

## 1. ENTIDAD ADJUDICADORA.

Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, S.A. Unipersonal.

## 2. OBJETO DEL CONTRATO.

a) Tipo de contrato: asistencia técnica.

b) Descripción del objeto: las bases de datos de planeamiento contendrán información gráfica y alfanumérica relacionada y conciliada con los modelos geográficos del territorio, garantizando en todo momento la posible integración de los datos sistematizados en la Base de Datos de Planeamiento de Canarias.

c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial de Canarias nº 104, de 16 de mayo de 2007.

## 3. TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

a) Tramitación: ordinaria.

b) Procedimiento: abierto.

c) Forma: concurso público.

## 4. PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN.

Importe total: ciento sesenta y siete mil novecientos treinta y ocho euros con noventa y tres céntimos (167.938,93 euros), I.G.I.C. incluido.

## 5. ADJUDICACIÓN.

a) Fecha: 11 de julio de 2007.

b) Contratista: Terra XXI, S.L.

c) Nacionalidad: española.

d) Importe de adjudicación: ciento cincuenta y un mil setenta y siete euros con ochenta y seis céntimos (151.077,86 euros), I.G.I.C. incluido.

Las Palmas de Gran Canaria, a 16 de agosto de 2007.- El Consejero Delegado, Rafael Castellano Brito.

*Otros anuncios***Consejería de Empleo,  
Industria y Comercio**

**3442** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 10 de agosto de 2007, que dispone el registro, depósito y publicación del Laudo Arbitral obligatorio planteado en el Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en toda la Comunidad Autónoma de Canarias.*

Visto el Laudo Arbitral obligatorio planteado en el Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en toda la Comunidad Autónoma de Canarias, y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 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 y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, aprobado por el Decreto 39/2005, 16 de marzo (B.O.C. nº 63, de 31.3.05), esta Dirección General de Trabajo, en relación con el Decreto 172/2007, de 17 de julio, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sede de las consejerías del Gobierno de Canarias, Disposición Primera, y el artº. 8 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo.

## ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro el Laudo Arbitral obligatorio planteado en el Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en toda la Comunidad Autónoma de Canarias.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, del texto del Laudo en los términos del anexo.

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Sr.

Consejero de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de agosto de 2007.- El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

LAUDO ARBITRAL OBLIGATORIO DICTADO EN EL CONFLICTO PLANTEADO EN EL SECTOR DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA EN TODA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

En Canarias, a 8 de agosto de 2007, José Manuel Subirats Sueiras, Inspector de Trabajo y Seguridad Social y miembro del Tribunal Laboral Canario, en calidad de árbitro designado por acuerdo del día 31 de julio de 2007 del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias, para resolver en equidad cuantas cuestiones se hayan suscitado en el planteamiento y desarrollo de la huelga en el sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en toda la Comunidad Autónoma de Canarias, dicta el siguiente laudo arbitral obligatorio

#### ANTECEDENTES

Los representantes de los trabajadores del sector de ambulancias pretenden que se negocie un convenio colectivo de sector en el ámbito territorial de Canarias, para lo cual se han efectuado diferentes negociaciones entre los sindicatos, empresarios del sector y Gestión de Servicios para la salud y seguridad en Canarias, S.A. (GSC adelante). Las conversaciones empezaron a finales del 2006 entre ellos. Dichas reuniones se vieron dificultadas por la conformación de la representación de las partes.

En marzo de 2007 se constituye finalmente la comisión negociadora del primer convenio colectivo autonómico para el sector del transporte sanitario.

La representación de los trabajadores plantea la homologación de los mismos con las de los trabajadores del resto de España, ya que sólo existen dos comunidades autónomas donde no exista convenio colectivo, al no llegarse a un acuerdo los sindicatos CC.OO., USO e Intersindical Canaria convocan huelga desde las 00,00 horas del día 18 abril de 2007, con efectos en días alternos, posteriormente

a partir del 26 de mayo la huelga se convierte en indefinida. La Dirección General de Trabajo dicta los servicios mínimos para esas huelgas con fechas de 16 de abril de 2007 y 23 de mayo de 2007.

Durante la huelga se mantienen diversas reuniones y se acuerda que, el GSC encargue a una entidad independiente que es la auditora Garrigues Abogados y Asesores Tributarios un informe independiente ya que la reivindicación sindical es la aprobación de un convenio colectivo autonómico y la homologación de los salarios de los trabajadores con la media estatal. Dicho informe se emite y ninguno de los interlocutores sociales lo pone en entredicho.

El informe establece previsiones para los años 2007, 2008 y 2009, período durante el que las partes desean que tenga vigencia el futuro convenio colectivo.

En estos momentos la discrepancia surge sobre la forma de pago del año 2007, ya que la administración principal cliente no puede pagar con efectos retroactivos y las empresas no quieren anticipar dinero.

El bloqueo de la negociación provoca la intervención del Tribunal Laboral Canario que media con asistencia de las partes y en algunos casos el GSC los días 6, 7, 8, 13, 15, 19, 20, y 22 junio de 2007, también se producen numerosas reuniones con el Director General de Trabajo a las que asisten las partes tanto juntas como por separado, sin que se haya producido acuerdo.

Durante la huelga se han producido incumplimientos reiterados de los servicios mínimos, actos de sabotaje amenazas, sanciones y despidos a los trabajadores. Dicha situación de tensión y violencia en una actividad sensible como la del sector de ambulancias de cuyo buen funcionamiento depende la vida y la salud de las personas, unido a la larga duración de la huelga y a la incapacidad de las partes para llegar a un acuerdo determina que el 31 de julio de 2007 el Consejo de Gobierno del Gobierno de Canarias designe árbitro para que dicte laudo de obligado cumplimiento en equidad que resuelva todas las cuestiones que se han suscitado durante el planteamiento de la huelga y su desarrollo.

El árbitro se reúne con GSC, con el comité de huelga formado por Intersindical Canaria, USO y CC.OO. y las patronales del sector ACEA, ARTEA,

a efectos de darles audiencia, exponiendo cada parte lo que considera oportuno.

#### FUNDAMENTOS DE LA EQUIDAD

Primero.- El presente arbitraje ha de resolverse en equidad. Ello supone que las discrepancias deben solventarse, no exclusivamente conforme a derecho, máxime cuando no se trata de un conflicto de interpretación y aplicación sino de intereses, y tampoco por criterios de oportunidad, es decir atendiendo a la situación de cada momento. Con la invocación a la equidad en el fallo, se busca, que éste venga complementado con criterios de justicia aplicada al caso concreto como establece el artº. 3.2 del Código Civil.

Lo equitativo expresa lo justo en su concreta realidad y en el lenguaje común significa igualdad, tranquilidad, entereza, benignidad, justicia, moderación, flexibilidad. La equidad es una actitud del hombre que va más allá del cumplimiento literal de la ley, para buscar la justicia del caso concreto, y puede ser utilizada tanto para adecuar la aplicación de las normas a una idea de justicia como para interpretarlas en este sentido.

Esta pues relacionada con la idea de justicia y es totalmente contraria a la arbitrariedad que constituye un límite en su aplicación.

En el caso que nos ocupa el árbitro no está mandado para regirse solo por criterios de legalidad, es decir la aplicación mimética de las normas, esta interpretación nos llevaría a la aplicación sin más de lo establecido en el convenio colectivo del sector a nivel estatal.

Tampoco criterios de oportunidad, es decir basados en las circunstancias de cada momento, lo que implica entrar en la conveniencia o no de las recomendaciones en base a criterios de carácter coyuntural, como situación económica general, intereses o posiciones de ventaja o desventaja de cada parte. En este sentido durante la negociación, donde existe la posibilidad de encontrar una ventaja, allí existe una oportunidad. Esta búsqueda de ventajas se da en todo proceso negociador ya que toda parte busca su oportunidad de conseguir las máximas pretensiones. En el caso que nos ocupa las partes tanto representantes de los empresarios como de los trabajadores saben que durante el período electoral la administración está

en una posición de desventaja, oportunidad que puede permitirles obtener un incremento de salarios que conlleve la correspondiente subida de contratos con la administración, ya que estos se calculan en base a aquellos. Pero obviamente este supuesto no está fundamentado en la justicia y equidad sino en la oportunidad, criterio legítimo que es válido durante el proceso negociador pero no en la fase de laudo en que el árbitro debe regirse por criterios de equidad. El criterio de equidad se aplica a cada caso concreto pero no depende de la ventaja que cada parte ha conseguido durante el proceso negociador en cada momento sino que se basa en la idea de justicia aplicada a cada caso.

Segundo.- En cuanto al objeto del propio arbitraje, éste alcanza a cuantas cuestiones se hayan solicitado en el planteamiento del conflicto. En el caso que nos ocupa las materias tratadas durante el proceso negociador han sido varias. La tabla salarial, la duración del convenio, la subrogación, cláusula de normalización y paz, horas de presencia, formación, junto a ellos al tratarse de un convenio colectivo que se elabora por primera vez no están reguladas tampoco aquellas cláusulas que constituyen el contenido mínimo de todo convenio colectivo de acuerdo con el artº. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, como ámbito personal, funcional, territorial y temporal, forma y condiciones de denuncia del convenio colectivo y designación de una comisión paritaria.

Tercero.- A la hora de determinar la posición en cuanto a las materias a entrar pensamos lo siguiente; la subrogación es una materia excluida de la negociación en este ámbito por el artº. 11 del Convenio Colectivo estatal.

Las horas de presencia son susceptibles de negociación en este ámbito, pero sobre las mismas aparte de que en las propias reuniones de negociación han sido tratadas en pocas ocasiones, no ha percibido el propio árbitro un criterio ni uniforme ni claro sobre como abordar su tratamiento en la propia representación de los trabajadores, y dado que esta materia está regulada en el convenio estatal, al ser la intervención del árbitro una actuación heterónoma a las partes, debe ser mínima, en base a ello entiende que no es este el momento de abordarla ya que para ninguna de las partes constituye el fondo del problema.

La duración del convenio colectivo es una cuestión pacífica, así como la determinación de los di-

ferentes ámbitos, por lo que se limita el arbitro a recoger lo que las partes desean, aunque con efectos económicos a partir de su designación.

En la forma y condiciones de denuncia se limita el árbitro a seguir el convenio estatal al no haber una voluntad previa de las partes durante el conflicto.

Cuarto.- De acuerdo con las posiciones concretadas por los representantes de las partes en conflicto en el trámite de audiencia, la divergencia principal es la tabla salarial.

La representación de los trabajadores ha planteado desde el principio la equiparación de sus salarios con las del resto de España.

En base a ello, GSC de Canarias encargó un informe a una empresa externa e independiente a la administración y a las partes que es Garrigues y asociados. Dicha empresa emitió un informe pormenorizado y actualizado a abril del 2007, por tanto se trata de un informe reciente. Este informe no ha sido cuestionado por nadie ni en cuanto a la imparcialidad del mismo ni en cuanto a los resultados. Recoge pues la media salarial de estos trabajadores en España.

Como criterios de equidad pueden utilizarse varios, como la media de subida de convenios en el sector en el resto de España, la media de subidas salariales en Canarias entre otros.

Pero este árbitro entiende que si todas las partes están de acuerdo en pedir un informe independiente y este informe no es cuestionado, éste debe ser el criterio de justicia o equidad a aplicar. Ya que si se está de acuerdo en pedir el informe, es porque las partes están de acuerdo, en que es de justicia que este colectivo se equipare a la media del resto de España.

El cambiar los criterios según la posición de ventaja o desventaja durante la negociación va contra la doctrina de los actos propios (venire contra factum proprium non valet) principio recogido en la jurisprudencia (por todas STS Sala VI de 15.7.82), ya que si bien es legítimo desde el punto de vista de la negociación, sacar ventaja del tiempo en que se realiza la negociación, no es coherente necesariamente con el principio de equidad.

Un claro de sentido de justicia dicta que si una parte solicita la equiparación con el resto de los trabajadores del territorio nacional y se acuerda que un tercero informe, sobre cual ese salario medio en España de este colectivo, ese informe sea la referencia para el árbitro.

Esta referencia tiene una doble función, en primer lugar sirve para determinar el criterio de equidad que debe regir este laudo, en frente de otros que ya se han citado como la media de subidas de convenio por ejemplo.

En segundo lugar determina cual es la tabla salarial aplicable. Es coherente pensar que si solicitar la equiparación con los trabajadores del resto de España es una pretensión justa, basada en un criterio objetivo de equidad que como dijimos antes equivalía a conceptos similares como igualdad, tranquilidad, entereza, benignidad, justicia, moderación, flexibilidad. La tabla del citado informe asume la reivindicación del sector.

Evidentemente el coste económico es muy alto para la administración que es el principal pagador en este campo, pero también es cierto que es ella misma la que ha accedido a realizar este informe y por tanto ha aceptado como justas las reivindicaciones de los trabajadores, criterio de homologación que ha mantenido durante todo el proceso negociador.

Por lo tanto el árbitro entiende que es de justicia que se fije como criterio de equidad la igualdad retributiva de este colectivo con la media de trabajadores del resto de España y como determinación cuantitativa del mismo el informe independiente de Garrigues Asociados.

Quinto.- El otro punto de controversia es como se paga este diferencial entre los salarios actuales que son bajos y los que se recogen en el informe de Garrigues.

En el sector de ambulancias el mayor volumen de contratación se produce en el sector público siendo el privado mucho menor, de ahí la importancia del papel de GSC en este conflicto y la búsqueda por las partes de posición de ventaja frente a ella en la negociación, mediante la fijación del proceso negociador y el conflicto durante la fase electoral y postelectoral de indeterminación de poder en la administración. No olvidemos que la administración contrata a las em-

presas, pero aquélla fija la cuantía de los contratos, teniendo en cuenta entre otros factores los salarios del sector, sobre los cuales al final fija un porcentaje de beneficio. En base a tal situación, se considera que cualquier alteración sustancial de las condiciones económicas no previstas en el convenio con la administración conlleva un riesgo de inviabilidad empresarial, salvo que haya una modificación de los conciertos, lo que hace en todo caso que el conflicto, en los términos actualmente planteados, trascienda o sea prácticamente inabordable sólo desde el estricto marco de las relaciones laborales entre empresa y trabajadores.

La negativa de las empresas de asumir el coste del año 2007 es lo que provoca el conflicto sobre todo.

Partiendo del hecho que las empresas deben asumir el riesgo ventura, y que así como es cierto que asumen costes en el 2007 también es cierto que su facturación sube en los años 2008 y 2009 considerablemente y con ellos sus beneficios.

Partiendo de que en la fijación de los sueldos que se pagan en toda España, ha sido determinante la influencia de la Administración, porque las diferentes administraciones son las que están como principal y determinante parte contratante, y que ello determina que la media que el informe Garrigues establece sea más alta.

Partiendo del hecho que la administración no puede revisar los contratos con efectos retroactivos, por tanto serían las empresas las que asumiesen íntegramente los atrasos de unos salarios determinados en base a la existencia de una poderosa contratación pública.

Partiendo del hecho de que el convenio colectivo no sólo afecta a la contratación pública sino a la privada y que la facturación privada tampoco es revisable retroactivamente porque se emplea el sistema de igualas que se fijan y revisan en períodos anuales, y no se pueden modificar a mitad de ejercicio

Partiendo del hecho que el convenio estatal establece unas subidas con efectos retroactivos que afectan como carácter mínimo a las empresas y que éstas deben asumirlas íntegramente desde el 1 de enero de 2007 ya que no se pueden repercutir ante la administración y el sector privado.

Este árbitro en base al principio de equidad y la subida de sueldos considerable de los salarios de los trabajadores que supera el 20% sólo este año, y que el criterio fijado cumple con la petición de los trabajadores de igualarse con la media salarial de los trabajadores de España entiende que debe moderarse los efectos económicos retroactivos del laudo y repartirse el esfuerzo entre empresarios y trabajadores. Por ello determina que surta efectos económicos desde el 1 de agosto de 2007, fecha de comienzo por otra parte de la función arbitral.

La expuesta decisión arbitral se entiende sin perjuicio de la posibilidad de los empresarios de renunciar a hacer uso de la facultad de absorción y de compensación con las situaciones preexistentes, posibilidad que no se impone, por tanto, desde el laudo. Esto supone que aquellas empresas del sector que tengan establecidos salarios reales superiores a los aquí fijados, puedan compensarlos con las mejoras aquí decididas.

Sexto.- Otro de los planteamientos habidos durante la huelga es la negociación de las sanciones y despidos de trabajadores, materia que fue uno de los obstáculos principales en muchos casos del acuerdo. Se le plantea al árbitro entrar a valorar dichas cuestiones, sin embargo dado su carácter, ya que pertenecen exclusivamente al ámbito individual de las relaciones laborales, se considera que entran dentro de la esfera de las facultades empresariales o de los derechos individuales, por lo que sólo en ese ámbito relación empresa trabajador pueden resolverse y deben resolverse. se da la circunstancia además de que por las limitaciones de tiempo y de procedimiento del proceso arbitral, no hay posibilidad material de juzgar estos comportamientos, que deben serlo de acuerdo con las garantías y reglas de procesos individualizados y no en base a criterios generales colectivos, y estas garantías sólo las pueden ofrecer los juzgados.

Lo anterior no obsta para que el árbitro con el mayor respeto a las partes se vea en la obligación de hacer recomendaciones, aun sabiendo de que carecen de valor jurídico, pero no obstante desea contribuir a que las relaciones entre las partes vuelvan a recuperar el camino del respeto. Prefiere en este sentido el arbitro hacer las recomendaciones conociendo la dificultad para las partes de asumirlas dado el nivel de violencia alcanzado durante el conflicto y asumir el riesgo de no ser aceptadas por las partes. En este sentido como decía Martin Luther King "Aun si supiera que mañana el mundo se habría de desintegrar, igual plantaría mi manzano".

Séptimo.- La inclusión de una comisión paritaria del convenio colectivo es una medida obligatoria, pero además en este caso es necesaria, ya que la labor arbitral por mucha buena voluntad que se le ponga no puede sustituir la voluntad de las partes y un convenio colectivo es una norma que pretende regular las complejas relaciones del sector y por lo tanto debe alcanzar aspectos a los que la labor arbitral no puede llegar.

El frustrado proceso negociador no puede terminar ahora, debe reanudarse tanto para interpretar y aplicar lo establecido en el laudo como aquellas materias que las partes consideren dentro del ámbito de competencias de la misma. Por ello para que las relaciones de las partes superen los enfrentamientos generados durante el conflicto, el arbitro actuante entiende que deben ser dotados sus acuerdos del rango de convenio colectivo y ser conciliadas sus reuniones por el Tribunal Laboral Canario, y evitar así la situación creada durante esta huelga, repetición de la creada en la huelga del 2005.

#### RECOMENDACIONES

El arbitro entiende que debe colaborar en el objetivo de que las partes en conflicto alcancen la conocida paz social. Es difícil después de un proceso negociador en el que ha habido agresiones, insultos, sabotaje de ambulancias, incumplimiento de servicios mínimos, y sanciones recuperar la calma.

Los daños han sido cuantiosos tanto en lo material como en lo humano y desgraciadamente en muchos casos además se han extendido a personas inocentes y ajenas al conflicto, como son los enfermos, que necesitaban por su estado la máxima atención y cuidado y se han visto envueltos en él, sin que pueda evaluarse en este momento el daño que a muchos se les haya podido causar.

Nunca quizás mejor que en este caso se debe recordar la frase de Martin Luther King que "La violencia crea más problemas sociales que los que resuelve." En la situación vivida por las partes se partía de unos salarios bajos de los trabajadores, pero no obstante ello, desde el principio se plantearon subidas altas y su equiparación con los del resto de España, estando la Administración dispuesta a ello. Se trataba de negociar un convenio colectivo y pese a ello desde el principio hubo situaciones, que por la vía de acción-reacción han desembocado en actos violentos sin que el arbitro entre a valorar com-

portamientos ya que no es su función. Los servicios mínimos se han incumplido en muchos casos y deben cumplirse, no solo por obligación legal, sino en este caso ética, máxime cuando la labor del sector es salvar vidas en muchos casos o cuando menos aliviar el dolor.

Es difícil valorar en una situación como ésta los comportamientos de cada uno, ya que en muchos casos es el miedo el que los guía y a nadie se le puede pedir que se convierta en un héroe ante la coacción, en otros casos el desconocimiento de las propias obligaciones y derechos hace que se desobedezcan órdenes legítimas, y no olvidemos también que las situaciones de tensión generan que en funciones en que la objetividad y sentido de la justicia debe imperar como el ejercicio de la potestad disciplinaria, pueda perderse por la crispación del momento, no olvidemos que como decía Simón Bolívar "Es difícil hacer justicia a quien nos ha ofendido."

Es por ello que solicito a las partes con el máximo respeto que cesen todas las acciones que puedan hacer que el conflicto continúe y a los empresarios específicamente que teniendo en cuenta las circunstancias antes mencionadas valoren y revisen las sanciones por el bien no sólo de la objetividad y justicia sino de los enfermos que en estos momentos necesitan de atención y cuidados y no pueden soportar ni deben hacerlo tampoco situaciones de tensión y enfrentamiento que repercuten en un servicio tan importante para ellos, un servicio de carácter esencial que todos más tarde o más temprano, vamos a necesitar, y no nos gustaría que nos lo prestasen en estas circunstancias.

También a las autoridades se le pediría en la medida de lo legalmente posible revisen las posibles sanciones a las empresas por el incumplimiento de los servicios a que están obligados contractualmente y no fue posible atender por las circunstancias del caso.

#### LAUDO

##### Ámbito Funcional, Personal y Territorial.

El presente laudo vincula al personal a las empresas del sector de transporte enfermos y accidentados en ambulancias en todos los centros de la Comunidad Autónoma de Canarias y a su personal.

Vigencia.

El vigente laudo entrará en vigor al día siguiente de ser dictado, no obstante lo anterior las condiciones económicas tendrán efecto retroactivo desde el 1 de agosto 2007.

La duración del laudo será hasta el 31 de diciembre de 2009.

Dado que el laudo sustituye al convenio colectivo al termino de su vigencia se prorrogara de año en año si no media denuncia expresa por aquéllos con capacidad para negociar un convenio colectivo en este sector. Dicha denuncia habrá de formalizarse dentro del plazo de dos meses anteriores al vencimien-

to, o a las prorrogas si las hubiera. Una vez denunciado continuara vigente su parte normativa.

Retribuciones económicas.

La tabla salarial que se establece en este laudo sustituye y mejora la establecida en el convenio estatal y en base a ella se calculan los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo estatal como salario base, plus ambulanciero, trabajo nocturno, antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas de presencia y extraordinarias.

Los demás conceptos retributivos fijados por el convenio colectivo estatal a los que no sea posible la aplicación de la presente tabla se registrarán por el convenio colectivo estatal.

TABLA SALARIAL 1-8-2007 a 31-12-2007 LAUDO OBLIGATORIO	SALARIO BASE	PLUS AMBULANCIERO	TOTAL
---	-----------------	----------------------	-------

TTS CONDUCTOR	921,79	123,21	1.045,00
TTS AYUDANTE-CONDUCTOR.CAMILLERO	792,19	102,99	895,18
TTS CAMILLERO	744,77	95,10	839,87
JEFE DE EQUIPO	919,09	91,90	1.010,99
JEFE DE TRAFICO	1.006,23	100,61	1.106,84
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	982,47	98,26	1.080,73
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	831,96	83,19	915,15
AYUDANTE MECANICO	792,31	79,22	871,53
MECANICO	898,51	89,86	988,37
CHAPISTA	863,62	86,37	949,99
PINTOR	863,62	86,37	949,99
JEFE DE TALLER	962,29	96,21	1.058,50
TELEFONISTA	839,87	83,96	923,83
MEDICO	1.648,01	164,80	1.812,81
ATS	1.236,01	123,57	1.359,58
DIRECTOR DE AREA	1.507,24	150,72	1.657,96
DIRECTOR	1.663,88	166,38	1.830,26

TABLA SALARIAL año 2008 LAUDO OBLIGATORIO	SALARIO BASE	PLUS AMBULANCIERO	TOTAL
--	-----------------	----------------------	-------

TTS CONDUCTOR	976,13	130,47	1.106,60
TTS AYUDANTE-CONDUCTOR.CAMILLERO	834,02	108,43	942,45
TTS CAMILLERO	784,09	100,13	884,22
JEFE DE EQUIPO	967,63	96,75	1.064,38
JEFE DE TRAFICO	1.059,37	105,92	1.165,29
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.034,36	103,44	1.137,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	875,89	87,59	963,48

AYUDANTE MECANICO	834,15	83,40	917,55
MECANICO	945,96	94,60	1.040,56
CHAPISTA	909,23	90,93	1.000,16
PINTOR	909,23	90,93	1.000,16
JEFE DE TALLER	1.013,11	101,29	1.114,40
TELEFONISTA	884,22	88,39	972,61
MEDICO	1.735,04	173,50	1.908,54
ATS	1.301,27	130,10	1.431,37
DIRECTOR DE AREA	1.586,83	158,68	1.745,51
DIRECTOR	1.751,75	175,16	1.926,91

TABLA SALARIAL AÑO 2009 LAUDO OBLIGATORIO	SALARIO BASE	PLUS AMBULANCIERO	TOTAL
TTS CONDUCTOR	1.058,52	141,48	1.200,00
TTS AYUDANTE-CONDUCTOR. CAMILLERO	896,06	116,50	1.012,56
TTS CAMILERO	833,56	106,44	940,00
JEFE DE EQUIPO	1.039,61	103,95	1.143,56
JEFE DE TRAFICO	1.138,18	113,80	1.251,98
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.111,30	111,14	1.222,44
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	941,06	94,10	1.035,16
AYUDANTE MECANICO	896,20	89,61	985,81
MECANICO	1.016,33	101,64	1.117,97
CHAPISTA	976,87	97,69	1.074,56
PINTOR	976,87	97,69	1.074,56
JEFE DE TALLER	1.098,62	109,84	1.208,46
TELEFONISTA	950,00	94,97	1.044,97
MEDICO	1.864,11	186,41	2.050,52
ATS	1.398,08	139,77	1.537,85
DIRECTOR DE AREA	1.704,88	170,48	1.875,36
DIRECTOR	1.882,06	188,20	2.070,26

Comisión paritaria.

De conformidad a lo establecido en el artº. 85 del LET queda constituida la comisión paritaria que estará integrada por seis miembros tres en representación de las centrales sindicales más representativas en el sector y tres en representación de las organizaciones empresariales.

El domicilio estará en los locales del Tribunal laboral Canario en Las Palmas y Tenerife, que será el lugar de reunión.

La comisión se reunirá previa citación por parte de la sección territorial de Las Palmas del Tribunal Laboral Canario antes del día 15 de septiembre de 2007, en dicha reunión quedarán designados

sus miembros, estableciéndose el programa de trabajo, condiciones de funcionamiento y frecuencia de reuniones como mínimo cuatrimestrales o a iniciativa de cualquiera de sus miembros con carácter extraordinario.

Las reuniones se realizarán siempre con la conciliación del Tribunal Laboral Canario, alternándose cada una de las secciones de conciliación del tribunal, que también efectuará la convocatoria a las partes y fijará la fecha de la reunión.

Son funciones de la comisión paritaria:

a) La interpretación, arbitraje y vigilancia de lo establecido en el presente laudo.

b) La adaptación del laudo a la legislación sobrevenida al mismo.

c) La adopción de acuerdos en materias no reguladas por este laudo ni por el convenio estatal y que puedan ser reguladas por convenio colectivo de ámbito autonómico.

d) Establecimiento de modelos de procedimientos de reclamación interna en las empresas con participación de los representantes de los trabajadores, para su posterior adaptación e implantación en las empresas del sector

Se deberá plantear ante la comisión paritaria con carácter previo a la reclamación en vía contenciosa o administrativa, cualquier duda o divergencia sobre la interpretación o aplicación de este laudo.

Asimismo los acuerdos que tengan la mayoría de cada una de las representaciones si así lo indican las partes la naturaleza y eficacia de un acuerdo arbitral y por lo tanto de convenio colectivo, siempre que las representaciones de la comisión estén legitimadas para la negociación de esas materias.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes.

También se podrá citar a terceros que aun no teniendo voto puedan ser necesarios para la adopción de acuerdos.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de conflictos de trabajo, con carácter previo a la utilización de la vía judicial.

**3443** *Dirección General de Industria y Energía.- Anuncio de 31 de mayo de 2007, por el que se somete a información pública el expediente relativo a autorización administrativa de la instalación eléctrica denominada Ampliación de potencia del centro de transformación C-101.304 San Francisco Javier I, ubicada en Arucas, término municipal de Arucas (Gran Canaria).- Expte. nº AT 07/051.*

Solicitada autorización administrativa ante esta Dirección General de las instalaciones eléctricas que se citan en el expediente nº AT 07/051, denominado Ampliación de potencia del Centro de transformación C-101.304 "San Francisco Javier I".

A los efectos previstos en el artículo 13.1 del Decreto Territorial 161/2006, de 8 de noviembre, se somete a información pública la petición de Endesa Distribución Eléctrica, S.L.U. con domicilio en calle Albareda, 38, Edificio Woerman, término municipal de Las Palmas de Gran Canaria, sobre la ampliación de potencia de un Centro de Transformación tipo interior obra civil a nivel rasante, situado en Arucas, con capacidad de albergar transformadores de una potencia igual o inferior a 630 kVA y una relación de transformación de 20/0,420 kV, así como un aislamiento de 24 kV, afectando al término municipal de Arucas.

El presupuesto de la instalación citada es de 11.558,75 euros.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Dirección General de la Consejería de Industria, Comercio y Nuevas Tecnologías, sita en la planta 7ª del Edificio de Servicios Múltiples I, calle León y Castillo, 200, en Las Palmas de Gran Canaria, y formularse al mismo las alegaciones, que se estimen oportunas en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de mayo de 2007.- El Director General de Industria y Energía, p.d.f., el Jefe de Servicio de Instalaciones Energéticas (Resolución de 21.11.01), Juan Antonio León Robaina.

### *Administración Local*

#### **Cabildo Insular de Gran Canaria**

**3444** *Consejo Insular de Aguas de Gran Canaria.- Anuncio de 13 de julio de 2007, relativo a la solicitud de autorización para la ocupación de terrenos de Dominio Público Hidráulico del Barranco Gonzalo, término municipal de Las Palmas de Gran Canaria.- Expte. nº 456-O.C.P.*