



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ACTA DE LA SESION ORDINARIA CELEBRADA POR EL  
AYUNTAMIENTO PLENO, EL DIA 25 DE ABRIL DE 2007**

En el Salón de Sesiones del Ayuntamiento de La Frontera, siendo las veinte horas (20:00), del día veinticinco de abril de dos mil siete, se reúnen los señores que a continuación se expresan, con objeto de celebrar el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, en primera convocatoria.

**ASISTEN:**

**ALCALDE-PRESIDENTE:** D. Pedro Luís Casañas Padrón

**CONCEJALES:** Dña. Ana María Martín Quintero

D. Juan Castañeda Acosta

D. Faustino Padrón Padrón

Dña. M<sup>a</sup> Candelaria Pérez García

Dña. M<sup>a</sup> Dolores Hernández Morales

D. Antonio Casañas Castañeda

D. Francisco Acosta Padrón

D. José Gustavo Acevedo González

Dña. Violeta Ortiz García

Dña. Mirella Quintero Machín

D. Francisco Arteaga Padrón

Dña. M<sup>a</sup> Soledad Quintero Darias

**SECRETARIO:** D. José Manuel Álvarez Santafe

Abierto el acto por el Sr. Alcalde-Presidente, se pasan a tratar los siguientes puntos del Orden del Día:

**1.- ACTAS ANTERIORES.-**

Por el Sr. Alcalde se pregunta a los Sres. Concejales si tienen que formular alguna observación en las actas de los días 26 y 28 de marzo de 2007, no formulándose ninguna, por lo que son aprobadas por unanimidad.

**2).- FIESTAS LOCALES DEL MUNICIPIO PARA EL AÑO 2008.-**

Dada cuenta del Dictamen de la Comisión Informativa de Deportes, Fiesta y Juventud, de fecha 17.04.07 del siguiente tenor literal:





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Por el Sr. Alcalde y el Equipo de Gobierno, se da cuenta del escrito del Ilmo. Sr. Director General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales con el objeto de que, próximo a publicarse el Decreto Territorial que declara las fiestas propias de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como la Orden Departamental sobre fiestas locales se designen, las dos fiestas locales correspondientes al municipio de La Frontera, para el año 2008.

Por unanimidad se acuerda, proponer al Ayuntamiento Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Designar como fiestas locales del Municipio de La Frontera para el año 2008, las siguientes:

El 27 de mayo, en honor de Ntra. Sra. La Virgen de la Consolación.

El 12 de septiembre, en honor de Ntra. Sra. La Virgen de la Paz.”

Sometido a votación por el Sr. Alcalde, por todos los Concejales de los Grupos Políticos, se muestra conformidad, por lo que por unanimidad se acuerda, ratificar el dictamen de la Comisión Informativa, aprobándolo tal y como se propone.

**3).- AUDIENCIA DE CUENTAS DE CANARIAS. FISCALIZACIÓN DE LA CUENTA GENERAL DEL EJERCICIO DE 2004, DEL AYUNTAMIENTO.-**

Dada cuenta del Dictamen de la Comisión Especial de Cuentas y Hacienda, de fecha 17.04.07 del siguiente tenor literal:

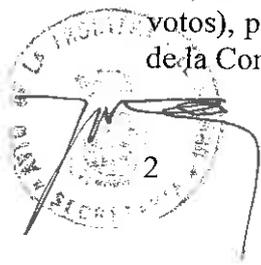
“Por el Sr. Alcalde y el Equipo de Gobierno, se da cuenta del escrito del Sr. Presidente de la Audiencia de Cuentas de Canarias, remitiendo el “Resultado Definitivo de la Fiscalización de la Cuenta General del ejercicio de 2004 del Ayuntamiento de La Frontera”. Aprobado por el Pleno de la Audiencia de Cuentas en sesión de 16.02.07, con la obligación de remitir certificación plenaria de su conocimiento por parte de la Corporación de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 4/1989, de 2 de mayo. Y cuya conclusión es que: El Resultado Presupuestario, sin ajustar, fue positivo, debido a que los ingresos generados en el ejercicio fueron suficientes para atender los gastos, al igual que el Remanente de Tesorería.

En conclusión, la Corporación a 31.12.04, no presentaba desequilibrios en su estructura financiera.

Por unanimidad se acuerda, proponer al Ayuntamiento Pleno, la adopción del siguiente acuerdo:

Tomar conocimiento del Resultado Definitivo de la Fiscalización de la Cuenta General del ejercicio de 2004 del Ayuntamiento de La Frontera, aprobado por el Pleno de la Audiencia de Cuentas en sesión de 16.02.07”

Sometido a votación por el Sr. Alcalde, por todos los Concejales del Grupo AHÍ-CC, se vota abstención, mostrando los Concejales de los otros Grupos conformidad (siete votos), por lo que, por mayoría con 6 votos de abstención, se acuerda ratificar el dictamen de la Comisión Informativa, aprobándolo tal y como se propone.





**AYUNTAMIENTO**  
DE  
**LA FRONTERA**  
(EL HIERRO)

**4).- PLAN INSULAR DE COOPERACION A LAS OBRAS Y SERVICIOS DE COMPETENCIA MUNICIPAL Y DE CARRTERAS PARA 2007.-**

Dada cuenta del dictamen de la Comisión Informativa de Obras Públicas, de fecha 17.04.07, del siguiente tenor literal:

“Por el Sr. Alcalde y el Equipo de Gobierno, se da cuenta del escrito del Ilmo. Sr. Presidente del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, remitiendo certificado del acuerdo adoptado por el Pleno de dicha Entidad de 2 abril de 2007, relativo a la aprobación del Plan Insular de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal y de Carreteras para (2007) siguientes:

**OBRAS**

1.- Apertura y pavimentación de la nueva vía C/ San Francisco a San Juan, 2º fase.....	228.913,26 €
2.- Guardería en el Valle de El Golfo.....	286.141,58 €
3.- Pavimentación carretera Isora-Timijiraque-1º Fase.....	196.209,98 €
<b>Total</b>	<b>711.264,82 €</b>

**REGIMEN DE FINANCIACIÓN**

Subvención del Estado.....	327.018,25 €
Cabildo Insular (Red Viaria Local).....	98.104,99 €
Ayuntamiento de Valverde.....	114.456,63 €
Ayuntamiento de Frontera.....	171.684,95 €
<b>Total</b>	<b>711.264,82 €</b>

Y solicitar al Ayuntamiento de La Frontera la conformidad al Pleno, así como a la financiación, y se transfiera la aportación económica que le corresponde al Ayuntamiento, debiendo aportar antes del 30 de abril de 2007, el proyecto de obras así como disponibilidad de terrenos, licencias y autorizaciones sectoriales que fueran necesarias para la ejecución.

Asimismo, se aprueba el Plan Complementario para la aplicación de remanentes, siguiente:

4.- Apertura y pavimentación de la nueva vía C/ San Francisco a San Juan, 2º Fase.....	36.060,73 €
--	-------------

N.º. ENTIDAD 01380131 | N.I.F.: P-3801300-I | C/ LA CORREDERA, 10 | C.P. 38911 | FRONTERA - EL HIERRO | T.FNO.: 922 555 999 | FAX: 922 556 063





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

- 5.- Guardería en el Valle de El Golfo.....36.060,73 €
- 6.- Pavimentación carretera Isora-Timijiraque 1º Fase.....36.060,73 €

Por unanimidad se acuerda, proponer al Ayuntamiento Pleno, la adopción del siguiente acuerdo:

1.- Mostrar conformidad al Plan de Obras y Servicios para 2007, así como a la financiación que corresponde al Ayuntamiento de La Frontera, aprobado por el Pleno del Cabildo Insular en sesión de 2 de abril de 2007.

2.- Transferir al Excmo. Cabildo Insular la aportación económica que le corresponde al Ayuntamiento de La Frontera en dicho Plan.

3.- Remitir el Proyecto de Guardería en el Valle de El Golfo, poniendo a disposición del Excmo. Cabildo Insular los terrenos que el Ayuntamiento posee de su propiedad, para la construcción de dicha Guardería en el Valle de El Golfo.

4.- Mostrar conformidad al Plan Complementario de actuaciones del Plan Insular de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal y de Carreteras para 2007, para la aplicación de remanentes.”

Sometido a votación por el Sr. Alcalde, por todos los Concejales de los Grupos Políticos se muestra conformidad, por lo que, por unanimidad se acuerda, ratificar el dictamen de la Comisión Informativa, aprobándolo tal y como se propone.

**5).- SOLICITUD AL CABILDO COMPENSACIÓN MESURA DE INGRESOS POR SEGREGACIÓN AYUNTAMIENTO DE EL PINAR.-**

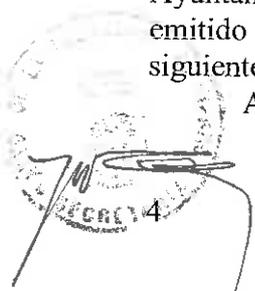
Dada cuenta del dictamen de la Comisión Especial de Cuentas y Hacienda, de fecha 17.04.07, del siguiente tenor literal:

“Por el Sr. Alcalde se presenta una Moción, por si se considera de urgencia, se debata y, en su caso, se adopte el acuerdo que corresponda, en relación con la merma de ingresos que supondría la creación del Ayuntamiento de El Pinar por segregación del Ayuntamiento de La Frontera.

Por el Sr. Alcalde se expone que, el resultado económico financiero, presentado por la empresa Corporación 5 Análisis y Estrategias S.L. se contradice con respecto al estado actual del Ayuntamiento de la Frontera y con los datos futuros una vez constituidos los dos ayuntamientos como son:

En la página 57,58,59,60 y 61 de dicho informe, se presenta la situación actual del Ayuntamiento de La Frontera según el ejercicio económico-financiero del año 2005 emitido por el Fondo Canario de Financiación Municipal en el cual se analizan los siguientes parámetros:

Ahorro Neto.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Ahorro Bruto.  
Índice de Endeudamiento.  
Índice de Remanente de Tesorería.  
Gestión recaudatoria  
Esfuerzo Fiscal.

En su resumen dicha empresa manifiesta en la página 59 "El Ayuntamiento de La Frontera NO cumple con la Ley de Estabilidad Presupuestaria, así mismo manifiestan," se establece la necesidad de elaborar un Plan de Saneamiento Financiero en el régimen de autorización de las Operaciones de crédito a largo plazo, cuando de los estados contables se deduzcan situaciones de ahorro neto negativo...".

En la página 60 y 61 se hace una previsión para los años 2006 a 2009 donde se vuelve analizar los parámetros antes expuestos con el mismo resultado, es decir NO cumple.

Utilizando los mismos datos presupuestarios se presenta la desagregación, comprendidos entre la página 62 a la 91 y el resultado se manifiesta en la página 94 que dice " Los dos municipios resultantes de la segregación de El Pinar del Municipio de La Frontera cumplirán, pues, con los criterios de solvencia y suficiencia económica que la ley exige para la ejecución de la segregación.

Por lo expuesto anteriormente se observa una gran contradicción y en base a la misma y no siendo este Ayuntamiento el promotor de la segregación, se ven mermados los ingresos necesarios para hacer frente a sus competencias obligatorias, así como las que actualmente se prestan. De la misma manera el posible Ayuntamiento de El Pinar se vería en la misma situación incluso peor, ya que muchos de los servicios que hoy se les presta se verían mermados y algunos inexistentes. Por tal motivo hacemos la siguiente propuesta al Cabildo Insular de El Hierro.

Que el Ayuntamiento de La Frontera reciba por parte del Cabildo Insular, ya que actúa como promotor de la iniciativa de segregación de El Pinar, la que deja de percibir por ingresos en los años sucesivos, hasta que el Ayuntamiento alcance la misma cifra presupuestaria del año 2006 y que de dicha cantidad sea abonado el 35,63% para el posible Ayuntamiento de El Pinar.

Utilizando las cifras actuales del año 2006 y los porcentajes aplicados por la empresa corporación 5 se deduce:

- El Ayuntamiento de La Frontera dejaría de percibir 2.736.205 euros.
- Que el Ayuntamiento de La Frontera reciba el 64.37%, es decir 1.761.295,16 euros.
- Que el Ayuntamiento de El Pinar reciba el 35.63 %, es decir la cantidad de 974.909,84 euros.

Y así sucesivamente hasta alcanzar los ingresos actuales, ya que sería la única manera posible de que los dos Ayuntamiento puedan hacer frente a sus



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

compromisos y que las posibles diferencias económicas sean más fácilmente resueltas, ya que ambos contarían recursos económicos suficientes.

No debemos olvidar que el Ayuntamiento de Valverde en sus alegaciones de fecha 7 de agosto de dos mil seis, en apartado segundo punto 2 manifiesta que no mermen sus ingresos debiendo contemplarse esta circunstancia en el momento de la resolución de expediente.

Y amparados en la garantía de los principios de solidaridad y equilibrios intermunicipales (artículo 31, apartado 2, letra a), artículo 36 de la Ley de Bases de Régimen Local.

Es por lo que proponía solicitar al Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, que no se mermen los ingresos del Ayuntamiento de La Frontera debiéndose contemplar esta circunstancia en el momento de la resolución del expediente de segregación.

Por unanimidad se acuerda, ratificar la propuesta de la Moción del Sr. Alcalde, proponiendo al Ayuntamiento Pleno, la adopción del siguiente acuerdo:

Ratificar la Moción del Sr. Alcalde, y en su consecuencia, solicitar al Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, que no se mermen los ingresos del Ayuntamiento de La Frontera, debiéndose contemplar esta circunstancia en el momento de la resolución del expediente de segregación.”

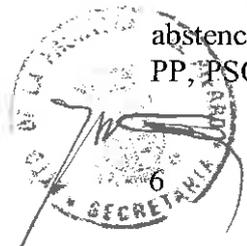
Sometido a debate por el Sr. Alcalde, por el Sr. Concejales D. José Gustavo Acevedo, se toma la palabra para decir que, veía una contradicción en el discurso, por un lado se dice que el expediente no es legal, no cumple y actualmente está en el Consultivo que debe decir si es legal, por lo que, hasta que este no se pronuncie su Grupo tenía que abstenerse hasta que no se pronuncie el Consultivo, y entonces tomas la decisión.

Por el Sr. Alcalde se responde que, en parte está de acuerdo, pero no vamos a esperar esos acontecimientos, por que la petición está en base al informe de Corporación 5, “no cumple por una parte y por la otra sí?, en vista de eso, para solventar los problemas de personal o dinero, la propuesta es lógica para solucionar el problema ya que el Ayuntamiento no es promotor y no debe cargar con las pérdidas, y debe resolver el problema económico que deben hacer frente los Ayuntamientos, atendiendo sus créditos, así sería viable.

Por el Sr. Concejales D. José Gustavo Acevedo, se toma la palabra para decir que, se ve en el informe de Corporación 5, y se ve una contradicción en el discurso.

Por el Sr. Alcalde se responde que, no lo decimos nosotros, lo dice el informe de Corporación 5, es el que se contradice, y para evitar esa contracción, que se cumpla la dividir para evitar males mayores, pedimos al Cabildo que nos apoye, al Ayuntamiento, le pedimos como Concejales no como Consejeros del Cabildo.

Sometido a votación, por los Sres. Concejales del Grupo AHÍ-CC, se vota abstención, 6 votos abstención, por el resto de los Sres. Concejales de los Grupos Políticos PP, PSOE y PNC, se vota sí, siete votos si, por lo que por mayoría se acuerda ratificar el





**AYUNTAMIENTO**  
**DE**  
**LA FRONTERA**  
**(EL HIERRO)**

dictamen de la Comisión Especial de Cuentas y Hacienda, aprobándolo tal y como se propone.

**6º.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA FRONTERA.-**

Dada cuenta del dictamen de la Comisión Informativa de Personal, de fecha 17.04.07, del siguiente tenor literal:

Dada cuenta del expediente tramitado para la firma del Convenio Colectivo con los trabajadores en régimen laboral del Ayuntamiento de La Frontera, y del acta de 10 de abril de 2007 de finalización de la nueva negociación colectiva del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de La Frontera que debe seguir desde su entrada en vigor con fecha 1 de julio de 2006, y tendrá su término final, salvo que se prorrogue el 31 de diciembre de 2009, y por el que se aprueba por las partes firmantes, el Sr. Alcalde, el 1º Teniente Alcalde Sr. Concejale Delegado de Personal, el Sr. Representante de la U.G.T, y el de CC.OO. y los delegados de personal de los Trabajadores, el Convenio siguiente:

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE FRONTERA. (EL HIERRO)**

**ARTICULO 1.- Ámbito de aplicación funcional y territorial**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal laboral, que preste sus servicios en cualquiera de los centros del Ayuntamiento de Frontera (Isla del El Hierro), negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical, artículos 82 y 83 del Real Decreto Ley 1/1995 de 24 de Marzo, (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) y demás normas concordantes.

**ARTICULO 2.- Ámbito Personal**

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios en el Ayuntamiento de Frontera, definido en el Art. 1, cualquiera que fuesen sus funciones y con independencia de su sistema de contratación.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

- El personal de Alta Dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

- Los Profesionales cuya relación con la administración se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicios concreto.

**ARTÍCULO 3.- Ámbito Temporal**

*1.- Vigencia y duración* El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con fecha: 01-07-2006, salvo sus efectos económicos que lo será en la fecha que las partes han acordado en el presente Convenio Colectivo para cada uno de los supuestos retributivos, todo ello independientemente de la fecha de su publicación, y tendrá su término final, salvo que se prorrogue el 31/12/2009.

*2.- Denuncia y Prórroga* El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia en su totalidad hasta la firma del siguiente. La denuncia se llevará a cabo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, antes del término de su vigencia. Si no mediara denuncia entre las partes se mantendrá en vigor tanto las cláusulas obligatorias como normativas, prorrogándose de año en año.

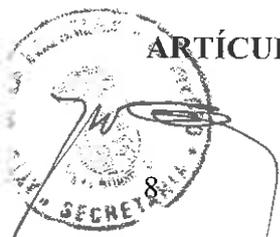
De producirse la prórroga, los conceptos salariales y extrasalariales se revisarán en la misma proporción del Índice de Precios al Consumo (IPC.) Nacional del año anterior más un punto, al término de la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas

**ARTÍCULO 4.- Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable.

En este sentido se reconsiderará parcialmente o en su totalidad su contenido por la Comisión Deliberadora, si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del Artículo 90 del Estatuto de los trabajadores, se adoptasen medidas modificativas del mismo que a juicio de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, así 1º hiciera necesario.

**ARTÍCULO 5.- Condición más beneficiosas**





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

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

**ARTÍCULO 6.- Normas subsidiarias**

En todo 1º no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a los Acuerdos Sectoriales de obligado cumplimiento, refrendados por las Confederaciones Empresariales y Sindicales más representativas y a la legislación laboral vigente.

**ARTICULO 7.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).**

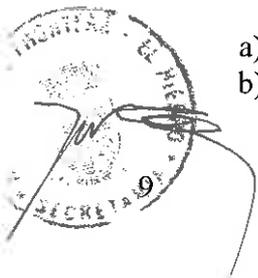
La Comisión paritaria del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Frontera acuerda dotarse de un Reglamento de funcionamiento de la misma y las siguientes funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de cumplimiento:

Estará formada por tres miembros, designados por la Ayuntamiento y otros tres en representación de los trabajadores, en proporción a su grado de representatividad y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Entre los miembros de la citada comisión se designará un Presidente y como Secretario, el de la Ayuntamiento o funcionario en quien delegue, siendo responsabilidad del Secretario levantar acta de las reuniones. La CIVEA podrá ampliar su número de miembros. Esta Comisión, podrá utilizar el servicio de asesores que designe cada parte.

Las reuniones se celebrarán siempre, como mínimo, una vez al mes previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos cinco días de antelación y con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En el supuesto de urgencia motivada el plazo de convocatoria podrá reducirse a setenta y dos horas.

Esta comisión tendrá además la función de elaborar informes, con carácter previo, preceptivo y determinará el plazo máximo de su elaboración atendiendo a la urgencia de los mismos en los supuestos siguientes:

- a) Criterios de distribución de los complementos.
- b) Bases y convocatorias de provisión de puesto.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

c) Supuestos de reasignación de efectivos

d) El estudio, planificación y gestión de la formación y perfeccionamiento profesional, la cual elaborará un plan de acción formativa y determinará los criterios de la acción formativa y participación en la misma.

e) De conflicto de intereses, en cuanto al disfrute del período vacacional, días de asuntos propios, licencias, cumplimientos horarios y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.

f) Estudio y resolución de las distintas ayudas que se recogen en el presente convenio.

g) Cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio Colectivo que afecten a la igualdad de oportunidades.

\* También serán funciones de la CIVEA:

a) La valoración de las bases y convocatorias de selección y contratación.

b) La valoración de las bases y convocatorias de promoción y cursos de formación profesional.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán ambas partes. Las actas serán publicadas en el Tablón de Anuncios del Personal Laboral.

Para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, estas podrán

Nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/es habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/es y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.





**AYUNTAMIENTO**  
DE  
**LA FRONTERA**  
(EL HIERRO)

El Ayuntamiento o sus Trabajadores, podrán dirigirse a la CIVEA para plantear cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del presente convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

También tiene la función de conciliación en los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes, en los supuestos previstos o no en el presente convenio.

Las horas que se utilicen en reuniones de esta Comisión no se computarán con las destinadas a representación del Comité o Delegados Sindicales

**CAPITULO II - CONTRATACIÓN, PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL.**

**ARTÍCULO 8. Contrataciones.**

1. Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ayuntamiento, así como sus organismos autónomos deberán ser atendidos por el personal laboral fijo.

2. El Ayuntamiento deberá cubrir mediante contratación temporal las vacantes que se produzcan por I. T. (Incapacidad Temporal) o licencia sin sueldo superior a 10 días en la forma legalmente establecida. Las vacantes fijas de la plantilla se cubrirán igualmente una vez ejecutada la Oferta Pública de Empleo, aprobada por el Alcalde, a lo establecido en la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de la Bases de Régimen Local y al Real Decreto Legislativo número 781/86, de 18 de abril y demás disposiciones aplicables. En el resto de los casos se cubrirán por el sistema anterior si es necesario.

3. Las contrataciones temporales a las cuales hace referencia el apartado anterior, se harán por lista de reserva. Las bases y las listas, en su caso, requerirán informe preceptivo de los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de 10 días. Las listas de reserva, en caso de que existan, tendrán una vigencia que no podrá ser superior a dos años.

4. Cuando no existan listas de reserva se seleccionarán mediante oferta genérica al Servicio Canario de Empleo y posterior procedimiento selectivo en el que intervendrán los Representantes de los Trabajadores.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ARTÍCULO 9. Provisión de vacantes y selección de personal.**

1. La provisión de vacantes y selección de personal laboral al Servicio del Ayuntamiento de La Frontera y sus Organismos Autónomos, se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio.

Todas las vacantes de personal laboral fijo y las plazas de nueva creación, se proveerán por los siguientes procedimientos:

- Concurso de Promoción Interna
- Concurso de Traslado.
- Convocatoria Pública

2. Una vez ofertadas las plazas podrán ser modificadas o amortizadas previo consenso de la CIVEA.

**ARTÍCULO 10. Convocatoria Pública para el personal de nuevo ingreso.**

1. En la convocatoria pública se hará constar con la mayor precisión posible el destino de la plaza y la categoría profesional, respetando en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad. Contendrá las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y grupo vacante, sin que en ningún caso sea exigible otra titulación que la que esté expresamente reflejada en la

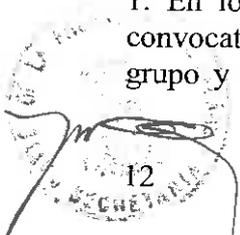
correspondiente definición que de la categoría se señala en el presente Convenio.

2. Se reservará como mínimo, el porcentaje establecido en cada momento por la legislación vigente, para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

**ARTÍCULO 11. Concurso de traslado.**

1. En los supuestos de provisión de vacantes, el Ayuntamiento publicará la oportuna convocatoria a la que podrán concurrir los trabajadores fijos que pertenezcan al mismo grupo y categoría profesional, similar o análoga, que el vacante objeto de concurso. La

N.R. ENTIDAD 01380151 N.I.F.: P-3801300-J C/LA CORREDERA, 10 C.P. 38911 FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

participación será a plazas de la misma categoría profesional, idéntico régimen legal y condiciones contractuales.

2. Los trabajadores interesados presentarán su solicitud a las plazas vacantes y no vacantes hasta un número máximo de 5 opciones. El procedimiento de adjudicación incluirá necesariamente una resulta.

3. En caso de concurrir varios interesados en trasladarse a una misma plaza, será asignada al trabajador que obtenga mayor puntuación de acuerdo con el baremo establecido en las bases de la convocatoria.

**ARTÍCULO 12. Concurso de Promoción Interna.**

1 Podrá acceder por este turno el personal laboral fijo al servicio directo del Ayuntamiento, que reúna la titulación y requisitos exigidos en la convocatoria, y tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría a la que pertenezcan.

2.-. El sistema de selección será de oposición, concurso o concurso-oposición.

**ARTÍCULO 13. Tribunal Calificador**

Todas las pruebas serán elaboradas, confeccionadas y juzgadas por un Tribunal integrado por seis miembros que serán:

- a) El Presidente.- El Alcalde o miembro del Ayuntamiento en quien delegue.
- b) 3 vocales y 3 suplentes.- A propuesta del Ayuntamiento, que deberán poseer titulación o, en su caso, especialización igual o superior, a las exigidas para el acceso a la plaza convocada
- c) 2 vocales y 2 suplentes.- A propuesta vinculante del Comité de Empresa del Ayuntamiento, con las mismas características que los anteriores.
- d) El Secretario.- El del Ayuntamiento o miembro de la misma en quien delegue, que actuará con voz pero sin voto.

A efectos de objetividad en las pruebas que requieran cierta especificidad, se podrán nombrar Asesores Especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando así con voz pero sin voto.



**AYUNTAMIENTO**  
**DE**  
**LA FRONTERA**  
**(EL HIERRO)**

**CAPITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**ARTÍCULO 14.- Clasificación Profesional.**

El personal que presta sus servicios dentro de las distintas áreas orgánicas de la empresa, cualquiera que sea el centro de trabajo donde presten sus servicios, se clasificará dentro de los Grupos Profesionales que con carácter enunciativo se enumeran en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, sin que dicha clasificación suponga la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías relacionadas, si las necesidades y volumen del Ayuntamiento no lo requiere.

**ARTÍCULO 15.- Grupos profesionales y sus categorías**

El personal incluido en este Convenio se estructura sobre la base de los siguientes grupos profesionales en atención a las funciones primordiales que realizan:

- GRUPO PRIMERO: TITULADO SUPERIOR.**  
**GRUPO SEGUNDO.- TITULADO MEDIO**  
**GRUPO TERCERO.- ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS..**  
**GRUPO CUARTO:.- AUXILIARES ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS.**  
**GRUPO QUINTO: .- AYUDANTES SERVICIOS Y PERSONAL SUBALTERNO.**

1. **GRUPO PRIMERO: TITULADO/A SUPERIOR:**  
Pedagogo/a.  
Psicólogo/a.  
Abogado/a.  
Otras Titulaciones Superiores
2. **GRUPO SEGUNDO: TITULADO/A GRADO MEDIO.**  
Trabajadores/as Sociales.  
Otras/as Diplomados/as.
3. **GRUPO TERCERO: ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS/AS.**



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Encargado/a General  
Administrativo/a.  
Delineante.  
Programador/a.  
Técnico/a Animador/a Sociocultural.  
Monitor/a Deportivo.  
Educador/a Infantil.

**4. GRUPO CUARTO: AUXILIARES ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS/AS:**

**Nivel 1.-**

Animador/a Socio cultural.  
Auxiliar Administrativo/a  
Auxiliar Monitor/a Deportivo.  
Auxiliar de Jardín de Infancia.  
Auxiliar de Biblioteca  
Auxiliar de Música y Baile.

**Nivel 2-** Oficial de Primera.  
Fontanero/a.  
Conductor/a.  
Lector/a –Contador.  
Jardinero.

**5. GRUPO QUINTO: AYUDANTES SERVICIOS Y PERSONAL  
SUBALTERNO:**

Oficial de Segunda.  
Ayudante de Actividades Extraescolares  
Auxiliar de Ayuda a domicilio  
Almacenero/a  
Bedel  
Peón/a Especialista  
Vigilante.  
Peón/a.  
Limpiador/a de Edificios y Locales Municipales





**AYUNTAMIENTO**  
DE  
**LA FRONTERA**  
(EL HIERRO)

**CAPITULO IV. PROMOCIÓN LABORAL Y ASCENSOS.**

**ARTÍCULO 16.- Vacantes y Ascensos.**

Debido a la continua fluctuación que podría producirse en el volumen de la actividad del Ayuntamiento de Frontera, trimestralmente, en el marco del Art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, la Representación de los Trabajadores y del Ayuntamiento, harán un seguimiento de las vacantes que pudieran producirse, así como de su posible tratamiento, de acuerdo con los niveles de actividad y la evolución posible del Ayuntamiento

En cualquier caso, la decisión sobre la cobertura de la posible vacante o la amortización del correspondiente puesto de trabajo, será competencia exclusiva del Ayuntamiento. En los supuestos en que el Ayuntamiento decida la cobertura de la vacante, y ello suponga la posibilidad de ascenso sin perjuicio de acudir a nuevas contrataciones, ésta tendrá que tener las aptitudes del personal en plantilla.

**ARTÍCULO 17.- Movilidad Funcional.**

1. La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Sin perjuicio de 1º anterior, cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará la descripción de las nuevas funciones, así como la formación necesaria para el empleo de los instrumentos y herramientas de trabajo que por razón del nuevo puesto sea objeto de uso.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación.

3. No cabrá despido por razones del desempeño de la aplicación de este Artículo.

**ARTÍCULO 18.- Horario Flexible.**

Se mantiene el número de horas semanales trabajadas, tanto para los turnos de mañana como para la jornada completa.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Las nuevas estructuras sociales han cambiado de forma profunda el concepto de familia, propiciando la aparición cada vez más frecuente de las familias monoparentales y otras en que tanto la mujer como el hombre están trabajando. En estos casos, la conciliación de la vida laboral y familiar resulta especialmente difícil y compleja, por lo que se impone idear medidas que ayuden en estas situaciones.

Con carácter excepcional y para un tiempo limitado, el trabajador/a y previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, podrá variar o modificar el horario fijo en dos horas. Esta posibilidad de flexibilizar la jornada laboral tendrá como fin entre otras posibles causas, la atención de hijos menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 19. Cambios de puesto de trabajo**

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos de trabajador, le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad transitoria prolongada o invalidez en su caso, el Ayuntamiento, previo dictamen facultativo del especialista de la Seguridad Social y de otro facultativo más a propuesta del Ayuntamiento, procederá al cambio de puesto de trabajo más compatible con su estado físico y capacitación profesional, dentro de la misma categoría y, excepcionalmente, dentro de otra del mismo grupo retributivo. En caso de disparidad de criterios de los informes facultativos, la Comisión designará un tercer facultativo cuyo dictamen resuelva la disparidad.

**ARTÍCULO 20. Trabajo de Inferior y Superior Categoría**

1. Cuando por necesidades del servicio, el Ayuntamiento deba asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, se comunicará previamente al Comité de Empresa.

De existir varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecen turnos rotativos entre ellos.

2. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

3. El trabajador/a que desempeñe funciones de categoría superior tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva fuese



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

necesario destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, podrá hacerse por el tiempo imprescindible y le serán mantenidos la retribución y el resto de los derechos de su categoría profesional.

5. Será exigible a los trabajadores que venga a realizar funciones de categoría superior estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.

6. El mero desempeño de la categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar el proceso selectivo de promoción interna.

7. En cuanto a la interpretación en referencia al tiempo imprescindible a cubrir plazas de inferior categoría se resolverá por la CIVEA

**ARTÍCULO 21.- R.P.T.**

El Ayuntamiento confeccionará anualmente, en el mes de enero, la Relación de Puesto de Trabajo (R.P.T.), que no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la plantilla del mismo.

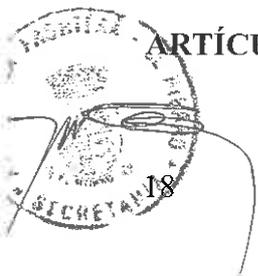
Dicha plantilla contendrá los siguientes datos:: Número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en el Ayuntamiento o en otra Administración Pública de procedencia, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

Una vez confeccionada la R.P.T. habrá de ser necesariamente remitida a los Representantes legales de los Trabajadores, como trámite previo al de su aprobación, que serán oídos a los efectos de una posible reclamación..

**CAPITULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO.**

**ARTÍCULO 22.- Crecimiento Salarial.**

N.R. ENTIDAD 01380131 N.I.F.: P-3891300-I C/LA CORREDEIRA, 10 C.P. 38911 FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX.: 922 556 063





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Será de aplicación los valores económicos que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen de forma expresa en las Tablas de Retribuciones. (ANEXO I)

**ARTÍCULO 23 .- Tablas Retributivas Fijas.**

Con efectos de 01.01.07, las Tablas de Retribuciones año 2007 (Valores de estos concepto: Salario Base, Plus de Convenio, Bruto mensual, Pagas Extras, Bolsa de Vacaciones, Salario Anual), será la regulada en el (ANEXO I) . Será la distribuida en catorce pagas anuales, correspondientes a las doce mensualidades ordinarias y las gratificaciones extraordinarias de Junio y Noviembre, además del valor de la bolsa de vacaciones.

Con efectos de 01.01.08, las Tablas de Retribuciones año 2008 (Valores de estos conceptos: Salario Base, Plus de Convenio, Bruto Mensual, Pagas Extras, Bolsa de Vacaciones, Salario Anual). Será la distribuida en catorce pagas anuales, correspondientes a las doce mensualidades ordinarias y las gratificaciones extraordinarias, Junio y Noviembre, además del valor de la Bolsa de Vacaciones.

Con efectos de 01.01.09, las Tablas de Retribuciones año 2009 (Valores de estos conceptos: Salario Base, Plus de Convenio, Bruto Mensual, Pagas Extras, Bolsa de Vacaciones, Salario Anual) Será la distribuida en catorce pagas anuales, correspondientes a las doce mensualidades ordinarias y las gratificaciones extraordinarias de Junio y Noviembre, además del valor de la Bolsa de Vacaciones.

**ARTÍCULO 24.- Antigüedad.**

En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el trabajador/a percibirá trienios, que se calcularán, en razón de la Tabla del Anexo II del presente Convenio Colectivo, esta Tabla se actualizará en su cuantía y valor a la de los Funcionarios año tras año., a través de los Presupuestos del Estado.

Su devengo se efectuará desde el día primero del mes en que cumpliera el trienio y con el valor de cada uno de Grupo Profesionales, reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

Este concepto retributivo se abonará igualmente en las pagas extras de Junio y Noviembre.

**ARTÍCULO 25.- Gratificaciones Extraordinarias.**



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Se establece dos gratificaciones extraordinarias anuales que se abonarán al valor consolidado para cada una de las categorías en las Tablas de Retribuciones, contempladas en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Si cualquier trabajador, de forma individualizada, quisiera percibir las gratificaciones extraordinarias de forma prorrateadas mes a mes, deberá notificarlo a la dirección de personal, por escrito con el acuse del recibí del mismo.

Los devengos de dichas gratificaciones extraordinarias, serán:

Paga de Junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de Junio y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de Junio. Se abonará con la nómina de Junio de cada anualidad.

Paga de Noviembre: Se devengará del 01 de Diciembre al 30 de Noviembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de Noviembre. Se abonará con la nómina de noviembre de cada anualidad.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por Accidente o Incapacidad Transitoria (I.T.) percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

Para el personal que cause alta o baja en el Ayuntamiento, durante los períodos de devengo indicados, las gratificaciones consistirán en la parte proporcional que le corresponda por los meses trabajados, computándose la fracción de mes como mes completo.

**ARTICULO 26.- Plus de Convenio**

Los trabajadores vinculados por el presente Convenio Colectivo percibirán este plus salarial regulado para cada categoría profesional de en las Tablas Salariales del ANEXO I..

**ARTICULO 27.- Plus de Localización**

Se fija para compensar las singulares características de determinados puestos de trabajo en los que se requiere la disponibilidad, localización y presencia física fuera de la jornada habitual, y con independencia del horario y día en que se preste el servicio, así como de las condiciones de su desempeño.

Este complemento no tiene carácter de retribución ordinaria, ni será nunca



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

consolidable. Teniendo en cuenta su naturaleza y finalidad, su reconocimiento estará siempre vinculado al desempeño real y efectivo, no procediendo su abono en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, ni en los casos de interrupción previstos en el artículo (licencias no retribuidas) de este Convenio Colectivo, por imposible, exigirse la disponibilidad, ni la situación localizable o de presencia física que se atribuye.

Las cuantías correspondientes serán las que se indican en el ANEXO III, del presente Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 28.- Plus de Responsabilidad**

Se abonará a aquellos/as trabajadores/as que, previa designación expresa y escrita por el Representante de la Empresa, le sea atribuida la percepción del referido plus y realicen algunas funciones o tareas no coincidentes para la establecida con su categoría, pudiendo estar o no ligada al ejercicio de funciones de responsabilidad y mando.

**ARTICULO 29.- Plus de Festividad.**

A) Los trabajadores que por razones técnicas, organizativas o por necesidades del servicio y siempre que los mismos estén encuadrados dentro de la jornada laboral habitual de Lunes a Viernes, percibirán como cantidad compensatoria por día realmente trabajado, (Festivos y domingos) la cantidad de 48,06 €, además de las retribuciones ya consolidadas en dicho día.

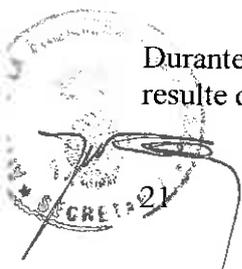
B) Con independencia de lo anterior, los trabajadores que trabajen los días 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero, percibirán como cantidad compensatoria, 96,16 €, como compensación de cada uno de los citados días.

**ARTICULO 30.- Plus de Peligrosidad y Toxicidad**

El Plus de Peligrosidad y Toxicidad tendrá los valores y alcance que tienen hoy por hoy cada trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo y regulado en su valor en la tabla salarial anexa.

**ARTICULO 31.- Horas Extraordinarias.**

Durante la vigencia del presente convenio, el módulo del valor de la hora extra será la que resulte de aplicar la fórmula siguiente:





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

$$\text{Siendo: HE} = \frac{\text{SB+A+PC+ T+CP+ PELG+PP}}{\text{JA (1504)}}$$

*HE= Hora extra.*

*SB= Salário Base anual.*

*A= Antigüedad anual.*

*PC= Plus de convenio*

*T = Turnicidad, en su caso.*

*CP= Complemento Personal*

*PELG. = Peligrosidad*

*JA= Jornada de trabajo efectiva anual.*

*PELG= Peligrosidad.*

*PP= Plus Personal (Complemento residual "ad personam")*

- El valor de la hora extraordinaria será 1 hora extra = 1,75 ordinaria, si es de lunes a viernes no festivos.
- El valor de la hora extraordinaria será 1 hora extra = 2,00 ordinaria, si es sábados, domingos y/o festivos.

A estos efectos, la Administración de Personal facilitará a la Representación Legal de los Trabajadores un listado con los valores que resulten de lo indicado en los párrafos anteriores.

Alternativamente a su abono como horas extraordinarias, el trabajador podrá optar por la compensación con descanso de idéntica duración (1 hora = 1 hora) y abono de una compensación económica consistente en el 0,75 o 1,00 del valor de la hora base para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el trabajador, dentro de los dos meses naturales siguientes a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

**ARTÍCULO 32.- Dietas.**





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Los trabajadores que como, consecuencia de su traslado o desplazamiento, tuvieran que comer o pernoctar fuera de su domicilio o de su centro habitual de trabajo percibirán las siguientes cantidades:

- Media dieta: 30 €/día. \_\_\_\_\_ UNA COMIDA.
- Dieta completa: 100 €/día. \_\_\_\_\_ TRES COMIDAS.
- Alojamiento: 70 €/día.

Todo ello, con independencia de que si las cantidades, en el gasto efectuado, fuesen superiores a las aquí contempladas, y previa justificación, se abonarán las que resulten a posteriori.

**ARTÍCULO 33.- Pago de las Retribuciones.**

El pago de las retribuciones se efectuará tal y como se viene realizando hasta la fecha, mediante transferencia bancaria. Se abonará el último viernes de cada mes, si éste fuera festivo, se realizará el día laboral inmediatamente anterior

**CAPITULO VI.—JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, VACACIONES,  
PERMISOS Y LICENCIAS.**

**ARTÍCULO 34- Jornada de trabajo.**

1. La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente convenio será de treinta y cinco horas semanales con relación a su cómputo anual y según los usos y costumbres actualmente imperantes en la Ayuntamiento; a excepción de los meses de julio, agosto y septiembre, y en el período comprendido entre el 18 de diciembre y el 6 de enero, ambos inclusive, en que la jornada laboral se reducirá en 1 hora al término de la misma.
2. Se establecen los días 24 y 31 de diciembre como no laborales.
3. Se establece el día de Santa Rita (festividad de los empleados públicos: Funcionarios y Laborales) como jornada de descanso.
4. El Ayuntamiento por razones técnicas, organizativas o por necesidades del servicio podrá establecer la jornada de tarde, en cualquier caso tales supuestos se implantará con el acuerdo previo de los Representantes de los Trabajadores.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ARTICULO 35.- Horario.** 1.- Todo el personal tendrá la obligación de cumplir con el horario establecido en cada centro de trabajo, así como comunicar cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia que se establecerá con los Representantes de los Trabajadores.

2.- En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando el trabajador los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente, debiendo comunicar en todo caso a sus responsables de área, su ausencia.

3.- Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de treinta minutos, computándose como trabajo efectivo, para todo el personal. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y no podrá ser fraccionada. Durante el tiempo de descanso el trabajador podrá ausentarse del centro de trabajo.

**ARTÍCULO 36.- Trabajo Nocturno**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana de conformidad con el Art. 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de trabajo nocturno se abonarán incrementadas en un 50% de la VHT, según la fórmula que figura en el artículo 30 del presente convenio colectivo (hora extraordinaria)

**ARTÍCULO 37. Descanso semanal**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo ininterrumpido de dos días.

Todos los trabajadores librarán como mínimo dos domingos de cada cuatro.

Las fechas para disfrute de los días de descanso originados por aplicación de este artículo serán las que se establezcan entre el Ayuntamiento y el trabajador afectado, en caso de desacuerdo, se negociará con el Comité de Empresa.

El trabajo realizado los domingos, será compensado con un día de descanso, sin perjuicio del abono correspondiente.

El trabajo en días festivos será compensado con dos días por cada festivo trabajado, no acumulable a vacaciones pero sí a licencias. Su disfrute se hará a lo largo del año natural.

FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063  
C.P. 38911  
C/ LA CORREDERA, 10  
N.I.F.: P-3801300-I  
N.I.F.: 428112002 01360131





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Los festivos no trabajados coincidentes con el descanso semanal se compensarán con un día de permiso. Dicho día será a elección del trabajador.

**ARTICULO 38.- Vacaciones.**

a) Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario y laboral serán de un mes natural o veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u Organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el caso de haber completado los años de antigüedad en la Administración Pública, se tendrá derecho al disfrute de los días hábiles de vacaciones anuales que se indican:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

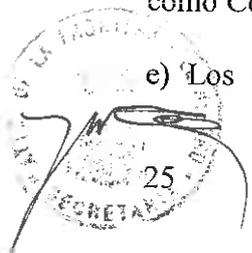
En el caso de baja por enfermedad, cuando esta situación sea coincidente con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo. Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período por I.T., dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

b) Dicho periodo vacacional no podrá ser interrumpido.

c) Si por necesidades extremas y por razones de servicio, previo informe al Comité de Empresa y consentimiento del Trabajador, éste tuviera que interrumpir sus vacaciones serán compensadas con tres días libres por cada día trabajado.

d) Durante el primer trimestre del año, se elaborará de mutuo acuerdo, un calendario vacacional, respetando en todo caso las necesidades del Ayuntamiento a nivel de servicios como Corporación Pública.

e) Los grupos se establecerán en negociación conjunta entre el Ayuntamiento de La





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Frontera y la Representación de los Trabajadores, adjudicándose los turnos de forma rotativa, tomándose como referencia la situación del disfrute del año anterior.

f) Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre de cada año. En el caso de que por necesidades del servicio, previo consentimiento del trabajador e informe favorable del Comité de Empresa, sea preciso que el trabajador disfrute sus vacaciones fuera de este periodo, tendrá derecho a 10 días naturales más de vacaciones, que se podrán disfrutar de forma fraccionada en dos periodos de acuerdo con el criterio del trabajador.

Si el trabajador viese canceladas sus vacaciones en la fecha que esta estuviese establecida, además del incremento que se produzca en sus días de vacaciones, se le compensará los gastos realizados para el disfrute de las mismas, que pueda demostrar y que le ocasione algún perjuicio económico, ( Billetes, Alojamientos...).

g) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar.

h) Las situaciones de Incapacidad Transitoria (IT), durante el período de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

1) Si la Incapacidad Transitoria rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación al Ayuntamiento tendrá carácter inmediato a partir de la fecha del parte de alta médico, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.

2) Si la Incapacidad Transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará al Ayuntamiento en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

i) El periodo de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, teniendo derecho a la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de Enero, calculándose por doceava partes.

j) Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, tendrán derecho a acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad, sin que ello se limite por el hecho de haber superado el año natural. (Enero – Diciembre).



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Ejemplo: Una trabajadora viene disfrutando su periodo de maternidad y este terminase el 22 de febrero del 2007, y la dicente no hubiera disfrutado las vacaciones de 2006, deberá acumular a la maternidad, las vacaciones no disfrutadas

- k) Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo percibirán la cantidad de (Ver Anexo I) euros en concepto de Bolsa de Vacaciones al comienzo del disfrute de las Vacaciones, a devengar en la nómina del mes anterior al periodo en el que el/a trabajador/a disfrutara de sus vacaciones.
- l)

**ARTICULO 39.- Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso /solicitud en el impreso que al efecto se determine por la CIVEA y posterior justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los motivos y tiempos siguientes:

1.-. Dieciocho días naturales en caso de celebración de matrimonio, inscripción de unión de hecho o análoga relación debidamente acreditada, debiendo justificarse mediante fotocopia del libro de familia o acreditación del Registro Municipal correspondiente, respectivamente. Con carácter general su disfrute ha de ser inmediatamente anterior y lo posterior a la fecha del hecho causante, y en todo caso, entre la fecha del hecho causante y la de inicio del disfrute no podrá distar más de siete días naturales.

2.- En los supuestos de alumbramiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave:

- Quince días hábiles por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el Padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, pudiendo ser acumulables al periodo vacacional
- Por fallecimiento del cónyuge o pareja conviviente o de su familia: para el caso de que el suceso ocurra en la isla, 5 días naturales si afecta al 1º grado de consanguinidad o afinidad y 3 días naturales si afecta al 2º grado de consanguinidad o afinidad; si el suceso es fuera de la isla, 7 días naturales si afecta al primer grado de consanguinidad o afinidad y 5 días naturales si afecta al segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- En caso de enfermedad grave, que ha de constar con el diagnóstico médico correspondiente, de un familiar de primer grado, se tendrá derecho hasta un máximo de cuatro (4) meses.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Teniendo en cuenta que, en relación al trabajador, se encontrará dentro del primer grado de consanguinidad, el cónyuge o asimilado, padres e hijos, suegros y dentro del segundo grado, los abuelos, hermanos, cuñados y nietos. Por afinidad se entenderá el/los parientes del cónyuge o asimilado en la misma relación y grado. (ANEXO VI).

- Asimismo se entenderá siempre como extrema gravedad la hospitalización, por cualquier motivo, de un menor de edad.

3.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando cursen con regularidad estudios académicos o profesionales durante los días de su celebración. Con posterioridad se justificará documentalmente la asistencia a dichas pruebas.

4.- Por trabajar en ferias o similares, dos días hábiles, a partir de su retorno.

5.- Se tendrá derecho a permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y lo personal. Habrá de justificarse con la comunicación oficial que le sea remitida o con la correspondiente certificación.

6.- 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, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

7.- Tendrán derecho a siete (7) días hábiles de cada año natural, por asuntos propios los cuales serán retribuidos, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, a juicio de la entidad y previa negociación con los representantes de los trabajadores. Estos días, en ningún caso, podrán acumularse al período de vacaciones anuales, pero pudiendo distribuirse a elección del trabajador.

8.- Por traslado de domicilio: en la misma localidad, dos días naturales; fuera de la localidad, cuatro días naturales. Para la autorización de dicha licencia se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente.

9.-Fecundación asistida y Adopciones Internacionales: En el primero de estos casos, se establece el derecho a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes, Asimismo, en el caso de adopciones, se otorga el derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopciones internacionales, manteniendo las retribuciones totales del trabajador/a.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ARTÍCULO 40.- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares**

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a dos horas diarias de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La madre o el padre podrán solicitar la acumulación de estas horas de forma inmediata al momento de la reincorporación, que se podrá conceder por el Ayuntamiento condicionado a las necesidades del servicio.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo durante un máximo de tres horas diarias, mientras permanezca tal situación y sin merma de sus retribuciones..

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo algún menor de 12 años o disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retributiva, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo en 1/3 máximo o en 1/2 con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este derecho sólo podrá ser ejercitado previa justificación documental, y por uno de los cónyuges, en el supuesto de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento.

3. El personal, víctima de la violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en el Ayuntamiento, todo ello sin perjuicio de poder solicitar la Excedencia Especial regulada en el Artículo 43, apartado 3.4 del presente Convenio .

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en el apartado 2º, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.. El/a trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**ARTÍCULO 41.- Suspensión del contrato de trabajo**

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de ciento cuarenta días, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en quince



FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063  
C.P. 38911  
C/ LA CORREDERA, 10  
N.I.F.: P-38013004-1  
01260131



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

días más por cada hijo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, entre el embarazo, el parto y el post-parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

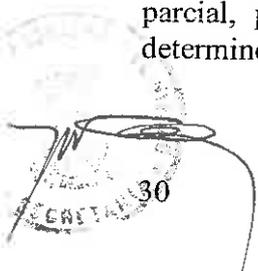
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que, en el momento de su efectividad, la integración al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

3. Cualquier tipo de excepcionalidad deberá ser estudiada por la CIVEA.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta doce años, la suspensión tendrá una duración de ciento cuarenta días interrumpidos, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple quince días más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo, de ciento cuarenta días, en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso que el padre y la madre trabajen, el período de suspensiones distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los ciento cuarenta días o de los que correspondan en caso de parto múltiple. Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la Empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta tres meses antes de la resolución por la que se constituye la adopción

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. Por privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional. De existir sentencia condenatoria firme dicha suspensión del contrato será por un período máximo de dos años. No obstante, si la sentencia fuera absoluta, se computará el período de suspensión del contrato a efectos de antigüedad.

**ARTÍCULO 42 - Incapacidad Temporal y Maternidad.**

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho desde la fecha de inicio de la situación de I. T. (Incapacidad Temporal) o Maternidad, a que el Ayuntamiento le complemente la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100 % de sus haberes mensuales, por todos los conceptos.

**ARTÍCULO 43. Excedencias.**

1. Excedencia forzosa: con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad que se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical, que imposibilite al trabajo o sea incompatible con el mismo. La reincorporación a su puesto de trabajo en el Ayuntamiento deberá producirse en el plazo máximo de 30 días, a partir del cese en el cargo o función.

2. Excedencia voluntaria: El/a trabajador/a con una antigüedad de un año, tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no superior a 5 años ni inferior a uno. Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del periodo de excedencia y serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo de 15 días.

Solicitado el reingreso por parte del trabajador éste tendrá derecho al mismo si el puesto es de similar o inferior categoría que podrá ocuparlo provisionalmente, incorporándose al correspondiente a su categoría si posteriormente se produjese una vacante.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Para solicitar un nuevo periodo de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un periodo de trabajo efectivo de tres años, contados desde la finalización del periodo máximo de excedencia anterior.

3 Excedencias con reserva de puesto de trabajo.

3.1.- Por cuidado de los hijos.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo Ayuntamiento, solamente una de ellos podrá ejercer este derecho.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. El trabajador en un plazo no superior a dos meses se reincorporará de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá en los supuestos de adopción y acogimiento tanto permanente como preadoptivo, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

El periodo que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así lo solicita.

La reincorporación al Ayuntamiento se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y centro de Trabajo.

3.2.- Para el cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por tiempo no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. .

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia por motivos personales, para reincorporarse al trabajo, en este supuesto procederá a reincorporarse en un plazo no superior a dos meses de forma automática.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

El periodo que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así 1º solicita.

En el caso de dos o más trabajadores de la empresa generasen el derecho a este tipo de excedencia por el mismo sujeto causante, el disfrute de la misma por aquellos no podrá llevarse a cabo de forma simultánea cuando ello repercuta negativamente en la prestación del servicio. En este supuesto, el disfrute de la excedencia deberá realizarse de modo sucesivo por los trabajadores, si se mantienen las causas que dan derecho a la misma.

3.4.- Por violencia de género.

Con independencia de lo regulado para tal supuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de

Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la que se establece que las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho, a la asistencia social integrada, tendrá Derecho a un periodo de Excedencia Especial, sin límite.

Para acceder a esta modalidad de Excedencia Especial, que no tiene limite de tiempo, y no será necesario haber trabajado en la Administración un tiempo previo mínimo.

Durante el tiempo de duración de esta Excedencia Especial, las trabajadoras tendrán Derecho a la reserva de su puesto de trabajo, además de percibir las retribuciones correspondientes, como si estuviera realmente trabajando

**ARTICULO 44.- Licencia sin sueldo**

Los/as trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento, puede concederse un permiso sin sueldo con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría, hasta un máximo de dos meses.

Para poder solicitar esta licencia de nuevo, debe haber transcurrido un mínimo de dos años.

De igual manera, puede concederse permiso en iguales circunstancias para la preparación de exámenes y otros, siempre previa presentación del justificante correspondiente.

**ARTICULO 45.- Extinción del contrato de trabajo**



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Las causas, formas, procedimientos y efectos de las suspensiones y extinciones colectivas son los establecidos en la legislación vigente o por acuerdo de las partes.

En la extinción voluntaria del contrato de trabajo por parte del trabajador, éste estará obligado a comunicarlo por escrito a la empresa con los siguientes plazos mínimos:

- Personal superior, técnico y administrativo Dos meses.
- Resto del personal Quince días.

El incumplimiento de los plazos puede conllevar el detracto en la liquidación final del salario por cada día de retraso.

En caso, de expiración del contrato por el plazo acordado la empresa deberá comunicarlo en quince días de antelación. De no hacerlo, se le abonará un día de salario por cada uno de retraso hasta un máximo de quince días.

## CAPÍTULO VII. FORMACIÓN PROFESIONAL.

### ARTÍCULO 46. Formación Profesional.

El Ayuntamiento de La Frontera, y sus Organismos promoverán y fomentarán el derecho del personal laboral a la formación profesional, considerando el tiempo de asistencia a la misma como de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Formación Profesional, el Ayuntamiento podrá establecer la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para los trabajadores del Ayuntamiento de La Frontera. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el ICAP, Servicio Canario de Empleo, ICFEM y otros organismos, para proporcionar que éstos impartan curso de formación para el personal laboral.

Se procurará que todos los trabajadores reciban por lo menos un curso de formación cada dos años.

La CIVEA recabará información del Ayuntamiento y de los trabajadores para la elaboración del plan de acción formativa.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ARTÍCULO 47. Perfeccionamiento.**

Con el fin de actualizar sus conocimientos profesionales, los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán asistir a cursos de formación profesional en el propio Ayuntamiento o en otros centros de acuerdo con las siguientes normas:

1. Cursos de perfeccionamiento profesional organizados o propuestos por el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos. El Comité de Empresa podrá proponer al Ayuntamiento la realización de cursos que sean de interés para los trabajadores. Estos tendrán derecho a la reducción de la jornada diaria de trabajo en el número de horas necesarias para la asistencia a clases sin menoscabo de sus retribuciones. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y el percibo de haberes correspondientes al mismo
- 2.-Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes del Ayuntamiento. En este caso, previa autorización del Ayuntamiento, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo, sin merma alguna de sus haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

En todos los casos, el Ayuntamiento exigirá los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a los que hace referencia el presente artículo, al finalizar el curso correspondiente mediante certificado de asistencia.

**CAPITULO VIII.- PRESTACIONES Y OTRAS MEJORAS SOCIALES**

**ARTÍCULO 48. Seguro de responsabilidad civil.**

1. El Ayuntamiento de La Frontera concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil para el personal afectado por este Convenio Colectivo, que cubra el pago de las indemnizaciones de que pudiera resultar civilmente responsable por sentencia firme el asegurado en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo como personal al servicio de el Ayuntamiento, así como las fianzas que pudieran ser reclamadas hasta un importe de trescientos mil quinientos seis euros con cinco céntimos (300.506,05). En el supuesto de que las cantidades reclamadas superen el importe garantizado por el seguro de responsabilidad civil, el Ayuntamiento asumirá la diferencia.
2. En caso de no haberse concertado la póliza o que la Compañía de Seguros no satisfaga al



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

trabajador el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable al Ayuntamiento, ésta asumirá el pago de dicho capital, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a tres meses.

3. En la línea de bienestar social de la clase trabajadora, el Ayuntamiento asume el compromiso de encargar a una empresa especializada, el estudio de un "Plan y Fondo de Pensiones" a favor del personal laboral.

**ARTÍCULO 49. Seguro de vida y accidentes**

1. El Ayuntamiento de La Frontera concertará una póliza de seguros de vida y accidente que cubra al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, al producirse el cese definitivo al servicio del Ayuntamiento por causa de fallecimiento o accidente y ello conforme a las cuantías y contingencias que seguidamente se indican:

A) Prestaciones aseguradas y capitales:

Fallecimiento por cualquier causa, pago de un capital de:	30.050,60 euros
Fallecimiento por accidente laboral, pago de un capital de:	48.080,97 euros
Incapacidad Permanente Total, Absoluta Profesional y Gran Invalidez :	30.050,60 euros

2. En caso de no haberse concertado la póliza o que la Compañía de Seguros no satisfaga al trabajador el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable al Ayuntamiento, ésta asumirá el pago de dicho capital, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a tres meses.

**ARTÍCULO 50. Prestaciones sanitarias.**

1. Tendrán derecho a percibir las prestaciones sanitarias los siguientes:

a. Como titulares:

- El personal laboral fijo, los contratos interinos y los contratos temporales, que al menos acrediten 12 meses de trabajo efectivo en los dos últimos años, que se encuentren en situación administrativa de servicio activo, excedencia forzosa y excedencia para el cuidado de hijos. Estos últimos siempre que continúen percibiendo sus haberes con cargo a

FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063 C.P. 38911 C/ LA CORREDERA, 10 N.I.F.: P-38013000-1 C/ LA CORREDERA, 10 C.P. 38911



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

los Presupuestos del Ayuntamiento de La Frontera.

- El personal jubilado.
- Todos los Cargos Electos de la corporación.

b. Como beneficiarios.

- Los hijos del titular del derecho, cónyuge o persona con la que conviva, debidamente acreditado, siempre que carezcan de ingresos propios y dependan económicamente del mismo.

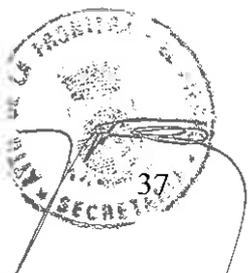
2. Ayudas. Se prestarán ayudas para los supuestos que a continuación se indican, en los términos que igualmente se señalan:

a) Servicios odontológicos: se concederá/n ayuda/s odontológicas conforme a los conceptos y cantidades máximas que a continuación se indican:

Dentadura completa (superior o inferior):	435,74 euros
Dentadura parcial (superior o inferior):	217,86 euros
Piezas (aparatos parciales):	95,86 euros/unidad
Prótesis fijas (cada pieza):	270,15 euros
Prótesis removible (máximo 4 piezas)	300 euros/unidad
Obturación (empastes):	39,22 euros/unidad
Periodoncia (máximo 4 piezas)	200 euros/unidad
Restauración (máximo 4 piezas)	60 euros/unidad
Extracciones:	43,57 euros
Endodoncia en muelas:	191,72 euros
Endodoncia en premolares:	130,72 euros
Endodoncia en dientes:	117,65 euros
Tratamiento uniradicular, biradicular y multiradicular (máximo 4 piezas)	100 euros/unidad
Apicoformación (máximo 4)	120 euros/unidad
Limpieza de boca:	39,22 euros
Radiografías:	43,57 euros

b) Prestaciones oftalmológicas: se prestará una ayuda económica para gafas o lentes de contacto, conforme a los importes máximos anuales, que a continuación se indican:

Gafas completas	135,08 euros
Gafas completas bifocales	174,29 euros
Gafas completas progresivas	348,58 euros
Renovación de cristales	43,57 euros c/u.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

c) Prestaciones auditivas y de fonación:

- Audífonos y aparatos de fonación: a estudiar en cada caso, previamente, por la CIVEA.

e) Prótesis ortopédicas:

Plantillas (anuales)	87,15 por beneficiario
Calzado (anuales)	87,15 por beneficiario

f) El resto de prótesis especiales a estudiar en cada caso, previamente, por la CIVEA.

g) Ayudas por desplazamiento. Cuando por prescripción facultativa del **Servicio Canario de Salud**, el personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de La Frontera, tenga que desplazarse fuera de la isla para recibir asistencia sanitaria, se le abonará la cantidad de 43,57 euros por cada día de estancia, en régimen ambulatorio. La misma cantidad se le abonará, por cada día de estancia, a un acompañante, siempre que la necesidad de éste se justifique en el documento P-10 en que se ordene su desplazamiento. La percepción de esta ayuda se suspenderá si el enfermo ingresara en un establecimiento hospitalario, manteniéndosele al acompañante. También esta ayuda se establecerá para los miembros de la unidad familiar, entendiéndose por la misma, hijos y cónyuge o análoga relación de afectividad, suficientemente acreditado, siempre y cuando dependan económicamente del titular y carezcan de ingresos propios. (Si existiese alguna duda de la aplicación de este apartado se llevara para su estudio por parte de la CIVEA), ante cualquier duda deberá ser estudiado por la CIVEA.

h) Tratamientos especiales: Laserterapia, radioterapia, litroterapia, rehabilitación, ortodoncia, lentes de contacto y renovación de lentes de contacto,... a estudiar en cada caso, previamente, por la CIVEA.

\*Cuantía: El Ayuntamiento abonará el 70% del tratamiento hasta un máximo de 1.500 €.

Las prestaciones sanitarias, no cubiertas por la Seguridad Social, se empezarán a pagar después de la firma del presente Convenio. Estas prestaciones serán atendidas con cargo a los créditos consignados a tal fin en el Presupuesto del Ayuntamiento.

Estas cantidades serán revisadas anualmente con la tabla salarial, estableciéndose las subidas lineales que procedan.

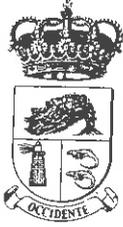
**ARTÍCULO 51. Ayudas sociales**

1. Tendrán derecho a percibir las prestaciones sociales los siguientes:

a. Como titulares:

• El personal laboral fijo, los contratos interinos y los contratos temporales, que al menos acrediten 12 meses de trabajo efectivo en los dos últimos años, que se encuentren en





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

situación administrativa de servicio activo, excedencia forzosa y excedencia para el cuidado de hijos. Estos últimos siempre que continúen percibiendo sus haberes con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de La Frontera.

- Todos los Cargos Electos de la Corporación.

b. Como beneficiarios.

- Los hijos del titular del derecho, cónyuge o persona con la que conviva, debidamente acreditado, siempre que carezcan de ingresos propios y dependan económicamente del mismo.

2. Se prestarán las siguientes ayudas sociales:

Por nupcialidad:	217,86 euros
Por natalidad o adopción:	174,29 euros
Por gastos de sepelio del trabajador o jubilado, cónyuge o hijo no emancipado	348,58 euros

3. Por familiares hasta el primer grado con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, que no sean de naturaleza geriátrica, se concederá una ayuda mensual de 301 euros, siempre que el grado de incapacidad sea irreversible y el disminuido no pueda ser atendido en centros especiales en la isla. El trabajador/a deberá aportar certificado médico acreditativo de estos extremos.

Esta ayuda no se extingue con la jubilación ni el fallecimiento del trabajador. En este último caso, la percepción de la ayuda corresponderá a la persona afectada o, en su caso, a la persona a la que correspondiese la tutela del incapaz, la cual deberá responder de la adecuada aplicación de la misma. La CIVEA analizará cada caso.

Igualmente el Ayuntamiento asumirá el 90 % del coste de la silla en que sea trasladado el/la minusvalido/a.

4. Ayuda la viudedad. Se establece una ayuda a la viudedad como mejora voluntaria a la establecida por la Seguridad Social. La ayuda será estudiada, en todo caso, por la CIVEA atendiendo a las circunstancias sociales y económicas de los/as afectados./as

**ARTÍCULO 52. Ayudas por estudio.**

1. Titulares y beneficiarios. Tendrán derecho a percibir las ayudas por estudios:

- a) como titulares:





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

• El personal laboral fijo, los contratos interinos o contratos temporales vinculados al artículo 1º del presente Convenio, que al menos acrediten 12 meses de trabajo efectivo, en el periodo de los dos últimos años, que se encuentre en situación administrativa de servicio activo, excedencia forzosa, excedencia para el cuidado de los hijos o servicios especiales. Estos últimos siempre que continúen percibiendo sus haberes con cargo al Presupuesto del Ayuntamiento de La Frontera, como beneficiarios: los hijos, cónyuge o persona con la que convivan, debidamente acreditado, siempre que carezcan de ingresos propios y dependan económicamente del mismo.

- Todos los Cargos Electos de la Corporación.

2. Grupos de estudios:

I.- EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

II.- EDUCACIÓN SECUNDARIA (SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO) Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS CURSADAS EN CENTROS OFICIALES, ACCESO A LA UNIVERSIDAD PARA MAYORES DE 25 AÑOS Y, EN GENERAL, TODOS LOS ESTUDIOS ASIMILABLES A ENSEÑANZA SECUNDARIA Y CICLOS SUPERIORES QUE SE IMPARTAN EN LA MISMA.

III.- ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, ESTUDIOS SUPERIORES EN SEMINARIO DE CUALQUIER CONFESIÓN RELIGIOSA, CONSERVATORIO SUPERIOR DE MÚSICA, ETC,... QUE SE CURSEN EN CENTROS DEL ARCHIPIÉLAGO.

IV.- LOS DEL GRUPO II y III CUANDO NECESARIAMENTE HAYAN DE CURSARSE FUERA DE LA ISLA, SIEMPRE QUE SE JUSTIFIQUE CONVENIENTEMENTE LA RAZÓN POR LA QUE NO SE CURSAN EN LA ISLA DEL HIERRO.

V. LOS DEL GRUPO III y IV QUE CURSEN ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO, SIEMPRE QUE SE JUSTIFIQUE CONVENIENTEMENTE LA RAZÓN POR LA QUE NO SE CURSAN EN ESPAÑA.

VI.- POSTGRADUADOS: ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN, ESPECIALIZACIÓN, TESIS, DOCTORADOS Y OTROS ESTUDIOS O TRABAJOS ASIMILABLES.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

VII.- EDUCACION ESPECIAL QUE SE CURSE EN CENTROS ESPECIALIZADOS.

3. Las solicitudes que se encuadren en los grupos III y IV se analizarán por la CIVEA, a los efectos de informar la procedencia o no de su concesión.
4. Si surgiesen nuevos estudios, sufrieran los establecidos una nueva regulación o hubieran algunos no comprendidos en la clasificación, el Ayuntamiento de La Frontera determinará si procede su inclusión, fijando, en su caso, el grupo al que deberán adscribirse a través de la CIVEA.

4. Importes en concepto de ayudas para estudio:  
5.

Grupo I	288,65 euros
Grupo II	529,19 euros
Grupo III	1.202,72 euros
Grupo IV	1.491,37 euros
Grupo V	1.731,91 euros
Grupo VI	817,84 euros
Grupo VII	700,00 euros

6. En función del número de hijos integrantes de la unidad familiar las ayudas se incrementarán según la siguiente escala:

Trabajadores con un hijo.	sin incremento
Trabajadores con dos hijos.	+ 10%
Trabajadores con tres hijos.	+ 20%
Trabajadores con cuatro hijos.	+ 30%
Trabajadores con cinco hijos o más.	+40%

*El incremento de la ayuda se calculará sobre el total de la ayuda a percibir, una vez sumadas todas las cantidades a percibir por cada uno de los hijos.*

7. Los titulares o beneficiarios del derecho de las ayudas deberán solicitar las mismas mediante instancia dirigida al Área de Personal del Ayuntamiento de La Frontera, a la misma deberán acompañar los siguientes documentos:

- a. Certificado de nacimiento o copia compulsada del libro de familia.  
b. Certificado de la matrícula.



FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063  
C/ LA CORREDERA, 10 C.P. 38911  
N.I.F.: P-3801300-1



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

c. Calificaciones del curso anterior.

8. Los beneficiarios quedarán obligados a comunicar al Ayuntamiento la fecha de terminación o interrupción de los estudios para los que haya solicitado ayudas.

9. Cada año, entre los meses de septiembre/octubre se procederá por parte del Ayuntamiento, a la convocatoria para la concesión de estas ayudas al estudio, concediendo el plazo de un mes, para la presentación de las solicitudes. El Ayuntamiento dará cuenta de la convocatoria a los trabajadores.

10. El negociado, Sección de Personal llevará un fichero de los titulares y beneficiarios de las ayudas.

11. Estas cantidades serán revisadas anualmente con la tabla salarial, estableciéndose las subidas lineales que procedan.

**ARTÍCULO 53. Premios y otras gratificaciones**

1. Premio a la constancia. Se concederá un premio a la constancia a los 25 años de servicio por una cuantía de 4.200 euros.

A estos efectos, se computarán los años de servicios prestados en otras Administraciones Públicas y reconocidos por el Ayuntamiento.

2. En el caso de jubilación o invalidez permanente y con una antigüedad al menos de 12 años, el premio a la constancia será de 3 mensualidades de salario real.

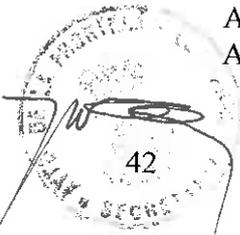
**ARTÍCULO 54. Jubilación**

1. Los trabajadores podrán acogerse al sistema de jubilación especial establecido en el R. D. 1194/1985, de 17 de julio, en los términos previstos en la citada norma y con la finalidad de crear empleo.

2. En este supuesto el Ayuntamiento concederá, en el plazo de 2 meses a partir del día en que la jubilación se haga efectiva, una gratificación en función del tiempo de antelación, en la cuantía de las mensualidades que seguidamente se indica, incluidos todos los conceptos:

A los 64 años de edad .....3 mensualidades  
A los 63 años de edad .....4 mensualidades  
A los 62 años de edad .....5 mensualidades

N.I.F.: P-3801300-1 C/P. 38911 C/ LA CORREDEDA, 10 FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

A los 61 años de edad ..... 6 mensualidades  
A los 60 años de edad ..... 7 mensualidades

3. Se estudiará la posibilidad de que los trabajadores puedan acogerse, al sistema de prejubilación, estableciéndose las condiciones en que tal situación pueda darse.

**Artículo 55. Anticipos**

1. El Ayuntamiento creará un fondo para la concesión de anticipos a los trabajadores afectados por el presente Convenio. La cuantía del anticipo no será superior a cuatro mensualidades de sus retribuciones íntegras y su plazo de amortización será de hasta un máximo de 36 meses.

2. Asimismo, el Ayuntamiento concederá anticipos reintegrables hasta en seis años por los siguientes conceptos:

a).- Adquirir, construir o reformar la primera vivienda, por una sola vez y por una cantidad no superior a 10.000 €. El anticipo, únicamente, se podrá volver a conceder para paliar siniestros graves y, en todo caso, tendrán que ser aprobadas por la CIVEA.

b),.- Otros gastos de naturaleza excepcional, a estudiar en cada caso por la CIVEA.

c),.- Son compatibles los anticipos del apartado a) y b) con cualquier otro que se perciba por parte del Ayuntamiento.

3.- La concesión de anticipos a los trabajadores interinos o próximos a su jubilación quedará condicionada a la duración que se prevea de su relación laboral con el Ayuntamiento a los efectos de su amortización. No obstante, el Ayuntamiento podrá concederlos adaptando el plazo de amortización al tiempo que reste de servicio activo o mediante la presentación de aval bancario u otra fórmula que garantice su devolución.

Los estudios de concesión de estos anticipos se llevarán a cabo por la CIVEA con la celeridad pertinente (3 meses) y de acuerdo con la dotación que se fije en la correspondiente partida presupuestaria, que nunca será inferior a la del año anterior.

4.- En caso de que el trabajador extinga o cese su relación laboral con el Ayuntamiento, deberá de reintegrar la parte de deuda por anticipo/s que haya contraído con el Ayuntamiento de La Frontera.

FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063  
C.P. 38911 C/ LA CORREDERA, 10 N.I.F. F-5801300-1



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ARTÍCULO 56. Indemnización por gastos de locomoción**

1. Para la realización de tareas o actividades dentro de la jornada y que impliquen desplazamiento por cuenta del servicio de los trabajadores con sus vehículos particulares previamente autorizados, se establece la siguiente indemnización:

Desplazamiento normal	0.18 euros/Km.
Desplazamiento de materiales y/o personal	0.20 euros/Km.

2. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de las actividades indicadas en el punto anterior, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por el Ayuntamiento, excluyéndose expresamente las sanciones de tráfico impuestas por cualquier autoridad y los daños o indemnizaciones producidas por negligencia, dolo o mala fe del trabajador.

3. Las indemnizaciones por razón del servicio se regularán por el Reglamento de Indemnización por razón del servicio del Servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

4. El costo del traslado y para la tramitación de las sucesivas renovaciones del carné de conducir de aquellos trabajadores para los puestos de trabajo que en la RPT lo exijan será abonado por el Ayuntamiento.

5. En los supuestos de asistencia a ferias, y con independencia del valor de la dietas reguladas en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, los trabajadores por el hecho de su asistencia a dichas ferias percibirán la cuantía de 100 euros diarios, si esta tiene si ámbito nacional y de 120 euros diarios, si tiene lugar en el extranjero

**CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**ARTÍCULO 57.- Facultad disciplinaria.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

**ARTÍCULO 58.- Graduación de faltas.**





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Las faltas cometidas por el trabajador se clasifican según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

**1.- Faltas leves.**

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en un período de un mes, sin causa que lo justifique.
- b) Una falta de asistencia en el periodo de un mes, sin causa justificada.
- c) La deficiente ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo.
- d) Falta de comunicación a la Empresa de información relevante: cambio de domicilio, estado civil, etc.
- e) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa de aspectos ajenos al trabajo.
- f) No cursar los partes de Baja en la Seguridad Social en el tiempo establecido al efecto.
- g) Negligencia en la utilización de material y equipos de la Empresa.

**2.- Faltas Graves.**

Son faltas graves:

De 3 a 10 faltas de puntualidad no justificadas en el periodo de un mes.

2 a 3 faltas de asistencia en el periodo de un mes sin causa justificada.

El abandono reiterado, sin causa justificada, del trabajo.

Falta de respeto o consideración a empleados a empleados o clientes de la Empresa.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo.

Solicitar y disfrutar de permiso o licencia con motivo de causas falsas o inexistentes.

Encubrir al autor o autores de faltas graves o inducir a la comisión de una de tal carácter.

La reiteración en la comisión de faltas leves.

**3.- Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

La reiteración en las faltas de asistencias o puntualidad, sin justificar, al trabajo.

La indisciplina o desobediencia grave en el trabajo.

Las ofensas verbales o físicas a los empleados, familiares que convivan con ellos o clientes.

El abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como la trasgresión de la buena fe contractual. .

La dedicación a actividades que impliquen competencia con la Empresa o que colaboren a dicha competencia, sin autorización expresa de la Empresa.

La prolongación voluntaria del periodo de curación de la enfermedad o accidente.

El encubrimiento del autor de una falta muy grave o la inducción a la realización de la misma.

La reincidencia en la comisión de faltas graves. Dos ó más faltas graves o cuatro ó más leves en el plazo de un año.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ARTÍCULO 59.- Sanciones.**

Las sanciones que podrá imponer el Ayuntamiento, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso serán las siguientes:

**1.- Por faltas leves.**

Amonestación privada verbal.  
Amonestación privada por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**2.- Por faltas graves.**

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

**3.- Por faltas muy graves.**

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

**ARTÍCULO 60.- Procedimientos.**

- 1.- La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.
- 2.- La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario con audiencia del trabajador afectado y de los Representantes de los Trabajadores, teniendo la representación del personal un plazo de diez días naturales para remitir informe previo a la imposición de la sanción.
- 3.- Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, el Ayuntamiento podrá dar la medida cautelar de suspensión de empleo.
- 4.- El Ayuntamiento informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, sobre las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.
- 5.- Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato, se informará y se oír al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.



FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063  
C.F. 38911  
C/ LA CORREDERA, 10  
N.I.F.: P-3801300-I  
N.I.F.: P-3801300-I



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

6.- Tratándose de representante sindical o del personal, se estará a 1º dispuesto con carácter específico en la legislación vigente.

**ARTICULO 61.- Prescripción de la faltas.**

a) Las faltas leves prescribirán a los quince días, las graves a los cuarenta y cinco días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

1.- El despido como sanción, sólo podrá imponerse cuando se produzcan faltas de las establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En el caso de despido de un trabajador, el Ayuntamiento al tiempo que le entrega la carta de despido, pondrá a disposición de éste, una cantidad a cuenta al menos igual a la liquidación que le corresponda. Si el despido se resolviese con la readmisión del trabajador, tal cantidad lo sería a cuenta de los salarios de tramitación; si se resolviese con la extinción del contrato lo sería a cuenta de la liquidación definitiva.

3.- Si el despido es considerado por el Juzgado de lo Social, o en su caso por el Tribunal Superior de Justicia, como improcedente o nulo, obligará a la Empresa a la readmisión de trabajador o trabajadores afectados, en las mismas condiciones o puestos de trabajo que venían desempeñando con anterioridad al despido, sin posibilidad de compensación alguna, salvo que a solicitud del Ayuntamiento, tal compensación fuese aceptada expresamente por el trabajador.

En caso de ser aceptada por el trabajador, las indemnizaciones por estos supuestos serán calculadas a razón de 45 días de sueldo total por cada año de antigüedad en el Ayuntamiento, sin tope de años, tomando como mes completo a estos efectos la fracción menor del mismo.

Se entiende por día y sueldo, la cifra resultante del total de las percepciones brutas actualizadas, es decir, el integrado por todos los conceptos salariales y extrasalariales, y de percepción periódica, dividido todo ello por el número de días del año.

**ARTÍCULO 62.- Seguridad y Salud Laboral.**

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en éste artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzado, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

### Principios Generales

1.1. - De la Acción Preventiva. La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquéllos que no puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

### 1.2. - Evaluación de Riesgos.

En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en el Ayuntamiento, a partir del cual se planificará la acción preventiva.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral y hasta que se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles los valores límite umbral utilizados por los S.S. del Ministerio de Trabajo.

### 1.3.- Planificación de la Prevención

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

- Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.
- Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
- Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
- Fases y prioridades de desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

### 1.4.- Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los Representantes de los Trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

#### 1.5.- Trabajo con ordenador.

Los trabajadores que presten sus servicios ante pantallas de ordenador tendrán derecho a interrupciones periódicas, por medio de pausas o cambios de actividad, al objeto de reducir la carga de su trabajo en pantalla.

De acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 488/97 de 14 de abril, se limita la permanencia ante pantallas de visualización en un máximo de 5 horas diarias y si se establece una pausa o cambio de actividad cada hora; si la actividad ante el dispositivo de visualización tuviera pausas irregulares o se combinará habitualmente con otra actividad, la pausa de 10 minutos se realizara en todo caso cada dos horas.

#### 1.6.- Normas Generales sobre Medios de Protección y Prendas de Trabajo.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Primero: Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que se precise eliminar o reducir los riesgos profesionales.

Segundo: La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a 10 dispuesto en este convenio.

Tercero: Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual permitirán, en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecuta y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

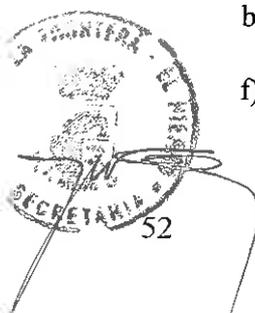
**Prendas de trabajo:**

Primero: Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.

Segundo: La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

- a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.
- b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.
- c) Siempre que las circunstancias 1º permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, se ajustarán perfectamente por medias terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas, 1º serán siempre hacia dentro de modo que queden lisas por fuera.
- d) Se eliminarán o reducirán en todo 1º posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y peligro de enganches.
- e) En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.
- f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

FRONTERA - EL HIERRO TFNO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063  
C.F. 38911  
C/ LA CORREDERA, 10  
N.I.F.: P-58015004  
N.I.F.: P-58015004





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

La empresa entregará a cada trabajador al año, las prendas que se determinan:

- Personal adscrito al servicio de aguas:

Dos mudas de ropa (Camisa y pantalón). Una chamarra.

Una ropa de agua (Camisa, pantalón y botas)

- Personal adscrito al servicio de recogida de basuras y desperdicios:

Cuatro mudas de ropa (Camisa y pantalón) Una chamarra

Dos ropas de agua (Camisa, pantalón y botas) o impermeables y Trinchas.

- Personal adscrito al servicio de limpieza viaria:

Dos mudas de ropa (Camisa y pantalón). Una chamarra.

Una ropa de agua (Camisa, pantalón y botas) o impermeable.

- Personal adscrito al servicio de mantenimiento, conservación de vías públicas, alcantarillado yaguas residuales y obras.

Tres mudas de ropa (Camisa y pantalón). Una chamarra.

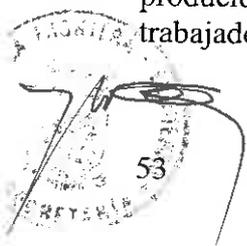
Una ropa de agua (Camisa, pantalón y botas) o impermeable.

- Personal adscrito al servicio de limpieza de edificios públicos:

Dos batas

Así mismo, se facilitará a cada trabajador, también dos veces al año, calzado adecuado para la realización de los distintos trabajos, como también guantes de goma y otras prendas de protección donde se precisen.

La empresa reemplazará automáticamente aquellas prendas rotas y deterioradas o con manchas que no pudieran eliminarse, siempre y cuando tales deterioros se hubieran producido en el desarrollo normal del trabajo, en otro caso, su importe sería de cuenta del trabajador.







AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**2.- De los Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la Administración Pública..

Estos programas de formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

**ARTÍCULO 65.- Consulta y Participación.**

Deberán consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención., como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

- a) La planificación y la organización del trabajo en el Ayuntamiento y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- e) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 66.- Protección a la maternidad.**



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo ésta se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

- Dentro del Departamento con el mismo horario.
- Dentro del Departamento con distinto horario.
- En otro Departamento y con el mismo horario.
- En otro Departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

**ARTÍCULO 67.- Protección de los menores.**

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dicho jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

**ARTICULO 68.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

**ARTICULO 69.- Medio ambiente.**



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuados, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

- El Ayuntamiento informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, el Ayuntamiento informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

## CAPITULO I X. DERECHOS SINDICALES.

### ARTÍCULO 70. Reuniones

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, y estableciéndose los servicios mínimos donde se requiera.
2. El número de horas anuales destinadas a este fin por centros, no podrá ser superior a 50 horas para asambleas convocadas por los representantes de los trabajadores, y de 30 horas para las Secciones Sindicales.
3. Los trabajadores, previo aviso de 48 horas al Servicio del Personal, podrán convocar asambleas, siempre que la solicitud venga avalada por el 33% del total de la plantilla del Ayuntamiento o Centro de Trabajo.
4. En los centros de varios turnos, estas asambleas se celebrarán en aquellas horas en que coincidan mayor número de trabajadores. En aquellos que no haya turnos, deberán coincidir, preferentemente, al comienzo o final de la jornada.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**ARTÍCULO 71. Comités de Empresa y Delegados de Personal**

1.- Son funciones básicas de estos órganos, entre otras, las siguientes:

- a) Ser informados de todas las sanciones impuestas por el Ayuntamiento.
- b) Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento y los Organismos o Tribunales competentes.
- d) La vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

2.- Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a los TC.1 y TC.2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, a los presupuestos por programas del Ayuntamiento, a un ejemplar de la Memoria Anual de el Ayuntamiento, y a los contratos de trabajo de los trabajadores del centro al que representan.

3.- En materia de reestructuración de la plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores o del centro de trabajo en general, será requisito el informe previo del Comité de Empresa, así como ante cualquier proyecto o acción del Ayuntamiento que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

4.- Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, provisto del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades. Además, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se fijará su propaganda.

5.- Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros del Comité y Delegados de Personal, originados por las reuniones periódicas del Comité de Empresa, serán abonados previamente por el Ayuntamiento, como máximo una vez al mes. Los originados por las reuniones convocadas por el Ayuntamiento serán abonados en todo caso.

6.- Dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Ayuntamiento.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

7.- Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de candidato hasta 2 años después de la dimisión o revocación del cargo representativo.

**ARTÍCULO 72. Garantías de los representantes de los trabajadores**

- 1.- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal disfrutarán de las garantías previstas en las letras a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Además, dispondrán de un tiempo retribuido, para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan, de 120 horas por trimestre.
- 2.- Se constituirá una bolsa que acumule dicho crédito para el ejercicio de funciones de representación que corresponda al personal, que forme parte de los órganos de representación unitaria elegidos en las candidaturas de los sindicatos.
- 3.- Para la determinación de crédito horario a acumular, se estará a los resultados de las elecciones a órganos de representación unitaria.
- 4.- El Ayuntamiento respetará la acumulación en la forma prevista en el apartado segundo, salvo cuando conste documentalmente la retirada del crédito horario efectuada por los trabajadores titulares del derecho, en períodos trimestrales.
- 5.- Constituida la bolsa que acumule el crédito horario, cada sindicato, por medio de su órgano competente, comunicará al Ayuntamiento los miembros de los órganos de representación unitaria que utilizarán el crédito y la cuantía horaria del mismo, creando para cada sindicato la correspondiente cuenta.
- 6.- Para la designación del trabajador que haya de ejercer el derecho de uso de crédito horario, deberá tenerse en cuenta la organización y necesidades del servicio, como potestad del Ayuntamiento de forma que se reparta proporcionalmente entre los diferentes Departamentos, en función del número de trabajadores.
- 7.- Se requerirá la preceptiva comunicación al Ayuntamiento, con una antelación mínima de 72 horas, en previsión de las medidas organizativas que hayan de adoptarse. Dicha solicitud deberá realizarse en sus respectivas Áreas.
- 8.- El cómputo de horas anuales a considerar a los efectos del uso del crédito horario para la dispensa total será de 1.504 horas al año, salvo que se proceda a la reducción de la jornada laboral.

C/ LA CORREDEIRA, 10 C.P. 38911 FRONTERA - EL HIERRO TENO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063 N.I.F.: P-58013004





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

9.- La utilización del crédito de horas tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicarlo a su jefe inmediato en el momento de producirse, salvo en aquellos centros asistenciales o de atención directa al público (oficinas de información y registro), en el que la comunicación deberá realizarse con una antelación de 24 horas.

10.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán compensar el tiempo que empleen para realizar las gestiones en defensa de sus representados fuera de su jornada de trabajo, deduciendo dicho tiempo de su jornada de trabajo, con el límite establecido anteriormente respecto al crédito trimestral.

**ARTÍCULO 73.- Secciones Sindicales y Delegados Sindicales**

1 - Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en los centros de trabajo del Ayuntamiento.

2.- El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos, que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

Hasta 50 trabajadores	1
De 50 hasta 150 trabajadores	2
De más de 150 trabajadores	3

3. Las secciones sindicales que no hayan obtenido el 10% de los votos, serán representadas por un solo delegado sindical.

4. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

**ARTICULO 74.- Cuota Sindical**

Al requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales con presencia en el colectivo de trabajadores, se descontará por la empresa de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central





**AYUNTAMIENTO**  
**DE**  
**LA FRONTERA**  
**(EL HIERRO)**

sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

La empresa realizará las detracciones anteriormente mencionadas salvo indicación contraria, y siempre y cuando, el trabajador tuviese saldo suficiente, entregando talón bancario o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la central de la que se trate.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.**

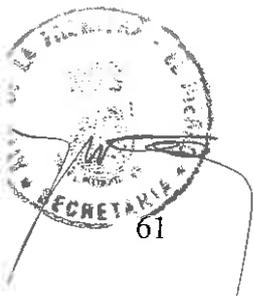
El personal funcionario no vinculado a este convenio, se beneficiara de todas aquellas mejoras sociales y de prestaciones adicionales (ayudas) que se reflejan en el presente convenio colectivo.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.**

Las prestaciones y otras mejoras sociales reglamentadas desde el Artº.48 al Artº 56, entrarán en vigor desde el día Uno de Julio de 2006, con independencia del resto de las retribuciones que ya tienen fecha definidas para su percepción en el presente Convenio Colectivo.

**DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.**

Con carácter excepcional la aplicación del apartado 9 del artículo 52, producirá efecto libratario a partir de la aprobación del presente convenio colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2.006, aplicándose en su caso con los valores y cuantías regulados en el presente Convenio Colectivo.







AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

IV/ Nivel 1	1443,68	108,00	1551,68	1551,68	353,00	22076,52
IV/Nivel 2	1373,60	70,04	1443,63	1443,63	353,00	20563,94
V/	1060,50	108,00	1168,50	1168,50	353,00	16712,00

TABLA SALARIAL 2009

Grupo y Categorías	Salario base (x 12)	Plus Convenio ( x12 )	Bruto Mensual	Pagas Extras (x2 )	Bolsa de Vacaciones	Salario Anual
I	2132,34	70,04	2202,38	2202,38	406,00	31239,32
II	1997,68	91,37	2089,05	2089,05	406,00	29652,70
III	1834,57	108,00	1942,57	1942,57	406,00	27601,98
IV/ Nivel 1	1597,60	108,00	1705,60	1705,60	406,00	24284,40
IV/Nivel 2	1583,82	70,04	1653,86	1653,86	406,00	23560,04
V/	1191,74	108,00	1299,74	1299,74	406,00	18602,36



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

ANEXO II  
TABLA DE ANTIGUEDAD.

TRINIOS GRUPOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
GRUPO I	42,76	85,63	128,20	170,97	213,84	256,71	299,38	342,14	384,91	427,68	470,45	513,22
GRUPO II	34,22	68,44	102,66	136,88	171,10	205,32	239,54	273,76	307,98	342,21	376,43	410,65
GRUPO III	25,69	51,38	77,08	102,77	128,46	154,16	180,16	205,55	231,24	256,93	282,63	308,32
GRUPO IV	17,16	34,33	51,49	68,66	85,83	102,99	120,16	137,33	154,49	171,66	188,83	205,99
GRUPO V	12,88	25,76	38,64	51,53	64,41	77,29	90,17	103,06	115,94	128,82	141,70	154,59

- ❖ Esta tabla se actualizará para los años 2008 y 2009 de acuerdo con la ley de Presupuestos del Estado, para cada uno de los años
- ❖ Estos valores se percibirán igualmente en las pagas extras.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

ANEXO III

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO  
PLUS DE LOCALIZACION

Para todos los grupos	325 € - 2007	Mensual X 12 meses
	350€- 2008	
	375€ - 2009	

- Este plus lo percibirán el sepulturero y los trabajadores del servicio de aguas y cualquier otro personal que con el tiempo se determine y siempre que se le exija tal localización.

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO  
PLUS DE SUPERVISION Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

GRUPO	IMPORTE EN EUROS	PERIODO DE PAGO
I	275 €	Mensual X 12 meses
II	200 €	Mensual X 12 meses
III	175 €	Mensual X 12 meses
IV	150 €	Mensual X 12 meses
V	125 €	Mensual X 12 meses

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO  
PLUS DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.

70 €                      Mensual X 12 meses

\* Este plus lo percibirán los conductores y peones de recogida de residuos sólidos, limpieza viarias y limpieza de Colegios de Infantil y Primaria, Edificios y Locales Municipales.



FRONTERA - EL HIERRO    T.FNO.: 922 555 999    FAX: 922 556 063  
C.P. 38911  
C/ LA CORREDERA, 10  
N.I.F.: P-58013004-1



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO  
PLUS DE TURNICIDAD

Todos los Grupos                      45 €                      Mensuales X 12 meses

ANEXO IV

DE LOS GRUPOS

A.- Las funciones que aquí se enuncian tienen carácter genérico, contemplándose la posibilidad de incorporación de funciones específicas de puestos de trabajo, así como, la incorporación de nuevas funciones a puestos de nueva creación no recogidos en este documento. (siempre y cuando estén debidamente justificados y la CIVEA (Comisión Paritaria) estudie, analice y haga su valoración ).

**GRUPO I.- TITULADOS DE GRADO SUPERIOR**

Es el trabajador/a que estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito Ayuntamiento de La Frontera. Ejerce las tareas que el puesto de trabajo otorga la responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que fueron contratados/as.

Con carácter general tendrá las siguientes funciones, con independencia de su mayor grado de responsabilidad dentro del ámbito funcional.

1.- Planificar, coordinar, supervisar, realizar y evaluar las actividades programadas en su área de competencias, siendo estas por propia iniciativa o bien bajo las directrices marcadas por el superior inmediato.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

- 2.- Conocer, utilizar los medios y métodos de trabajos precisos para las tareas que se le encomiendan, incluyendo el estudio de nuevas técnicas y campo de actuación
- 3.- Coordinar y Supervisar las tareas del personal a su cargo.
- 4.- Asistencia y/o participación en cursos, seminarios, reuniones, conferencias y otras actividades desarrolladas en su área de competencia.
- 5.- Elaborar los informes que le sean solicitados por su superior jerárquico sobre las actividades desarrolladas.

**GRUPO II.- TITULADOS DE GRADO MEDIO**

Es el trabajador/a que estando en posición de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito del Ayuntamiento de La Frontera. Un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que fueron contratados.

Con carácter general tendrá las siguientes funciones, con independencia de su mayor o menor grado de responsabilidad dentro del ámbito funcional.

- 1.- Planificar, coordinar, supervisar, realizar y evaluar las actividades programadas en su área de competencias, siendo estas por propia iniciativa o bien bajo las directrices marcadas por el superior inmediato.
- 2.- Conocer, utilizar los medios y métodos de trabajos precisos para las tareas que se le encomiendan, incluyendo el estudio de nuevas técnicas y campos de actuación.
- 3.- Coordinar y supervisar las tareas del personal a su cargo.
- 4.- Participar en las tareas de difusión de las actividades y de funcionamiento del servicio, colaborando en la organización y su desarrollo.
- 5.- Elaborar los informes que le sean solicitados por su superior jerárquico sobre las actividades desarrolladas.





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

### GRUPO III.- ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS

Es el trabajador/a que estando en posición de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito del Ayuntamiento de La Frontera. Un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que fueron contratado/as.

Pertencen a este grupo los/as trabajadores/as integrados en categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título Bachiller, Formación Profesional Específica, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializada o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Con carácter general tendrán las siguientes funciones, con independencia de su grado de responsabilidad dentro del ámbito funcional:

- 1.- Colaborar y participar en los programas de actuación en los que está implicado el servicio al que pertenezca.
- 2.- Coordinar, conocer y realizar las tareas de manejo y utilización de los equipamientos según las indicaciones del Jefe inmediato.
- 3.- Detectar posibles problemas en los elementos o sistemas de trabajo, informando a su inmediato superior y poner los medios a su alcance para su superación.
- 4.- Cualquier otra responsabilidad que dentro de su área funcional tenga características similares en cuanto a la calificación y contenido.

### GRUPO IV.- AUXILIARES ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS

Es el trabajador/a que estando en posición de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de Ayuntamiento de La Frontera; un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que fueron contratado/as, supeditado en cualquier caso a su Jefe más inmediato.







AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Es el trabajador/a que estando o no en posesión de la titulación correspondiente al puesto a desempeñar dentro del ámbito del Ayuntamiento de La Frontera; puesto que no comporta responsabilidad directa en el ejercicio de sus funciones, supeditadas en cualquier caso a su jefe más inmediato.

Con carácter general tendrán los cometidos asignados dentro de su ámbito funcional

- 1.- Colaborar en trabajos de mantenimiento, realizando las tareas que no requieran cualificación específica.
- 2.- Cualquier otra tarea dentro de su ámbito funcional y que tenga relación con su puesto de trabajo.
- 3.-Trasladar, cargar y descargar materiales y equipos.
- 4.- Preparar y distribuir el equipamiento del local o instalaciones donde presta servicios para su utilización, cuando ello no requiera conocimiento técnicos específicos.
- 5.- Pertenecen a este grupo los trabajadores/as no especialmente cualificados, donde se integrarán en las categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de conocimiento de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar, y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas ...de las tareas estandarizadas y no excesivamente compleja.

Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

En determinados supuestos la CIVEA del presente Convenio Colectivo podrá acordar la sustitución de esta exigencia por otros requisitos mínimos.

ANEXO V

TRABAJOS, ACTIVIDADES Y ACTOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Los trabajos, actividades y/o actos que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo se remuneraran de la siguiente forma:

Actos / Actividades/trabajos

Caso 1: Duración de 4 horas

Se pagan en funciones del grupo profesionales.

Grupo V----- 40 €

Grupo IV----- 47€

Grupo III----- 53€

Grupo II ----- 71€

Grupo I ----- 84€

**Caso 2:** Cuando pase de 4 horas en adelante (más de 4 horas hasta un máximo de ocho horas) la actividad, trabajo o acto; se pagará la hora 10€ la horra para todos los grupos profesionales por igual.

EJ: Grupo V ---40€ (4 horas) + 10€ (por cada hora) = 50€ (1 hora más).

**Caso 3:** Cuando pase de 8 horas, los consideramos como días completos y su forma de pago será: El precio de las 4 horas de cada grupo profesional, más los 10€ de cada hora hasta llegar a 8 horas, más 10€.

EJ: Grupo V---40€(4horas) + 10+10+10+10(8horas)+10 = 90 € (días entero).

Nota: Serán los trabajadores quienes decida si por los trabajos, actividades, o actos, fuera de la jornada de trabajo; quieren que se les pague según está modalidad, o prefieren en día libres según viene reconocido en el presente convenio colectivo.

ANEXO VI

REQUISITOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO OFICIAL TERCERA,  
OFICIAL SEGUNDA, OFICIAL PRIMERA, Y PEÓN ESPECIALISTA.

Oficial Tercera:



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

5 años trabajados en la empresa privada, con alguna categoría como oficial.

Haber trabajado en la Administración Pública más de tres años.

Carnet de conducir

FP1 o equivalente ( módulo de la rama ).

Entrevista y un práctico.

**Oficial de Segunda:**

10 años trabajados en la empresa privada con alguna categoría como oficial.

Haber trabajado en la Administración Pública más de 3 años.

Carnet de conducir

FP, o equivalente ( módulo de la rama ).

Entrevista y un práctico.

**Oficial de Primera:**

10 años trabajados en la empresa privada con alguna categoría como oficial.

Haber trabajado en la Administración Pública más de 3 años.

Carnet de conducir

FP, o equivalente ( módulo de la rama ).

Entrevista y un práctico.

**Peón Especialista:**

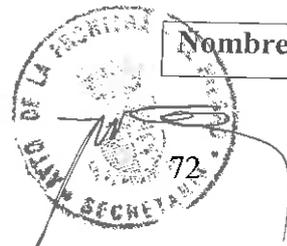
Carnet de conducir

Certificado de Escolaridad.

**Peón**

ANEXO VII  
GARNATÍA "AD PERSONAM"

Nombre y Apellidos	2007	2008	2009
--------------------	------	------	------





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Rosa María Acosta Padrón	6.000,00	5.232,00	4.706,18
Miguel Izquierdo Vega	6.689,80	5.833,50	5.247,23
Tomás Damián Afonso Beltrán	10.282,62	8.966,44	8.065,31
Elías Hernández Morales	5.342,18	4.658,38	4.190,21
Rubén Hernández Morales	164,22	-----	-----
Juan Padrón Cejas	865,78	-----	-----
Esther Guadalupe Padrón González	7.639,34	6.661,50	5.992,02
María Moneyba Padrón Hernández	5.855,72	5.106,18	4.593,01
Ricardo Rodríguez Pérez	9.106,45	7.940,82	7.142,77

La garantía "ad personam" queda fijada, y consolidada, para el año 2007 en las cantidades indicadas en la tabla. Se irán absorbiendo en el diferencial porcentual de referencia al año anterior y año tras año hasta su absorción con su grupo.

\* En el supuesto caso de que hubiese algún trabajador/a que tuviese reconocido una cantidad superior contemplada como tabla salarial del 2007 se le garantizará igualmente la cantidad resultante como garantía "AD PERSONAM".



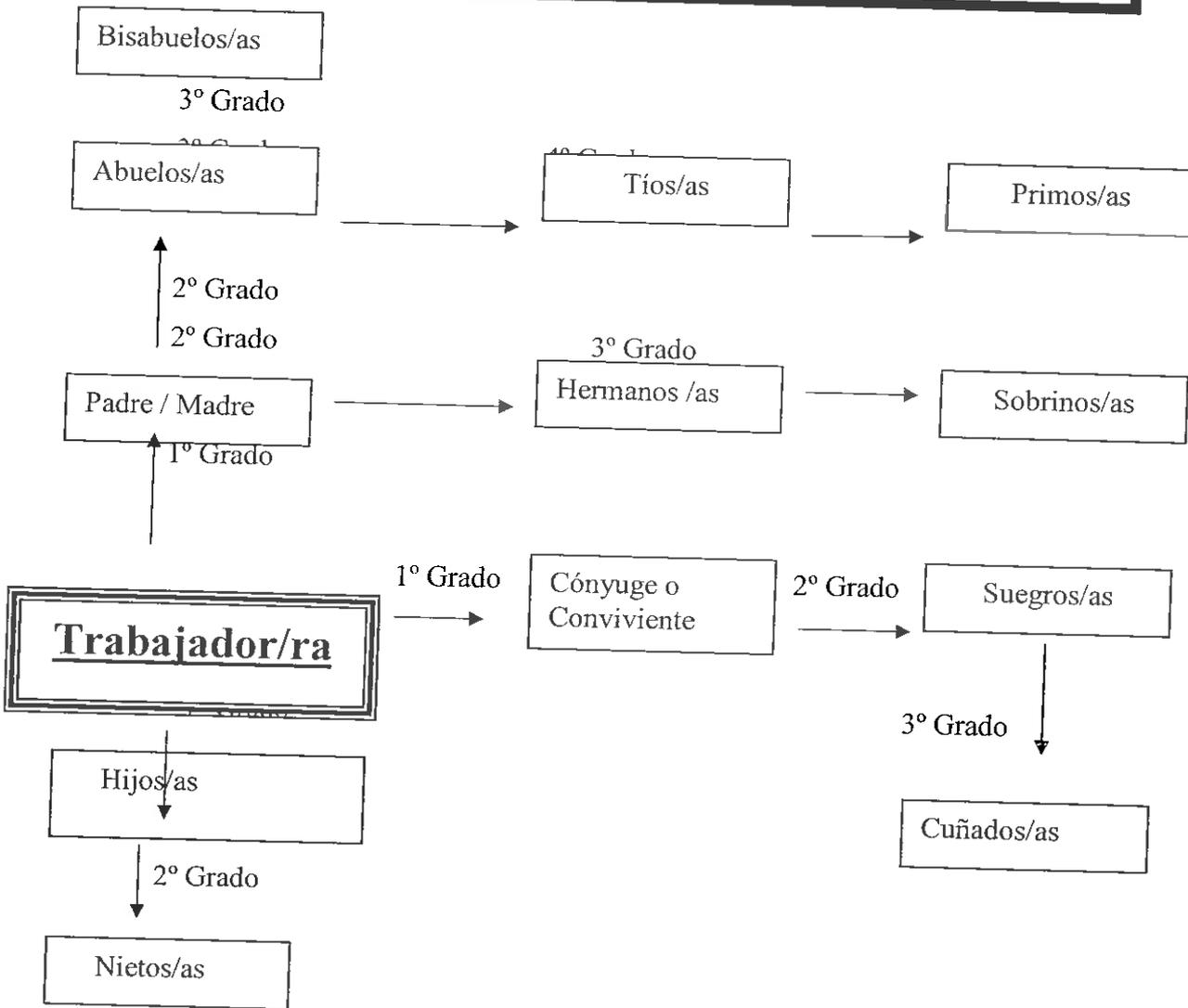


AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)



ANEXO VIII

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD**



**Artículo. 918 CODIGO CIVIL.**

“En las líneas se encuentran tanto grados como generaciones como personas, descontando la del progenitor. En la recta se sube únicamente hasta el tronco. Así, el hijo dista del padre un grado, dos del abuelo y tres del bisabuelo.

En la colateral se sube hasta el tronco común y después baja hasta con la persona con quien se hace la computación. Por esto, el hermano dista dos grados del hermano, tres del tío, hermano de su padre o madre, así en adelante”

Esto se aplica tanto si el parentesco es por razón de consanguinidad (familiares directos como los hermanos), como por razón de afinidad (familiares por matrimonio como cuñados)



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Por unanimidad se acuerda, proponer al Ayuntamiento Pleno, la adopción del siguiente acuerdo:

- 1.- Aprobarlo tal y como está suscrito.
- 2.- Su inscripción ante la autoridad laboral.
- 3.- La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia."

Abierto el debate por el Sr. Alcalde, por el Sr. Concejales D. Antonio Casañas, se toma la palabra para decir que, el Convenio Colectivo de Personal es algo muy importante para decir que, el Convenio Colectivo de Personal es algo muy importante y que, desde que este Equipo de Gobierno tomó las riendas se ha tenido la intención de la mejora de los trabajadores económica, social y de seguridad. El Convenio existente no era suficiente ni apropiado, hemos tenido que esperar a las elecciones sindicales de delegados de personal para mejorarlo, se denunció desde un principio. En este nuevo Convenio Colectivo, estamos contentos, se ha desarrollado sin rifirrafes, y desde que empezó ha salido rápido. Hace dos años se pensó en hacer mejoras en las prestaciones sociales, mejorar los salarios y hacer un plan de empleo para sacar las plazas, el Convenio es el marco adecuado, es algo importante para trabajar, no se podría con la situación del convenio anterior. Estamos muy contentos con este Convenio, y felicitamos a los Sindicatos y a los Delegados de personal, de acuerdo todos con los incrementos, sobre todo, en la parte más débil.

Sometido a votación por todos los Sres. Concejales de todos los Grupos Políticos se muestra conformidad, por lo que por unanimidad se acuerda, ratificar el dictamen de la Comisión Informativa, aprobándolo tal y como se propone.

**7).- PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO DE 2007.-**

Dada cuenta del dictamen de la Comisión Especial de Cuentas y Hacienda de fecha 17.04.07, del siguiente tenor literal:

"Visto el Presupuesto General de esta Entidad, para seguir durante el ejercicio económico de 2007, por mayoría, con la abstención del los Concejales D. Francisco Arteaga y D. José Gustavo Acevedo, procede emitir el siguiente dictamen:

El citado Presupuesto General contiene a juicio de esta Comisión los créditos necesarios de gastos que permitan el normal funcionamiento de los servicios a cargo de la Corporación y las racionales previsiones de ingresos a liquidar en el ejercicio.







AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Por el Sr. Concejal D. Juan Castañeda, se toma la palabra para decir que, quiere subrayar que con los presupuestos anteriores se diferencia, en que era el único posible, se ha logrado un incremento de 500 mil €, y hay alguna partida que baja, como "mejoras", pero tiene un imperativo legal, que es el aumento de personal y de los activos financieros, el pago del crédito, de las deudas, tenemos 200 mil € de intereses más 400 mil € de amortización, eso, va a detrimento de las inversiones, pero se garantizan los servicios mínimos, se ha previsto el pago del agua, todos los pagos, ajustado a la realidad, es difícil cuando no se puede más, pero es la realidad.

Por el Sr. Alcalde, se dice que, se está trabajando en los presupuestos desde octubre del año pasado, se liquidó el anterior el 16 de marzo, y eso ha hecho que sea un presupuesto más real, preferimos ir sobre seguro, hemos mejorado.

Sometido a votación, por todos los Sres. Concejales del Grupo AHÍ-CC, se vota No, 6 voto no, por todos los Sres. Concejales del Grupo del PP, se vota Sí, 2 votos sí, por todos los Sres. Concejales del Grupo del PSOE, se vota Sí; 4 votos si y pro el Sr. Concejal del Grupo del PNC, se vota Sí, 1 voto si, por lo que por mayoría, (7 votos si y 6 votos no), se acuerda ratificar el dictamen de la Comisión Especial de Cuentas y Hacienda, se encuentra conforme con las bases de ejecución, las obligaciones y los recursos que se establecen y por tanto se acuerda:

1º.- Aprobar inicialmente el Presupuesto General para 2007, cuyo resumen por capítulos es el siguiente

INGRESOS

CAPITULOS	DENOMINACION	EUROS
<b>A).- OPERACIONES CORRIENTES</b>		
1	Impuestos directos	789.895,55
2	Impuestos indirectos	100.000,00
3	Tasas y otros ingresos	451.800,00
4	Transferencias corrientes	3.736.700,11
5	Ingresos patrimoniales	18.780,00
<b>B).- OPERACIONES DE CAPITAL</b>		
7	Transferencias de capital	581.230,32
8	Activos financieros	6.010,00



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

TOTAL DE INGRESOS 5.684.415,98 €

**GASTOS**

**A).- OPERACIONES CORRIENTES**

1	Gastos de personal	1.811.446,40
2	Gastos de bienes corrientes y servicios	1.368.345,42
3	Intereses gastos financieros	191.145,40
4	Transferencias corrientes	747.989,32

**B).- OPERACIONES DE CAPITAL**

6	Inversiones reales	1.079.198,89
8	Activos financieros	6.010,12
9	Pasivos financieros	480.280,43

---

TOTAL DE GASTOS 5.684.415,98 €

2º.- Aprobar en consecuencia la plantilla de personal que en dicho presupuesto se contempla.

3º.- Aprobar las bases de ejecución del Presupuesto General

4º.- Que los presupuestos, así aprobados se expongan al público por plazo de quince días hábiles, previo anuncio que se insertará en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el Tablón de Anuncios de la Corporación al efecto de reclamaciones.

5º.- Este acuerdo aprobatorio, será considerado como definitivo de no producirse reclamaciones contra el mismo durante el plazo de exposición pública, y entrando en vigor en el ejercicio a que se refiere, una vez haya cumplido lo dispuesto en el artículo 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el artículo 169 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

**8.-MOCIONES.-**

Por el Sr. Concejal D. Antonio Casañas, se presenta una Moción, para que si se considera de urgencia, se debata y acuerda la propuesta que se presenta en relación con el expediente del concurso para la concesión de Bar-Kiosco en Tacoron.

Apreciada la urgencia por unanimidad, por el Sr. Concejal D. Antonio Casañas, se da lectura al acta de constitución de la mesa y apertura de plicas del concurso de

SECRETARÍA 78



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

concesión de Bar-kiosco en Tacoron, que tuvo lugar el día 24 de abril de 2007, y cumpliendo el acuerdo adoptado de proponer la adjudicación, entre las tres plicas admitidas siguientes:

- 1º).- De D. Andrea Fabri
- 2º).- De Servicios Turísticos Hierrotel, S.L
- 3º).- De D. Juan Carlos Hernández Morales.
- 4º).- De Dña. Isabel Moira López Alvira

Y se propone al Ayuntamiento Pleno la adjudicación a la plica nº 2 de “Servicios Turísticos Hierrotel, S.L”, porque ofrece el mejorar el servicio y es la mejor propuesta, que por supuesto no significa que el resto de plicas sean malas.

Abierto el debate por el Sr. Alcalde, por la Sra. Concejala Dña. Mirella Quintero, se toma la palabra para decir que, estaba de acuerdo, lo veía justo y necesario que haya un adjudicatario para Tacorón, y le parece justa la urgencia, bastantes nos ha costado esta batalla, dábamos en el expediente sugerencias, dándonos el tiempo la razón, estamos de acuerdo que Tacorón tenga lo que se merece, y al adjudicarlo queremos hacer la sugerencia, y el tiempo nos ha dado la razón, de que, en anteriores adjudicaciones hubo el inconveniente al no ampliar, ni aceptar nuestra propuesta de que se ponga una segunda persona, adjudicataria de reserva, por lo que pueda suceder, por lo que pedían que se considere una segunda persona.

Por el Sr. Concejel D. Antonio Casañas, se responde que, no se puede legalmente.

Por el Sr. Alcalde se responde, que podría tener cierto sentido, si se supiesen las circunstancias que pueden ocurrir, no tiene sentido.

Por Dña. Mirella Quintero, se toma la palabra para decir que, estaba de acuerdo con la postura, la apoyan, solo hacía esa pequeña observación por si se puede.

Sometido a votación todos los Sres. Concejales de todos los Grupos Políticos, muestran conformidad, por lo que por unanimidad se acuerda, aprobar la propuesta de la Moción y en su consecuencia, adjudicar el concurso de Concesión de Bar-Kiosco en Tacoron, a la plica nº 2, presentada por “Servicios Turísticos Hierrotel S.L”.

**MOCION.-**

Por el Sr. Concejel D. Juan Castañeda, se presenta una Moción, para que si se considera de urgencia, se debata y acuerde la propuesta que se presenta en relación con el “Proyecto de actuación en Litoral de Las Puntas”, y por que la semana pasada los dueños de los terrenos de La Palma estuvieron con los técnicos de Costas, y si cuanto antes ponemos a su disposición los terrenos antes se podría adjudicar la obra.

Apreciada la urgencia por unanimidad, por el Sr. Concejel D. Juan Castañeda, se explica que, se ha recuperado la obra con el nuevo proyecto de costas, y se ha intentado



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

mejorar en el sentido de poder sustituir la madera, por un material más duradero y que necesite menos mantenimiento, se ha llegado a un arreglo sobre los terrenos entre propietarios y técnicos, que no afectan el paseo y si hay autorización, se podría empezar ya, por lo que proponía al Ayuntamiento Pleno, el poner a disposición de costas los terrenos que de la propiedad del Ayuntamiento, sean necesarios para la ejecución de las obras.

Sometido a votación todos los Sres. Concejales de todos los Grupos Políticos, muestran conformidad, por lo que por unanimidad, se acuerda, aprobar la propuesta de la Moción, y en su consecuencia poner a disposición de la Demarcación de Costas de Tenerife, los terrenos que sean necesarios de ocupar para la ejecución de las obras del "Proyecto de Actuación en Litoral de Las Puntas".

**MOCION.-**

Por el Sr. Concejel D. Juan Castañeda, se presenta una Moción para que si se considera de urgencia, se debata y adopte el acuerdo que corresponda, en relación con el establecimiento del hotel solicitado en Tigaday, y del informe remitido por el Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, de fecha 17.04.07, registro de salida nº 2088

Apreciada la urgencia por unanimidad, por el Sr. Concejel D. Juan Castañeda, se toma la palabra para decir que, teniendo en cuenta que en el pleno celebrado el 24 de octubre de 2006, se adoptó por unanimidad el acuerdo de manifestar nuestro apoyo a la construcción del hotel solicitado en Tigaday.

En estos momentos tenemos que dar cuenta de la contesta que se ha producido, por lo cual paso a comentar, sobre la contestación, dado que ya en su momento se argumentó lo suficiente cual era nuestro sentir, y el parecer legislativo que lo amparaba:

1º.- El informe técnico fechado el 23 de mayo de 2005, concluía que hasta la entrada en vigor del Plan Territorial Especial de Turismo de El Hierro, no se podía autorizar.

2º.- Sin embargo en la contesta a nuestras alegaciones se nos dice por un lado que no se ha finalizado el procedimiento, pero por otro se dice que no procede y que se archive.

3º.- Pero lo más grave es que esto se produce después de usar argumentos, que por respeto, preferimos no comentar, como es la vigencia de las leyes y cuando entra en vigor. Donde se observa que los informes parecen encargados es profeso para dar carpetazo al asunto.

Como esto no es la primera vez que nos sucede, pues ya se hicieron informes al encargo, cuando Frontera reclamaba lo que correspondía del reparto de los fondos REF, se hizo igual con la inscripción de la Dehesa a favor del Cabildo, se hizo igual cuando hemos reclamado el desarrollo de la zona industrial del valle, algún día sabremos si se hizo lo mismo con el polideportivo...





AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Tenemos pues que manifestar nuestro absoluto rechazo a estas fórmulas, que curiosamente nos vienen perjudicando desde hace tiempo y pedimos que de una vez se haga algo para solucionar los problemas de este municipio y su pueblo.

Por ello con esta Moción proponemos, el reiterar nuestro acuerdo de fecha 24 de octubre pasado, apelando al sentido común y a luchar por los intereses del pueblo, pues decretar el archivo de las actuaciones produce un grave perjuicio para el Ayuntamiento, y nos hace pensar mal, pues no estamos de acuerdo que la solicitud no estaba en plazo de Ley (18 meses).

Abierto el debate por el Sr. Alcalde, por la Sra. Concejala Dña. Mirella Quintero, se toma la palabra para preguntar, si actúa Ud. así con todos los ciudadanos?

Por el Sr. Concejel D. Juan Castañeda, se responde que, si es una petición de este tipo, sí, pues no es una solicitud que se da todos los días, es una muy grande inversión y representa mucho para el desarrollo del municipio, y hay un conjunto de camas, y por ello debemos procurar que este presentado y este ahí, ante estas solicitudes diremos siempre lo mismo y lo tendremos que hacer, está como ejemplo la moción del Pleno Especial en que se solicitó que se hiciese lo mismo que hizo el Ayuntamiento de Valverde con las viviendas y una vez fue suspendido se nos dio la razón, defendemos la Ley ante todos los vecinos, actuamos igual con todo el mundo.

Sometido a votación por todos los Sres. Concejales de todos los Grupos Políticos se muestra conformidad, por lo que, por unanimidad se acuerda ratificar la propuesta presentada en la Moción, y en su consecuencia se reitera el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno el 25 de octubre de 2006, relativo al "Hotel Urbano en Tigaday", siguiente:

1º.- Manifestar por esta Corporación el apoyo al establecimiento del Hotel solicitado, por considerarlo indispensable para la dinamización de la economía del valle y por todo lo que puede suponer para el municipio.

2º.- Instar del Cabildo Insular, que de manera inmediata y en atención a la Disposición Adicional 8ª de la Ley 19/2003, de 14 de abril, por la que se aprueban las Directrices de Ordenación General y las Directrices de Ordenación del Turismo de Canarias, retome su resolución por considerar se dan las condiciones exigidas.

3º.- Que asimismo se modifique el Plan Territorial de Ordenación Turística Insular, de modo que se pueda incluir este hotel como alojamiento urbano, que no de ciudad, se le asignen las camas suficientes.

**9).- RESOLUCIONES DE LA ALCALDIA.-**

Se da cuenta de las Resoluciones de la Alcaldía, habidas desde la celebración del Pleno Ordinario pasado, de fecha 28 de marzo de 2007, numeradas desde la 52 de fecha 14.03.07, a la 71 de fecha 18.04.07

Dándose por enterados.



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

**10).- COMPARECENCIAS.-**

Por el Sr. Concejal D. Antonio Casañas, en relación con los asuntos de su Concejalías, se dice que:

En el tema de Juventud, se está con la campaña deportiva de 2007, y cuatro atletas irán a La Palma. Se está haciendo las licencias de voleibol para los campeonatos de Canarias, y dar cuenta que las niñas del Cantadal han quedado campeonas ante el Marichal Alevín, por los que quería felicitarlas.

Se está en la Fase Insular en colaboración con el Ayuntamiento de Valverde en voley-playa. Se ha contratado un monitor de deportes a media jornada.

Se ha realizado la visita al Julian.

Está en fase de redacción el proyecto Verano 2007, con actuaciones.

El proyecto, El Hierro, sus caminos, nuestras sendas, y uno de fotografía y visitas "Restinga antigua".

Se repetirá el taller de estimulación de la memoria, y se hará en Sabinosa.

Y otro talles de estimulación cognitiva.

Un taller de educar para la tolerancia escolar.

Y el proyecto de marcha para la escuela infantil.

Se realizarán 3 convenios para la contratación de trabajadores, y taller de empleo, rehabilitación y formación en pintura, electricidad y fontanería.

Decir además que este será el último Pleno Ordinario, antes de las elecciones de 27 de mayo, y como se suele decir..."fue agradable mientras duró", desde el PNC les damos nuestros mejores deseos y enhorabuena a los que salgan, y felicidades y enhorabuena para los siguientes que entren.

Por el Sr. Concejal D. Juan Castañeda, en relación con los asuntos de su Concejalía se dice que, se ha instalado el programa de mejora de la Oficina Técnica y Vivienda, y ya está en marcha el nuevo sistema del programa de registro, que es un paso importante para evitar procesos largos y facilitar la gestión. Desde el 2003, nosotros hace 2 años y con una inversión de 80 mil € de los que el Ayuntamiento puso el 15 % y el resto el Gobierno de Canarias, ha consistido en la mejora de equipos más potentes y está contemplado para el uso de la firma digital y la gestión del catastro, con lo cual, las alteraciones y trámites se podrían hacer vía Internet o disco, supondrá rapidez y ahorro, nos cuesta 33 € por cada gestión en el Catastro que se pagan a una Empresa, por su realización.

**11).- RUEGOS Y PREGUNTAS.-**

Se formularon las siguientes:

Por la Sra. Concejala Dña. M<sup>a</sup> Soledad Quintero, se pregunta si en las últimas Comisiones su compañera Dña. Violeta Ortiz o ella misma pusieron algún inconveniente a que se dieran cursos este años, en Sabinosa?



AYUNTAMIENTO  
DE  
LA FRONTERA  
(EL HIERRO)

Por el Sr. Concejal D. Antonio Casañas, se responde que, se han sacado las cosas de contexto, que lo que se preguntaba era, si eran necesarios otros tipos de cursos, en lugar del que se pedía de cocina.

Por el Sr. Concejal D. José Gustavo Acevedo se toma la palabra para decir que, este sería su último Pleno Ordinario, como Concejal, y quería decir que lo había disfrutado muchísimo, que había sido una experiencia bonita, que le había servido de maduración como persona, la vida debe seguir..., quería pedir disculpas al público por si alguien alguna vez se había sentido mal, de los compañeros de la oposición, se lleva un buen recuerdo y les desea éxitos en su vida, y a sus compañeros de Grupo, felicitarles, y confía en no haberles defraudado, quiere dar las gracias a los Funcionarios por confiar en él, y dar las gracias a todos.

Por el Sr. Concejal D. Francisco Acosta, se toma la palabra para decir que, en su nombre y en el del Grupo AHÍ-CC, quería agradecer al Sr. Secretario, los trabajadores y a los Policías por la atención como Concejal o como Alcalde, y por ello desearles suerte en su trabajo para el futuro, de ello depende el desarrollo del municipio y darles de todo corazón las gracias por su apoyo y colaboración.

Por la Sra. Concejala Dña. Mirella Quintero, se toma la palabra para decir que, termina su vida en la política, hay que dar paso a gente nueva, ha aprendido mucho en el Ayuntamiento, y que no ha podido hacer todo, que tiene la conciencia tranquila, desea para todos lo mejor de las suertes en sus vidas, la experiencia le ha servido para mejorar, para tener buenas experiencias, y decirles que, caminantes somos y en la vida andamos, si actuamos de buena fe, y lo que se hace mal aquí, se paga aquí. Gracias a todos.

Por el Sr. Alcalde se da las gracias y les agradece que se despidan, lo que no le parece bien es que lo hagan con amenazas, se han tenido diferencias, pero les desea buena suerte, las diferencias son en política, no para la vida privada, desea que las asperezas se vayan limando, y que en la calle sepamos comportarnos como de verdad somos.

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Sr. Alcalde-Presidente, da por finalizada la sesión, siendo las 21,10 (veintiuna horas y diez minutos) del día de la fecha, de lo que yo, el Secretario, doy fe.

EL ALCALDE,

EL SECRETARIO,

