

**Consejería de Empleo,  
Industria y Comercio**

**4006** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 3 de septiembre de 2007, que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Unión Sindical Obrera de Canarias-USO-Canarias.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Unión Sindical Obrera de Canarias-USO-Canarias, y 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, de 16 de marzo (B.O.C. nº 63, de 31.3.05), esta Dirección General de Trabajo

**ACUERDA:**

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

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 3 de septiembre de 2007.- El Director Ejecutivo, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CANARIAS (USO-CANARIAS).

**Artículo 1.-** **Ámbito personal.**

El presente convenio será de aplicación al personal de la Unión Sindical Obrera de Canarias (USO-Canarias).

Se encuentran incluidos en este Convenio tanto el personal fijo como el interino, eventual o temporal,

contratado por Real Decreto o por servicio, o por cualquier otro tipo de contratación, con excepción del personal cuyas relaciones se fijan en el artículo siguiente.

**Artículo 2.-** **Exclusiones personales.**

Quedan excluidos del Convenio Colectivo:

El personal que sea contratado como profesionales independientes, es decir, los auditores así como los abogados y abogadas que presten sus servicios al sindicato con cualquier contrato que no sea registrado ante las oficinas del Inem.

Dichas exclusiones se limitarán a las contrataciones efectuadas con profesionales independientes que no tengan ninguna relación laboral, y en todo momento se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3.-** **Ámbito territorial.**

El Convenio regirá en los centros de trabajo que tiene actualmente la Unión Sindical Obrera de Canarias (USO-Canarias), así como en aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

**Artículo 4.-** **Vigencia y duración.**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007. El período de aplicación de este convenio será de cuatro años. Y será prorrogable tácitamente si con una antelación mínima de un mes a la fecha de su expiración no fuera denunciado por alguna de las partes.

**Artículo 5.-** **Organización del trabajo.**

La organización del trabajo en la Unión Sindical Obrera de Canarias (USO-Canarias) es competencia de la Ejecutiva Nacional Canaria en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes, todo ello sin perjuicio de las facultades atribuidas a los órganos de representación de los trabajadores por la legislación vigente en cada momento.

La organización práctica del trabajo comprenderá la determinación de puestos de trabajo; composición de turnos y horarios; conservación y mantenimiento de los locales; movilidad funcional del personal, según necesidades del Sindicato, con respeto de las titulaciones que se tenga reconocidas, según señale la Legislación vigente y según condiciones pactadas en este Convenio; evaluación de la gestión del personal, todo ello encaminado a prestar un mejor servicio a la afiliación, todo ello sin perjuicio de las facultades atribuidas a los órganos de representación del personal de la USO-Canarias.

**Artículo 6.-** Comisión mixta de interpretación del convenio.

Para resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, se crea la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que actuará como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento y estará formada por un representante social y un representante del sindicato.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas actividades tiendan a mejorar la eficacia práctica del Convenio o venga establecidas en su texto.

La Comisión Mixta de Interpretación del Convenio se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de una semana tras la petición de reunión.

**Artículo 7.-** Normas subsidiarias; compensación y absorción.

Se respetará, en todo momento, la condición más beneficiosa que venga disfrutando el trabajador o trabajadora.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, las económicas serán consideradas en cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas en su totalidad, superen, en cómputo anual, a las convenidas en el presente Convenio.

**Artículo 8.-** Jornada de trabajo y horario.

La jornada de trabajo para todo el personal se establece en mil quinientas setenta y seis horas al año.

La jornada diaria de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador o la trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

No se podrá salir de los locales de la Unión Sindical Obrera de Canarias para realizar gestiones personales durante la jornada laboral.

En el caso que cualquier trabajador o trabajadora necesite realizar alguna gestión personal, dentro de la jornada laboral, solicitará permiso para la realización de la misma. Si se le concede el mencionado permiso, el tiempo invertido en la realización de la gestión personal será descontado de los dos días de asuntos propios que el presente Convenio establece.

Para el caso de las jornadas continuas superiores a seis horas el personal que realice esta jornada tendrá derecho a disfrutar de veinte minutos, y el personal que sea menor de edad disfrutará de 35 minutos, en medio de la jornada, para desayunar, almorzar, merendar, etc.

**Artículo 9.-** Retribuciones.

El régimen de retribuciones del personal de la Unión Sindical Obrera de Canarias está constituido por el salario base y los complementos salariales.

Los incrementos salariales, aplicables a los salarios base de la tabla salarial, para los próximos años 2007, 2008, 2009 y 2010, serán los establecidos por el I.P.C. previsto para cada año respectivamente, fijándose una cláusula de revisión salarial, de tal forma que en el caso que el IPC real fuera superior al IPC previsto aplicado, se actualizarán los salarios correspondiente a ese año.

1) Sueldo base: cada categoría profesional percibirá mensualmente lo establecido en las tablas salariales anexas.

2) Complemento personal: cada trabajador o trabajadora percibirá por este concepto el 4% del salario base por cada cuatro años de servicios, con el tope máximo del 42%.

3) Plus de transporte: se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio a los locales de USO-Canarias. Su cuantía se fija en el 20% del salario mínimo interprofesional.

4) Quebranto de moneda: la persona o personas que realicen cobros o pagos, en monedas de curso legal, percibirán por este concepto un Plus de veintisiete euros.

5) Gratificaciones extraordinarias: el personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias consistentes en: 30 días de salario base más el complemento personal.

6) Bolsa de vacaciones: se establece una compensación económica de 180 euros, abonables por una

sola vez cuando el personal disfrute de sus vacaciones anuales. Su forma de retribución será como sigue:

- Año 2007: se abonará por una sola vez 45 euros.
- Año 2008: se abonará por una sola vez 90 euros.
- Año 2009: se abonará por una sola vez 135 euros.
- Año 2010: se abonará por una sola vez 180 euros.

#### **Artículo 10.-** Período de prueba.

Se fija un período de prueba de dos meses de trabajo efectivo, para todas las categorías, excepto para las personas tituladas superiores cuyo período de prueba será de tres meses.

Durante este período, tanto el trabajador o trabajadora como el Sindicato podrán poner fin a la relación laboral sin la necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho, por ello, a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

#### **Artículo 11.-** Causas y efectos de la suspensión del contrato.

Son causas de la suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

1. Incapacidad temporal.
2. Excedencia voluntaria, o forzosa.
3. Suspensión disciplinaria.
4. Suspensión por procesamiento con privación de la libertad del trabajador o de la trabajadora, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuere absoluta se reanuda la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad, pero no de salario.
5. Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
6. Por el ejercicio del derecho de huelga.
7. Cierre legal de la empresa.
8. Las consignadas válidamente en el contrato de trabajo.
9. Ejercicio de cargo público representativo.

#### **Artículo 12.-** Causas de extinción del contrato de trabajo.

La relación laboral se extingue por alguna de las causas siguientes:

1. Por voluntad del trabajador o la trabajadora.
2. Por no superar el período de prueba.
3. Por acuerdo entre USO-Canarias y el trabajador o trabajadora.
4. Por expirar el plazo de contratación o el trabajo específico.
5. Por jubilación.
6. Por abandono injustificado del servicio por el trabajador o la trabajadora, sin permiso y por un período de tiempo superior a tres días consecutivos.
7. Por despido.
8. Por declaración de invalidez en cualquiera de sus grados de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con efectos desde la fecha en que aquella tuvo lugar.
9. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o la trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.
10. Por cualquier otra causa que determine la extinción del contrato de acuerdo con la Legislación vigente.
11. En lo no previsto en este artículo se estará en lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y en toda normativa de obligado cumplimiento.

#### **Artículo 13.-** Efectos de la extinción.

La extinción llevará consigo la liquidación, en documento escrito, de las retribuciones devengadas. Cualquiera que sea la causa, la extinción supone, para el trabajador o la trabajadora, la pérdida de todos sus derechos en la Unión Sindical Obrera de Canarias (USO-Canarias).

Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en el Sindicato deberá avisarlo con quince días de antelación.

#### **Artículo 14.-** Abandono de servicio.

Quien no acuda a su puesto de trabajo injustificadamente y de forma continuada durante un plazo de tiempo superior a tres días naturales, cesará automáticamente en su relación laboral.

El abandono tendrá la consideración de baja voluntaria y resolverá la relación laboral desde el día en que se inicie, con baja en la Seguridad Social desde igual fecha.

#### **Artículo 15.-** Despido.

La Unión Sindical Obrera de Canarias aplicará el despido al trabajador o la trabajadora que incurra en alguna de las causas que dan lugar al mismo, conforme a lo establecido en la legislación general aplicable, así como en los artículos y siguientes de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 16.-** Licencias.

Todo el personal en activo tiene derecho a disfrutar, previa justificación y previa solicitud por escrito, de licencia, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho debidamente acreditada, 15 días naturales.

2. Por fallecimiento del cónyuge o pareja debidamente acreditada, padres, hijos/as, y hermanos/as, seis días naturales.

3. Por fallecimiento de padres, hijos/as y/o hermanos/as políticos, cinco días naturales.

4. Por enfermedad, debidamente acreditada como grave, del cónyuge o pareja debidamente acreditada e hijos/as, cuatro días naturales.

5. Por traslado de domicilio, dos días naturales.

6. Por nacimiento de hijo/a, cuatro días naturales.

7. Por matrimonio de padres, hijos/as y/o hermanos/as, un día natural.

8. Por asuntos propios, dos días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y solicitándo-

se con una antelación mínima de tres días. Este permiso no se podrá acumular a las vacaciones. Esta licencia no requerirá justificante y sí solicitud previa.

9. Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, según se dispone en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 7.3.d).

10. El sindicato facilitará la asistencia a los exámenes de los trabajadores y trabajadoras para su realización por el tiempo necesario y dentro de su jornada laboral. El trabajador o la trabajadora deberá solicitar el permiso con 72 horas mínimas de antelación, presentando posteriormente justificación de asistencia al mismo.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13. 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 la jornada normal 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.

#### **Artículo 17.-** Vacaciones.

El régimen de vacaciones retribuciones será de treinta y un días naturales.

Entre la representación social y la representación del sindicato se confeccionará, con la debida antelación, y acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, el calendario de vacaciones. Asimismo, las mismas podrán dividirse en diferentes períodos, eso sí, no inferiores a siete días naturales.

No podrá variarse el turno de vacaciones una vez establecido, salvo por circunstancias ineludibles del servicio, o por circunstancias muy especiales, suficientemente justificadas, del trabajador o la trabajadora.

Cuando un trabajador o trabajadora está disfrutando sus vacaciones anuales, y pase a situación de inca-

pacidad temporal, ésta no interrumpirá las vacaciones, salvo que requiera hospitalización por más de un día, en cuyo caso, se suspenderá por el período restante, debiendo acordar con la Ejecutiva del Sindicato un nuevo período para su disfrute en ese mismo año.

Cuando un trabajador o trabajadora tenga establecido el inicio de sus vacaciones, y antes del disfrute de éstas, causa baja por incapacidad temporal, prolongándose esa situación hasta el inicio de las vacaciones que tenía señalado, deberá acordar con la Ejecutiva del Sindicato un nuevo período para su disfrute. Si finaliza el año sin que la persona trabajadora se reincorpore de la incapacidad temporal, no podrá recuperarlas, salvo que se trate de una situación de accidente, sea laboral o no, o se derive de una enfermedad profesional, en cuyo caso podrá disfrutarlas, pero solo dentro del primer trimestre del año siguiente.

La ejecutiva podrá, en período electoral, determinar que las vacaciones no se pueden disfrutar en los meses de más trabajo, esta determinación se comunicará a los trabajadores y trabajadoras con dos meses de antelación.

#### **Artículo 18.-** Compensaciones por incapacidad laboral.

A. Incapacidad laboral en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

El sindicato complementará hasta el 100% de la tabla salarial anexa, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

B. Incapacidad transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% del salario.

b.2) Del día 4 al 20, el 85% del salario.

b.3) Del día 21 al 40, el 100% del salario.

b.4) Del día 41 al 60, el 90% del salario.

b.5) Del día 61 en adelante, si procede, como está legislado por la Seguridad Social.

b.6) Se cobrará el 100% del salario, desde la fecha de su hospitalización, mientras dure la baja, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

#### **Artículo 19.-** Categorías profesionales.

Como nota previa, válida para todas las categorías, las exigencias de titulaciones y estudios que se indican a continuación no tienen ni carácter retroactivo ni validez para las personas que se encuentran contratadas, recomendándose que se acomoden a las mismas las futuras contrataciones.

Los distintos cometidos que se asignan en cada categoría son enunciativos y no limitativos.

Todo trabajador o trabajadora está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le indiquen cualquier miembro de la ejecutiva dentro de los cometidos de su propia competencia en la categoría profesional que lo califica sin perjuicio de que, esporádicamente, pueda ser encargado o encargada de otros cometidos.

El personal de la Unión Sindical Obrera de Canarias se encuentra integrado en el siguiente grupo profesional: personal administrativo.

Titulados o Tituladas de Grado Superior.

Es el que desempeña funciones acorde a su titulación.

- Asesorará a los afiliados y afiliadas en cualquier tema relacionado con el derecho laboral.

- Llevará a cabo cuantas demandas deba interponer por reclamación de cantidad, derecho, despido, etc.

- Representará a la Unión Sindical Obrera de Canarias ante los tribunales de justicia, en cualquier demanda que el sindicato presente, así como, en el caso de que el sindicato sea demandado.

- Confeccionará liquidaciones, finiquitos, etc.

Titulados o Tituladas de Grado Medio.

Es el que desempeña funciones acorde a su titulación.

- Asesorará a los afiliados y afiliadas en cualquier tema relacionado con el derecho laboral.

- Controlará los preavisos de elecciones sindicales, así como las actas de todos los procesos.

- Tendrá conocimiento de los convenios colectivos que afecten a la afiliación de la Unión Sindical Obrera de Canarias.

- Tendrá conocimientos de informática, así como de los programas que la Unión Sindical Obrera de Canarias esté utilizando en cada momento.

- Confeccionará liquidaciones, finiquitos, etc.

#### Asesor/a Laboral

Son aquellas personas que con los conocimientos teóricos y prácticos precisos, llevan a cabo las funciones de asesoramiento laboral dentro y fuera de la sede. Serán trabajos que requerirán de un alto grado de responsabilidad e iniciativa.

Entre sus funciones se incluirán los procesos electorales que pudieran llevarse a cabo.

#### Personal administrativo.

Es el que desempeña funciones burocráticas, de contabilidad, programas informáticos y otras análogas con la correspondiente titulación.

#### a) Administrativo o Administrativa de la aplicación AGS.

Son los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos precisos desarrollan normalmente, con la debida perfección, aquellos trabajos que requieran un cierto grado de responsabilidad desarrollándolo con plena iniciativa. Tienen a su cargo un servicio determinado, llevando a cabo especialmente las siguientes funciones:

- Redacción de documentos, cartas, escritos, contratos, liquidaciones, etc. que requieran especial conocimiento de las actividades del sindicato.

- Elaboración de estadísticas con capacidad para llevarlas, analizarlas e interpretarlas.

- Llevar los documentos auxiliares de contabilidad o caja y de cuentas corrientes.

- Llevará los archivos de la afiliación, conservando, cuidando y almacenando en cada expediente personal cuantos avatares se produzcan; también tendrán conocimiento del sistema informático AGS (Aplicación de Gestión Sindical).

- Introducirá las altas y las bajas de los afiliados/as, en el momento que se produzcan éstas.

- Controlará, con exactitud, las cuotas que estén ingresando las empresas, en las que tengamos afiliados/as por nóminas, para verificar si se corresponde con los afiliados/as que figuran en AGS.

- Controlará los pagos e impagos que se produzcan por las cuotas emitidas por bancos, en el caso de que sea devuelto algún recibo correspondiente a cualquier afiliado/a, se pondrá en contacto con éste a través de una llamada telefónica, según se tenga conocimiento de la devolución, en el caso de que la devolución se corresponda a la cuota de seis meses

o más, remitirá carta certificada en la que se le concederá al afiliado/a un mes para abonar las cuotas adeudadas y en caso contrario se le dará de baja.

- Controlará los pagos e impagos que se produzcan por las cuotas emitidas por sede.

- Emitirá los carnés de los afiliados/as y se los remitirá a éstos por correos.

- Introducirá los preavisos, así como las actas electorales correspondientes a las elecciones sindicales que se produzcan.

#### b) Administrativo o Administrativa de la asesoría laboral.

Son los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos precisos, desarrollan normalmente, con la debida perfección, aquellos trabajos que requieran un cierto grado de responsabilidad desarrollándolo con plena iniciativa. Tienen a su cargo un servicio determinado, llevando a cabo especialmente las siguientes funciones:

- Realizará cuantas demandas le remitan los/as abogados/as de la USO-Canarias.

- Controlará las fechas y horas en los que se celebren las conciliaciones o juicios.

- Comunicará, con la debida antelación, la fecha y hora en que se celebrará la conciliación o juicio a la persona afectada.

- Remitirá a las empresas los permisos sindicales que le sean solicitados por los delegado/as.

- Cobrará los porcentajes que le puedan corresponder al abogado/a por los juicios o conciliaciones llevados a cabo.

- Atenderá a la afiliación en cuantas ocasiones sea requerida.

#### c) Auxiliares administrativos/as.

Se consideran como tales a los trabajadores/as que sin iniciativas o responsabilidad se dedican a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Son funciones específicas de esta categoría:

- Los trabajos simples de escritura y copias.

- Auxiliares de archivo y clasificación bajo las indicaciones de la persona administrativa correspondiente.

- Realizar fotocopias.

- Responder a las llamadas de teléfono.
- Transcripción o copia en limpio en libros de contabilidad de asientos ya redactados.
- Confección mecánica o no de fichas, direcciones, recibos, vales, etc.
- Atender a las consultas de la afiliación derivándolos a quien corresponda.
- Cualquier otro trabajo que le encomiende algún/a de los miembros de la Ejecutiva.

#### **Artículo 20.- Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia en: leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 21.- Faltas leves.**

Serán faltas leves:

- a) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes.
- b) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a quince minutos.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin que haya autorización para hacerlo.
- d) No notificar la ausencia en la primera jornada, o no cursar, en tiempo legalmente establecido, la baja correspondiente cuando falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- e) Ausencia injustificada reiterada del puesto de trabajo.
- f) No atender a los afiliados y afiliadas con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

#### **Artículo 22.- Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de cuatro faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, o tres superiores a quince minutos, en el período de tres meses.
- b) Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

c) El incumplimiento grave de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

d) La alegación de motivos falsos para la obtención de licencias a que se refiere el artículo 16 de este Convenio, o la simulación de accidente o enfermedad.

e) La negligencia grave o el retraso deliberado en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral.

g) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses consecutivos, mediando sanción.

h) El enfrentamiento físico y escándalo público en el lugar de trabajo; no se incluye en este punto el intento de repeler una agresión no provocada.

i) Las irregularidades en el desarrollo de sus cometidos en las que se demuestre fraude o deslealtad.

#### **Artículo 23.- Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas, no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte en un año, sin la debida justificación.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza, muy graves y reiteradas, en las gestiones encomendadas, así como el trato con los compañeros o compañeras de trabajo.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar graves desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, equipos informáticos, instalaciones, locales, mobiliario, documentos, etc. de la Unión Sindical Obrera de Canarias.
- d) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos, sellos o datos de la Unión Sindical Obrera de Canarias.
- e) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los superiores, compañeros y compañeras, así como a los afiliados.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- g) La comisión de tres o más faltas graves sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se produzcan en un período de seis meses desde la primera.

**Artículo 24.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a ocho días.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de nueve a quince días.

Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a veinticinco días.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de veintiséis a treinta y cinco días.
- 3.- Despido con pérdida de todos los derechos.

Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en las que la Unión Sindical Obrera de Canarias podrá alterar aquél cuando produjesen daños morales o materiales o alteración grave de la convivencia en el sindicato.

**Artículo 25.- Prescripciones.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores o trabajadoras prescribirán:

- a) Las leves a los diez días desde la fecha en que el sindicato tenga conocimiento de la infracción.
- b) Las graves a los veinte días desde la fecha en que el sindicato tenga conocimiento de la misma.
- c) Las muy graves a los sesenta días desde que el sindicato tenga conocimiento de la infracción.

En cualquier caso, e independientemente de la fecha en que el sindicato tenga conocimiento de la comisión de una falta, todas las faltas prescriben a los seis meses de su comisión.

La reiteración o reincidencia en falta, que se encuentre tipificada en el correspondiente cuadro de faltas, exige que dichas faltas sean sancionadas para po-

der mencionar la reiteración, no existiendo reincidencia si la infracción no está sancionada.

**Artículo 26.- Procedimiento sancionador.**

El ejercicio de las facultades disciplinarias de la Unión Sindical Obrera de Canarias se ajustará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos previstos en el artículo 58 de la citada Ley se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde a la Ejecutiva la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por los trabajadores y trabajadoras integrados en la plantilla.

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, en faltas graves y muy graves, se comunicará al trabajador o trabajadora el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume, así como la fecha de la infracción.

En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente a la notificación, el trabajador o la trabajadora podrá efectuar las alegaciones que estime convenientes para su defensa.

Practicadas las pruebas que se estimen convenientes, de oficio o a instancia del trabajador o la trabajadora, se formulará Propuesta de Resolución, que será sometida a informe, no vinculante, de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, que deberá emitirlo en un plazo de cuatro días naturales a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

Transcurrido dicho plazo, aunque no se emita informe por la Representación Social, se dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará a la Representación Social.

Para notificar sanciones en faltas tipificadas como leves habrá de observarse el siguiente procedimiento:

a) Comunicación por escrito al trabajador o la trabajadora de la sanción impuesta con expresión de la causa. Se notificará a la Representación Social esta medida disciplinaria.

b) El Trabajador o la Trabajadora, en el plazo de tres días hábiles desde que recibiese la sanción, podrá alegar ante la Ejecutiva lo que estime oportuno, sin perjuicio de acudir a la jurisdicción competente, entendiéndose que acepta la sanción en el caso de no hacer alegaciones.

c) Recibidas alegaciones por parte del trabajador o de la trabajadora, la ejecutiva suspenderá la apli-

cación de la sanción para proceder a los medios de prueba que le hayan propuesto, en caso de ser necesario.

d) Transcurrido el plazo de siete días naturales desde la suspensión de la sanción, deberá serle comunicado al trabajador o a la trabajadora si se aplica la sanción o no, no pudiendo du-

rar el procedimiento más de quince días desde su inicio.

#### Artículo 27.- Reconocimientos médicos.

Se establece que se efectuará como mínimo un reconocimiento anual a todos/as los/as trabajadores/as de la USO-Canarias.

### TABLAS SALARIALES AÑO 2007

CATEGORÍAS	Salario Base
Titulado Grado Superior	989,8 €
Titulado Grado Medio	888,9 €
Asesor/a Laboral	819,27 €
Jefe de Primera	766,3 €
Administrativo-a de AGS	686,74 €
Administrativo-a de la Asesoría Jurídica	686,74 €
Administrativo-a de 1ª	686,74 €
Operador-a de Ordenadores	643,68 €
Auxiliar Administrativo	614,15 €
Aspirante	570,6 €

**4007** Dirección General de Energía.- Anuncio de 28 de agosto de 2007, por el que se somete a información pública el expediente relativo a autorización administrativa del proyecto de reforma de Centro de Transformación para Hotel Barceló Santiago, término municipal de Santiago del Teide (Tenerife).- Expte. nº SE-2007/055.

Solicitada autorización administrativa ante esta Dirección General de Energía de las instalaciones eléctricas que a continuación se describen y a los efectos previstos en el Título II del Decreto 161/2006, de 8 de noviembre, por el que se regulan la autorización, conexión y mantenimiento de las instalaciones de energía eléctrica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, se somete a información pública la siguiente instalación:

Proyecto: reforma de Centro de Transformación para Hotel Barceló Santiago, término municipal de Santiago del Teide.

Titular: Hotel Barceló Santiago.

Expediente nº: SE-2007/055.

Características principales: ampliación de centro de transformación dentro del local ya usado para este fin, en el interior del propio edificio del complejo turístico al que alimenta, de maniobra interior, con esquema 2L+2P+M, con dos transformadores de potencia de 630 kVA cada uno, aislamiento seco, situado en calle La Hondura, 8, Puerto Santiago, término municipal de Santiago del Teide.

Presupuesto: 57.768,56 euros.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Consejería, sita en Edificio Administrativo de Servicios Múltiples, calle La Marina, 29, planta 7ª, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación de este anuncio.

Santa Cruz de Tenerife, a 28 de agosto de 2007.- El Director General de Energía, Adrián Mendoza Grimón.