará al trabajador afectado los abonos de la Seguridad Social hasta el 100% del salario con el límite del tope de su base cotización por accidentes del mes anterior a la baja, a partir del 2º día de dicha baja.

Artículo 30.- DIETAS Y GASTOS DE VIAJES

Las dietas y gastos de viaje, Km., y suplidos se sufragarán por la Empresa previa instrucción al empleado por esta y debidamente justificados en su momento

CAPÍTULO VII

Artículo 31. COMISIÓN PARITARIA

Para la vigilancia de lo pactado, interpretación y arbitraje de los problemas que suscite la aplicación del presente Convenio, y la conciliación facultativa que se le solicite en problemas individuales, se crea una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las dos partes firmantes.

La Comisión, actuara siempre conjuntamente, no siendo imprescindible la asistencia de sus miembros.

Los acuerdos tomados por unanimidad serán vinculantes. De no alcanzar unanimidad, serán testimoniales o recurrentes.

El domicilio de la comisión Paritaria será el del domicilio social de la Empresa, avda. de las Petrolíferas s/n 35008 Las Palmas de Gran Canaria, sin perjuicio de que la Comisión pueda acordar su cambio en cualquier momento.

Actuará como secretario de la comisión, la persona designada de común acuerdo entre los asistentes a la reunión.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32.- FALTAS Y SANCIONES

En lo relativo a las infracciones de la empresa y de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el Art. 58 del Estatuto de los Trabajadores, y en todo caso, serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del trabajador o de sus compañeros, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, y los que entrañen una deslealtad a la empresa. También constituirán falta, las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta en cualquier norma legal o el presente Convenio.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que se estime sancionable con arreglo al párrafo anterior se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en el artículo siguiente tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Artículo 33.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a los 20 minutos.

2. Una falta de asistencia sin causa justificada al trabajo de un día durante el período de un mes

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

4. Descuidos en la conservación del material que tuviese a cargo o siendo responsable produzca deterioros por dicho descuido en el material a su cargo.

5. La embriaguez ocasional en el trabajo.

6. La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

7.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

8.- No comunicar las variaciones de su situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o a la acción asistencial de la empresa.

9.- No comunicar por escrito al Jefe de Personal o Delegado correspondiente los cambios de domicilio dentro de los cinco primeros días de haberse efectuado aquel.

10.- No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida una vez al mes

Artículo 34. - FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia y/o reiteración en cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

2. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

3. La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en el apartado 10 del artículo siguiente.

4. Suplantar a otro trabajador o trabajadores en el fichaje o marcaje en los aparatos de control alterando así los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.

5. La desobediencia a las ordenes e instrucciones de sus superiores, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

9.- La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa

10.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos se derivasen perjuicios graves.

11.- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

12.- Aceptar obsequios, ventajas o prerrogativas de cualquier género de terceros por llevar a cabo un servicio de la empresa.

Artículo 35.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Empresa, o cualquier persona dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio, en cualquier lugar.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo si repercute negativamente en el trabajo.

4. La disminución voluntaria y continuada injustificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

5. El acoso sexual.

6. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

7. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo en diez ocasiones durante en un período de seis meses o veinte en un periodo de un año.

8. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

10. La simulación de enfermedades o accidentes o la prolongación de la baja por enfermedad o accidentes con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

11. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

12. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, así como violar el secreto de la correspondencia.

13. La reincidencia o reiteración en falta grave, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

14.- La retención no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas, datos o su aplicación a usos distintos de los que correspondan que comporten perjuicio grave a la empresa.

Artículo 36.- SANCIONES

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

b) POR FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo desde once días a tres meses.

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

- Despido disciplinario.

Como sanción accesoria a las faltas graves y muy graves procederá, si es pertinente la indemnización de daños y perjuicios, así como la privación del cargo o Poderes que ostente el sancionado.

Salvo en el caso de despido podrá diferirse el cumplimiento de la sanción a la firmeza de la misma, ya sea por no haber impugnado el trabajador el escrito de imposición, ya sea por haber recaído sobre la misma sentencia firme.

Artículo 37.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días, todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Artículo 38.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Todos los aspectos relacionados con la Seguridad e Higiene en el Trabajo se regirán por lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACOSO SEXUAL

Artículo 39.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, etc....

Artículo 40.- ACOSO SEXUAL

A estos efectos se entiende por:

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por Razón de Sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

DISPOSICION FINAL

PRIMERA.- En todo lo no previsto en el presente convenio se estará como único Derecho Supletorio, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

Las Palmas de Gran Canaria, a 18 de julio de 2018

LA EMPRESA

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ANEXO I

CATEGORÍA	SALARIO BASE *
INSPECTOR DE FLOTA	1.494,10 € x 14 mensualidades
TITULADO SUPERIOR	1.494,10 € x 14 mensualidades
DELEGADO COMERCIAL	1.494,10 € x 14 mensualidades
JEFE DE SECCIÓN	1.494,10 € x 14 mensualidades
JEFE DE NEGOCIADO	1.276,60 € x 14 mensualidades
OFICIAL	1.087,49 € x 14 mensualidades
TÉCNICO COMERCIAL	1.087,49 € x 14 mensualidades
AUXILIAR Y SUBALTERNOS	851,06 € x 14 mensualidades

* (Incluidas 2 pagas extras)

RELACIÓN DEL PERSONAL CON GARANTÍA AD PERSON, ADSCRITOS AL CONVENIO DE BOLUDA LINES LAS PALMAS

APELLIDOS Y NOMBRE	N.I.F.	CATEGORÍA	AD PERSON ANUAL
BARRIOS GALINDO, MARÍA JOSÉ	52.115.701-R	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7.779,22
BATISTA MACHÍN, GERARDO	42.853.223-Z	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	18.712,40
CABALLERO SÁNCHEZ, JUAN FCO.	50.061.811-B	JEFE NEGOCIADO	20.912,74
DÍAZ CASTELLANO, MARÍA TERESA	44.307.443-J	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	8.749,06
GARCÍA BETANCOR, LUCANA	52.847.650-K	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	9.571,82
GARCÍA PÉREZ, ERIKA	44.313.930-Z	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	10.484,47
GARCÍA SANTANA, MANUEL	43.668.301-H	OFICIAL ADMON.	27.077,79
GONZÁLEZ PÉREZ, SANTIAGO	45.755.170-M	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6.327,63
HERNÁNDEZ ROBAINA, I. VANESSA	44.714.515-P	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	21.530,98
LEIS REYES, OMAR EUGENIO	45.346.878-D	TITULADO SUPERIOR	28.987,62
LORENZO FERRER, ROSA ADELAIDA	43.769.767-P	SECRETARIA	4.678,51
MORENO PEÑAS, GERARDO	02.874.375-L	OFICIAL ADMON.	13.002,39
PAIS LÓPEZ, SIMON	35.318.443-B	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	8.107,05
PEREZ MIRABAL, JAVIER	44.305.642-Y	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	6.307,40
PÉREZ PADILLA, Mª ÁNGELES	43.263.192-P	OFICIAL ADMON.	18.819,50

ROBERTS, KATHARINE	X-05.666-825-Q	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	8.821,23
RODRÍGUEZ DENIZ, M ÁNGELES	44.307.913-T	OFICIAL ADMON.	17.616,67
RODRÍGUEZ MARTÍN, JOSÉ	42.843.423-N	TÉCNICO COMERCIAL	31.140,47
VALLS CABRE, MONTSERRAT	46.227.585-T	OFICIAL ADMON.	9.310,14
ZAMORANO ARANDA, CRISTINA	72.042.729-J	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4.423,02
LUCAS, NATALIA PAOLA	X-4585957-X	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6.070,72
MARTÍN DELGADO, CARLOS MARCIAL	45,554,033-A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.380,11
PINEDA JODAR, MANUEL	50,439,388-C	JEFE DE SECCIÓN	18.251,73
			143.000

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

EXCMO. CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA

Consejería de Gobierno de Hacienda y Presidencia

Secretaría General del Pleno y sus Comisiones

ANUNCIO

5.501

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se hace público que, mediante Decreto del Presidente del Pleno del Cabildo de Gran Canaria número 72 de 18 de julio de 2018 fueron revocadas la totalidad de las funciones delegadas mediante Decreto anterior número 9, de 16 de enero de 2018 en la Técnica de Administración General adscrita a la Secretaría General del Pleno del Cabildo de Gran Canaria, doña Inmaculada Franco Perdomo.

Las Palmas de Gran Canaria, a catorce de septiembre de dos mil dieciocho.

EL PRESIDENTE DEL PLENO P.D. VICEPRESIDENTE IV Y CONSEJERO DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PRESIDENCIA (Decretos números 37/15, de 23/06/2015 y 38 de 13/07/2018), Pedro F. Justo Brito.

145.807

CONVOCATORIA

5.502

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DIRIGIDAS A ENTIDADES Y ASOCIACIONES PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS 2018/2019”.

BDNS (Identif.): 414904.

Extracto de la convocatoria: Resolución número 88/2018, de 7 de septiembre de 2018, por la que se aprueba