



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

**SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE DEL PLENO DEL
AYUNTAMIENTO DE LA FRONTERA CELEBRADA EL 05 DE JULIO
DE 2013**

SR. ALCALDE-PRESIDENTE
D. David Cabrera de León

SRES. CONCEJALES ASISTENTES

GRUPO MUNICIPAL AHI

Dña. M^a Soledad Quintero Darias
D. Ruymán Quintero Zamora
Dña. Violeta Ortíz García
Dña. Melissa Armas Pérez

GRUPO MUNICIPAL UF

**GRUPO MUNICIPAL MIXTO
PSOE-PP**

Dña. Regina García Casañas
Dña. Zoraida Rodríguez Hernández

NO ADSCRITO

SRA. SECRETARIA GENERAL
Dña. Raquel Alegre Sánchez

SR. INTERVENTOR ACCIDENTAL
D. Diego S. Acosta Padrón

En La Frontera, Isla del Hierro, provincia de S/C de Tenerife, siendo las nueve horas del día cinco de julio de dos mil trece, se reúnen en el Salón de Actos de la Casa Consistorial, el Pleno de este Ayuntamiento, al objeto de celebrar sesión Extraordinaria y Urgente, con la asistencia de los señores Concejales que al margen se expresan, no asistiendo los Concejales D. Pedro Luís Casañas Padrón, D. Marcos Antonio Casañas Barrera, Dña. Ana María Martín y D. Carlos Andrés Acosta González y bajo la Presidencia del Sr. Alcalde-Presidente, D. David Cabrera de León, y actuando como Secretaria General de esta Corporación, Dña. Raquel Alegre Sánchez.

El Sr. Alcalde-Presidente, previa comprobación del quórum de asistencia necesario de miembros de la Corporación para la válida constitución del Pleno, declaró abierta la sesión, tras lo cual se procedió al despacho de los asuntos habidos en el Orden del Día de la Convocatoria, que se relacionan a continuación:

1.- RATIFICACIÓN DEL CARÁCTER URGENTE DE LA SESIÓN.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Por el Sr. Alcalde-Presidente, D. David Cabrera de León, se somete a votación la ratificación del carácter urgente de la presente convocatoria, justificándose la urgencia de la misma en que el actual Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Frontera deviene inaplicable a partir del día 08 de julio de 2013, siendo de obligado cumplimiento proceder a la aprobación del nuevo Convenio Colectivo cuya última Mesa de Negociación se celebró la tarde del día de ayer, habiéndose llegado a acuerdo entre la representación del Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

Siendo apreciada por unanimidad de los miembros corporativos presentes, se ratifica el carácter urgente de la presente convocatoria.

2.- PROPUESTA DE ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA FRONTERA.

Por unanimidad se acuerda ratificar la inclusión de este punto no informado por la respectiva Comisión Informativa, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Vista la propuesta que formula el Sr. Alcalde-Presidente, de fecha 04 de julio de 2013, cuya parte expositiva dice como sigue:

“Visto el expediente relativo a la negociación y aprobación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Frontera, con periodo de vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016, firmado entre los representante de los trabajadores y de la Corporación Local con fecha 04 de julio de 2013.

RESULTANDO que mediante Resolución núm.750 de fecha 30 de octubre de 2009, el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de La Frontera, fue objeto de denuncia, siendo notificada la misma en escritos a las secciones sindicales con representación en la Corporación, UGT (R. S. nº 3.465 de 4-11-09), CCOO (R. S. nº 3.464 de 4-11-09), así como a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias (R. S. nº 3.460 de 04-11-09), quién mediante oficio de fecha 12 de noviembre de 2009 (R. E. nº 3.156 de 18-11-2009), comunica la constancia en expediente del acto de denuncia referido.

Realizada la tramitación legalmente establecida.”



AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Abierto el turno de intervenciones, toma la palabra el Sr. Alcalde-Presidente, indicando que en la tarde de ayer se celebró la última Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Frontera, dando continuidad a las celebradas los días 05 de junio de 2012, 12 de junio de 2012, 19 de junio de 2012, 03 de julio de 2012, 20 de mayo de 2013, 29 de mayo de 2013, 05 de junio de 2013, 12 de junio de 2013, 19 de junio de 2013, 24 de junio de 2013 y 04 de julio de 2013.

Continua indicando que, en un primer momento, por parte de esta Corporación se propuso con fecha 14 de mayo de 2013 un Acuerdo Transitorio de Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Frontera con el objeto de que, ante la situación de pérdida de vigencia del Convenio Colectivo Municipal a partir del próximo día 8 de julio, se consideraba conveniente, en aras de la seguridad jurídica entre esta Administración y sus trabajadores, el impulso de un proceso negociador de mínimos, propuesta de "Pacto", para cubrir el vacío ante la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo, advirtiéndose que el carácter reglado en la actuación de la Administración exige de la determinación de normas conforme a las que se debe actuar, por lo que ante el vacío convencional no puede regir la discrecionalidad, debiéndose establecer el marco al que se han de ajustar las condiciones de trabajo del Personal Laboral Municipal.

Asimismo señala que gestionándose recursos públicos no puede mantenerse unilateralmente un Convenio ya vencido, habida cuenta que toda la actuación derivaría en consolidar una situación, con consecuencias económicas para el Ayuntamiento, en base a la aplicación del principio jurisprudencial de "Aplicaciones Beneficiosas".

Por todo ello, por parte de esta Corporación se ha realizado un esfuerzo importante en revisar el nuevo borrador de Convenio Colectivo presentado por UGT con fecha 03 de junio de 2013, habiéndose reunido la Mesa de Negociación a partir de esa fecha los días 05 de junio de 2013, 12 de junio de 2013, 19 de junio de 2013, 24 de junio de 2013 y 04 de julio de 2013.

A lo largo de toda la negociación se ha ido cediendo, tanto por parte de los trabajadores como por parte de la Administración, siendo obligación de la Corporación el adoptar acuerdo para garantizar la seguridad jurídica a partir del día 08 de julio de 2013, manteniéndose las tablas salariales de los trabajadores en pro de sus intereses y habiéndose llegado a un acuerdo entre ambas partes para aprobar un Convenio Colectivo que deroga al anterior.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Dña. Zoraida Rodríguez Hernández (Portavoz del Grupo Mixto PSOE-PP) pregunta si se ha celebrado Asamblea de trabajadores, indicando la imposibilidad que ha tenido de asistir a las Mesas de Negociación, a las que se le invitó por parte del Ayuntamiento a acudir, señalando que nunca le llegaron las actas de las distintas Mesas de Negociación, como así se le había indicado que iba a ser el proceder por parte de esta Institución.

Asimismo continúa manifestando que con la premura conque se le ha convocado para este Pleno no le ha dado tiempo de examinar el borrador del Convenio, por lo que se va a abstener.

Dña. Regina García Casañas (Concejal del Grupo Mixto PSOE-PP) manifiesta que el objetivo que se persigue con la aprobación del Convenio Colectivo es el mantenimiento de los servicios básicos y la adaptación de las propuestas sindicales a las circunstancias actuales, habiéndose eliminado aquellas cuestiones que se contemplaban y que no se adecuaban a la legalidad.

Asimismo recuerda que al acabar la Mesa de Negociación del día 24 de junio, por parte de los representantes de los trabajadores se planteó si fuera posible la convocatoria de una Asamblea de trabajadores, indicándose por la Alcaldía-Presidencia que no había ningún problema en celebrarse en el día y hora que se le indicara por los mismos.

El **Sr. Alcalde-Presidente** señala que es responsabilidad de los representantes de los trabajadores el solicitar la celebración de Asambleas, no habiéndose puesto impedimento alguno para su celebración pero no habiéndose solicitado por la representación sindical la autorización para ello.

Continúa indicando que por parte de esta Administración se ha negociado con los representantes de los trabajadores, habiéndose invitado hace ya seis meses a los miembros de la oposición a asistir a las Mesas de Negociación y no habiendo éstos acudido.

Dña. María Soledad Quintero Darías (Concejal del Grupo Municipal AHÍ) puntualiza que por parte de la Corporación se trasladó a la oposición la invitación para acudir a las Mesas de Negociación del Convenio Colectivo, no habiéndose indicado en ningún momento que se iba a proceder a la remisión de actas a los que no conformaban





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

la misma, a lo que la **Sra. Rodríguez Hernández** replica que en un oficio que le fue remitido se le indicó que se le iban a remitir las actas.

A continuación la **Secretaría General**, en virtud del artículo 94.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, solicita al Presidente la palabra, indicando que en el expediente referenciado no consta informe jurídico ni de fiscalización por parte de la Intervención debido a que la última Mesa de Negociación y el acuerdo entre los representantes de la Administración y los representantes de los trabajadores se cerró el día de ayer por la tarde, no habiéndose tenido tiempo material para emitir los informes referenciados pero no suponiendo el nuevo Convenio Colectivo incrementos retributivos que conlleven un mayor gasto para las arcas municipales.

Cerrado el turno de intervenciones y sometido el dictamen a votación se produce el siguiente resultado:

- Votos a favor: seis votos, emitidos, por el Grupo CC-AHÍ, los Sres. Concejales D. David Cabrera de León, Dña. M^a Soledad Quintero Darias, D. Ruymán Quintero Zamora, Dña. Violeta Ortiz García y Dña. Melissa Armas Pérez, y por el Grupo Mixto PSOE-PP, la Sra. Concejala Dña. Regina García Casañas.

- Votos en contra: ninguno.

- Abstenciones: un voto por el Grupo Mixto PSOE-PP, la Sra. Concejala Dña. Zoraida Rodríguez Hernández.

A la vista del resultado de la votación, el **Sr. Alcalde-Presidente** declara adoptado, por seis votos a favor y un voto de abstención, quórum que constituye la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Frontera, junto con sus anexos, firmado por los representantes de los trabajadores y de la Corporación Local, con fecha 04 de julio de 2013 y que se adjunta a esta propuesta, con período de vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016.

SEGUNDO.- Remitir el Convenio Colectivo y el resto de documentos que forman el expediente a la Dirección General de Trabajo de Canarias, todo ello de





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

acuerdo con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE LA FRONTERA
TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1.- Marco jurídico y Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de La Frontera (Isla de El Hierro) y las Organizaciones Sindicales con legitimación para negociar, según preceptúa la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (*EBEP en adelante*), negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*TRET en adelante*) así como de cuantas normas se dicten en desarrollo de las mismas para regular las relaciones del personal laboral de este Ayuntamiento.

Artículo 2.- Partes concertantes

Las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de La Frontera son los Representantes de las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Negociadora y los Representantes del Ayuntamiento de La Frontera (Isla de El Hierro).

Artículo 3. - Ámbito Personal

1.- El Convenio Colectivo será de aplicación general al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de La Frontera (Isla de El Hierro).



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

2.- No será de aplicación:

a).- Al personal referido en los artículos 1.3 y 2.1.a) del TRET y demás normas legales de aplicación.

b).- A todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de la Frontera por una relación de servicios sometida a la Legislación de Contratos del Sector Público.

3.- Al personal que se contrate en régimen laboral temporal para prestar servicios en el marco de Planes Especiales o Convenios de Colaboración con otros Organismos e Instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social le será de aplicación su propio Convenio o la norma convencional que apruebe, a tal efecto, el Ayuntamiento para este personal.

Artículo 4.- *Ámbito Territorial*

El Convenio Colectivo se aplicará al personal a que se refiere el artículo 3.1, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose, a tal efecto, el Ayuntamiento de La Frontera como una única unidad de trabajo.

Artículo 5.- *Ámbito Temporal*

1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, sin perjuicio de las previsiones señaladas en el mismo relativas a la forma y términos con arreglo a los que hubiera de aplicarse alguna otra de sus disposiciones.

2.- La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

3.- Prórroga: Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante el período señalado en el apartado anterior.

El presente Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

4.- Una vez denunciado y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre el siguiente, permanecerá vigente el contenido del presente Convenio, manteniéndose en vigor tanto las cláusulas obligacionales como las normativas.

No obstante lo anterior, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado (total o parcialmente) un nuevo Convenio Colectivo o dictado un Laudo Arbitral, aquel perderá vigencia.

5.- En situación de prórroga se incrementarán anualmente, en el mes de enero, todos los conceptos retributivos, en la misma cuantía regulada por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de su vigencia o, en su defecto, el Organismo que tuviere las competencias en ésta u otras materias.

6.- El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en el uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del TRET, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, se procederá a la negociación de las mismas, atendiendo al principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad del Convenio en su conjunto.

7.- Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio para los Anexos I y II, el resto de condiciones económicas serán las negociadas por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo para la vigencia del mismo (desde su publicación Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife hasta el 31 de diciembre de 2016), manteniendo sus cuantías en la totalidad de la vigencia antes enunciada.

No obstante lo anterior, se garantiza el cumplimiento de las cláusulas establecidas en este Convenio, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, el Ayuntamiento suspenda o modifique el cumplimiento de las mismas, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Artículo 6.- Registro del Convenio

De conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 del TRET y los artículos 2 y 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de La Frontera será presentado a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, a los efectos de su inscripción.





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

TÍTULO II

**INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN
DEL CONVENIO**

Artículo 7.- Criterios de interpretación

- 1.- Las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
- 2.- Las mejoras que se establecieran por disposición legal o reglamentaria del Estado o de la Comunidad Autónoma de Canarias que afecten a los empleados públicos de las Entidades Locales, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación automática en los términos previstos en las mismas y formarán parte de esta norma convencional.
- 3.- Se establece el arbitraje como vía de diálogo y entendimiento, teniendo carácter previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, según la regulación establecida en el Anexo IV de este Convenio Colectivo.

Artículo 8.- Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación

- 1.- Para atender cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio Colectivo, así como de aquellas otras funciones que expresamente se le asignen en el mismo, se constituirá, dentro del mes siguiente a su entrada en vigor, una Comisión Paritaria que estará integrada por representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales legitimadas para este ámbito de negociación, en el número que se acuerde al efecto.

Entre los miembros de la citada Comisión se designará un Presidente y un Secretario, el de la Administración o funcionario en quien se delegue, siendo responsabilidad del Secretario levantar acta de las reuniones. Esta Comisión podrá utilizar el servicio de asesores que designe cada una de las partes.

- 2.- Esta Comisión queda constituida como un órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el Convenio Colectivo, con el alcance previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a cuya decisión es obligatorio someterse antes de acudir a la vía jurisdiccional.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

3.- Ambas partes convienen someter a esta Comisión cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo entre las partes, en el desarrollo de las funciones de la Comisión, se recogerá en acta las distintas posturas, pudiendo cualquiera de las partes someter la cuestión a cualquier Organismo Administrativo, Arbitral y/o Judicial con el objeto de dirimir el conflicto.

4.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición expresa de cualquiera de ambas partes, debiendo convocarse por escrito con, al menos, setenta y dos horas de antelación y con especificación concreta de los asuntos a tratar, debiendo celebrarse en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la fecha de su convocatoria.

5.- Esta Comisión Paritaria tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a).- Interpretación de la totalidad del Convenio Colectivo.

Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio Colectivo se produzca, no podrá iniciar su aplicación hasta tanto no exista una reunión de la Comisión Paritaria. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de diez días a petición de la Corporación o de la Representación de los Trabajadores, contándose el plazo a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

b).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para proceder en consecuencia.

c).- La elaboración de informes con carácter preceptivo, para los cuales se determinará el plazo máximo de su elaboración, atendiendo a la urgencia de los mismos, en los siguientes supuestos:

C.1.- Criterios de distribución de las retribuciones.

C.2.- El estudio, planificación y gestión de la formación y perfeccionamiento profesional, la cual elaborará un Plan de Acción Formativa y que determinará los criterios de acción y participación en la misma.





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

C.3.- De conflictos de intereses, en cuanto al disfrute del periodo vacacional, días de asuntos propios, licencias, cumplimiento de los horarios y cualquier otro de los supuestos relacionados con la prestación del servicio.

C.4.- Estudio y resolución de las distintas ayudas que se recogen en el presente Convenio Colectivo.

C.5.- 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.

6.- La Comisión Paritaria recibirá del/la Secretario/a de la Corporación la información sobre aquellas materias que constituyan el objeto de las deliberaciones.

7.- De cada sesión se levantará acta por el/la Secretario/a de la Corporación o funcionario/a de la misma en quien éste delegue.

8.- Esta Comisión Paritaria se podrá dotar de unas normas de funcionamiento complementarias al presente artículo o que requieran un posterior desarrollo.

Artículo 9.- Indivisibilidad del Convenio

El Convenio Colectivo, que vincula a las partes concertantes, constituye un todo orgánico e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, ha de ser objeto de consideración conjunta, global y en cómputo anual. Por tanto, ninguna de las obligaciones y contraprestaciones mencionadas y pactadas en este Convenio puede ser aisladamente considerada.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN, PLANTILLA Y PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 10.- Criterios orientadores

El Ayuntamiento dimensionará la plantilla del personal laboral a sus necesidades funcionales y organizativas, adoptando las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo que se consideren necesarios para la prestación de servicios profesionales con carácter permanente, previa negociación con la Representación





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

Sindical vinculada al presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el artículo 37 del EBEP.

Artículo 11.- Organización del trabajo

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios, a través de sus órganos de gobierno y administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los Representantes Sindicales, en especial las reconocidas en el TRET.

2.- La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Potenciar la calidad del servicio al ciudadano.
- b) Mejorar la prestación de los servicios municipales.
- c) Simplificar la tramitación de los procedimientos y utilizar, de manera efectiva, las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación.

3.- En materia de determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administración se negociarán con las Organizaciones Sindicales legitimadas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal.

Artículo 12.- Relación de Puestos de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio el Ayuntamiento elaborará, negociará y aprobará la Relación de Puestos de Trabajo que contemple la totalidad de los puestos de carácter permanente, su ubicación, los Grupos Profesionales de pertenencia, en los términos previstos en el Título IV, y en su caso especialidades, así como los demás requisitos señalados en la normativa vigente para la elaboración y aprobación de este instrumento de gestión de personal.

TÍTULO IV

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13.- Criterios generales

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





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

- 1.- Sin perjuicio de las modificaciones legales que procedan, el sistema de clasificación establecido en este Convenio se estructura en Grupos Profesionales y, en su caso, especialidades, con la finalidad de facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción profesional.
- 2.- El Grupo Profesional integra las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de las funciones que se deben desarrollar, en cada uno de ellos.
- 3.- Se configurarán, dentro de los distintos Grupos Profesionales, atendiendo al conjunto de cometidos y/o tareas que por su naturaleza se encuadren dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.
- 4.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14, la denominación y características de los puestos de trabajo, así como los requisitos de desempeño formarán parte de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Frontera. Conjuntamente con lo anterior, se aprobará por el órgano competente el Catálogo de funciones o cometidos esenciales de los distintos puestos de trabajo.
- 5.- La pertenencia a un Grupo capacitará para el desempeño de las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en el presente Convenio.
- 6.- La modificación del Grupo Profesional de un/a trabajador/a sólo podrá realizarse a través de la promoción profesional regulada en este Convenio Colectivo.

Artículo 14.- Grupos Profesionales

- 1.- El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del TRET, en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I:

Se incluyen en este Grupo a aquellos/as trabajadores/as que el desempeño de su trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales, para su aplicación en uno o varios ámbitos de la actividad municipal, incorporando, además, los sistemas de planificación, organización y evaluación de los resultados alcanzados, así como la disposición de un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Formación: Título de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalentes.

Grupo II:

Se incluyen en este Grupo a aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades especializadas dentro del nivel académico exigido para el desempeño correspondiente de su puesto de trabajo.

Se les puede encomendar, asimismo, la coordinación, supervisión y/o ejecución de áreas heterogéneas, y la responsabilidad de ordenar el trabajo del personal que, en su caso, le corresponda dirigir.

Asimismo, podrá realizar tareas complejas consistentes en establecer o desarrollar programas de actuación o aplicar técnicas o métodos específicos, siguiendo instrucciones o disposiciones generales.

Formación: Título de Diplomado/a Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto/a Técnico o equivalente.

Grupo III:

Se incluyen en este Grupo a aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de una cierta especialización, supervisando la ejecución de varias tareas homogéneas o cometidos específicos, lo cual requiere una cierta experiencia, responsabilidad e iniciativa en el ejercicio de su actividad profesional.

Actuarán bajo las instrucciones o la supervisión general de otra u otras autoridades o empleados públicos, aportando soluciones operativas a las cuestiones que se le planteen y asumiendo la responsabilidad de ordenar el trabajo y dirigir, en su caso, las tareas de otros/as trabajadores/as.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de 2º grado o equivalente.

Grupo IV:

Se incluyen en este Grupo a aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas de cierta autonomía, por lo que sus cometidos profesionales, aunque se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.





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

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa. No obstante, en el ejercicio de sus funciones, se le podrá asignar la supervisión de tareas que desarrollan determinados trabajadores.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional 1º Grado o equivalente.

Grupo V:

Se incluyen en este Grupo a aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter básico.

Asimismo incluirá a aquellos/as trabajadores/as con tareas de carácter predominantemente manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas que requieren normalmente esfuerzo físico.

Formación: No se requiere titulación.

TÍTULO V

PROVISIÓN DE PUESTOS, ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- Provisión de puestos de trabajo

1.- El sistema de provisión de cada puesto de trabajo será el determinado en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Frontera.

Sin perjuicio de lo anterior, los puestos de trabajo se proveerán, con carácter general, mediante el procedimiento de concurso que se efectuará, en los términos que se acuerden al efecto, entre la Administración y los Sindicatos más representativos, con carácter previo a la Oferta de Empleo Público.

2.- Las Convocatorias de concursos se regirán por las Bases Generales que serán objeto de negociación colectiva entre la Administración y los Sindicatos más representativos.



AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

3.- Las Convocatorias de los procedimientos de concurso incluirán los puestos de trabajo vacantes, los ocupados por personal laboral interino y los que no se encuentren cubiertos con carácter definitivo.

4.- Para completar la regulación específica que permita el desarrollo de los sistemas de provisión de puestos de trabajo del personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Frontera, se estará a lo dispuesto para la provisión de los funcionarios de carrera en el EBEP y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 16.- Oferta de empleo público

1.- Las plazas de personal laboral, dotadas presupuestariamente, que deban proveerse de manera definitiva mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público.

2.- Los criterios generales sobre la Oferta de Empleo Público serán objeto de negociación colectiva entre la Administración y los Sindicatos más representativos.

3.- La selección del personal laboral fijo comprendido en el ámbito del presente Convenio se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria, a través del sistema de oposición, salvo que por la naturaleza de la plaza o de las funciones a desempeñar sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición.

En todo caso, deberán garantizarse los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 17.- Promoción profesional

1.- El Ayuntamiento fomentará la carrera profesional y los procedimientos de promoción interna del personal laboral, de conformidad con la normativa sobre Función Pública vigente y los acuerdos que, en su caso, deben alcanzarse, con las Organizaciones Sindicales más representativas en esta materia.

2.- Los procedimientos de promoción interna combinarán adecuadamente la realización de pruebas de aptitud, con la valoración de méritos relativos tanto a experiencia profesional desarrollada, formación específica, como cualquier otro tendente a conseguir una carrera profesional óptima de los trabajadores.

FRONTERA - EL HIERRO TFN. 922 555 999 FAX: 922 556 063
C.P. 38911
LA CORREDEIRA, 10
N.I.F.: P-3801300-1
N.R. ENTIDAD 01380131





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

3.- El sistema selectivo en los procesos de promoción interna es el concurso-oposición. Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del candidato/a y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del puesto de trabajo.

4.- Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma adecuada y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso al Grupo de origen, para lo cual se tomará como referencia la última Convocatoria.

Artículo 18.- Selección de personal para contratación temporal

1.- En las convocatorias de procesos de selección de personal fijo se podrá establecer, a efectos de contratación temporal y en función de su volumen, la formación de bolsas de trabajo con los aspirantes que hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente, según orden de puntuación, para el desempeño de las funciones correspondientes al Grupo Profesional de que se trate.

2.- Asimismo, se podrán realizar convocatorias específicas para la formación de bolsas de trabajo, en aquellos Grupos Profesionales en las que por razones objetivas debidamente justificadas así se acuerde.

Artículo 19.- Régimen de la contratación

1.- El personal que se contrate temporalmente quedará sometido a un período de prueba no superior a cuatro meses para los Grupos profesionales I y II, no superior a dos meses para el Grupo III y no superior a 15 días para el resto de Grupos, salvo que la duración de su contrato sea inferior a los referidos plazos máximos.

2.- No se establecerá período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

3.- Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente de menores, así como cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo, que afecten al/ a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Asimismo, interrumpirá el cómputo las licencias superiores a siete días. La no superación del período de prueba será comunicada por escrito al/a trabajador/a y a los Representantes Sindicales.

4.- Los deberes de información empresarial en materia de contratación de personal se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 del TRET.

TÍTULO VI

MOVILIDAD, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 20.- Movilidad funcional

1.- El órgano competente del Ayuntamiento en materia de personal, podrá acordar en el ámbito de este Convenio Colectivo la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del Grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

3.- La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el/la trabajador/a 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.

4.- No cabrá despido por razones del desempeño de la aplicación de este artículo.



AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Artículo 21.- Trabajos de distintos Grupos Profesionales

1.- La realización de trabajos superiores o inferiores responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible, respetando en cualquier caso el principio básico del artículo 39 del TRET.

2.- En el supuesto de encomienda de trabajos de superior función, por razones de urgencia, ésta se prolongará, por resolución del órgano competente del Ayuntamiento en materia de personal, hasta la desaparición de las razones que la justifiquen, con el límite máximo temporal de seis meses en un año y ocho meses en dos años, percibiendo el/la trabajador/a las retribuciones complementarias del puesto que efectivamente desempeñe durante el tiempo real de su realización, mediante el abono mensual de la diferencia salarial correspondiente.

3.- En los supuestos de encomienda de trabajos de superior función por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, podrán superarse los límites temporales previstos en el punto anterior, procediendo el desempeño de la superior función hasta que tenga lugar cualquiera de las siguientes causas: la reincorporación del trabajador titular del puesto, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente previsto para la reincorporación o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4.- Existiendo un puesto vacante y ante la necesidad de su desempeño, se procurará, en tanto se procede a su cobertura definitiva por los procedimientos previstos legalmente, atender tal necesidad con personal mediante la encomienda de trabajos de superior función.

En estos supuestos de encomienda de trabajos de superior función por puesto vacante no serán de aplicación, y podrán superarse, los períodos máximos establecidos en el punto 2 anterior, prolongándose la encomienda hasta la cobertura definitiva del puesto, conforme a lo previsto en el Título V del presente Convenio Colectivo y el marco legal vigente en materia de acceso a puestos de trabajo en las Administraciones Públicas.

5.- Será exigible a los/as trabajadores/as que vayan a realizar funciones de Grupo superior, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño y/o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.

6.- El único procedimiento válido para consolidar un Grupo Profesional superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

7.- En el supuesto de trabajos de inferior función, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, manteniendo el/la trabajador/a, las retribuciones que viniera percibiendo.

En cuanto al tiempo imprescindible para la realización de trabajos de inferior función se resolverá por la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

Artículo 22.- Movilidad funcional por motivos de salud laboral

1.- La movilidad funcional por motivos de salud laboral será aplicable a los supuestos en que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del/la trabajador/a le conlleven un perjuicio para la salud que pudiera dar lugar a la declaración de no aptitud para el desempeño de las funciones propias de su puesto, conforme a lo dispuesto en este artículo y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- La movilidad sólo se producirá a igual o inferior Grupo Profesional al/la del/la trabajador/a afectado/a, y en atención a que el cambio de puesto de trabajo sea más adecuado a la situación de salud del/la trabajador/a y a su capacitación profesional e idoneidad para el desempeño del nuevo puesto.

3.- Las retribuciones a percibir serán, en todo caso, las que correspondan al nuevo puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Artículo 23.- Suspensión del contrato de trabajo

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo por las causas y con los efectos establecidos en el presente Convenio Colectivo:

- a).- Por acuerdo de las partes.
- b).- Incapacidad Temporal (I.T).

En el supuesto de Incapacidad Temporal (I.T), producida la extinción de esta situación con declaración de Invalidez Permanente en los Grados de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Absoluta para todo Trabajo o Gran Invalidez, cuando, a juicio del Órgano de Calificación, la situación de Incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

reserva del puesto de trabajo, durante un periodo dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la Invalidez Permanente.

c).- En los supuestos de Maternidad, Paternidad, Riesgos y Adopción o Acogimiento:

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, entre el embarazo, el parto y el post-parto, siempre que ocho 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 periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las ocho 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo 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 de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

En los casos en el que neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

3.- En el supuesto de nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante quince días ininterrumpidos, ampliables en múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido del periodo por maternidad regulado anteriormente.

Deberá ser comunicado a la Corporación el ejercicio de este derecho.

4.- En los supuestos 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





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanentes de menos de doce años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidos, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple dos semanas 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 dieciséis semanas, en los supuestos de adopción o acogimiento de menores – mayores de seis años discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

6.- 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 dos meses antes de la resolución por lo que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de los que correspondan en caso de parto o adopción múltiple.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la Corporación.

d).- En los supuestos de privación de libertad:

Por privación de libertad de los/as trabajadores/as 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 absolutoria, se computará el periodo de suspensión del contrato a efectos de antigüedad.

e).- En los supuestos de excedencias:





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

1.- Excedencia forzosa

Con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad que se que se concederá a los/as trabajadores/as que sean designados/as o elegidos/as para cualquier cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de dos años.

A los efectos de este apartado se entiende por cargo público, el cargo político temporal al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleve el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

2.- Excedencia voluntaria

El/la trabajador/a con una antigüedad de un año, tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. 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; transcurrido dicho período sin respuesta, la solicitud se entenderá estimada.

Solicitado el reingreso por parte del/la trabajador/a tendrá derecho al mismo, si el puesto es de similar o inferior Grupo de clasificación Profesional, el cual será ocupado provisionalmente, incorporándose al correspondiente a su Grupo de clasificación si posteriormente se produjese una vacante.

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

No podrá declararse la excedencia voluntaria durante la tramitación de expediente disciplinario al/la trabajador/a que la solicite y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiere sido impuesta.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

3.- Para el cuidado de hijos, cónyuge y familiares

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción.

Cuando dos o más trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico, psíquico o sensorial, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del solicitante de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurridos éstos, la reserva lo será a un puesto de trabajo del mismo Grupo/Subgrupo de clasificación e igual retribución.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de dos años.

b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismos.

Los/as trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo, así mismo tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación serán convocados, si así lo solicitaren.

4.- Por aplicación de la normativa de incompatibilidades

Quedará en esta situación el personal laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público, excluido del ámbito de este Convenio, o cuando dentro del ámbito Convenio acceda a Grupo Profesional distinto, siempre que haya accedido al mismo mediante el procedimiento de convocatoria libre.

El acceso a un Grupo Profesional superior, mediante los mecanismos de provisión de puestos establecidos en el presente Convenio, producirá una novación modificativa del Grupo del trabajador, no permitiendo conservar derechos respecto de la función de origen que se ostentase.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, función sindical u Organismo Internacional, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de dos años.

5.- 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 un período de excedencia especial, sin límite.

Para acceder a esta modalidad de excedencia especial, que no tiene límite de tiempo, 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.

En relación con el artículo 92 del EBEP, y en concordancia con los artículos 85 y 88 del mismo, se priorizará y facilitará el traslado a otras Administraciones, que garanticen la salvaguardia de las personas por violencia de género.

Artículo 24.- Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos y por las causas establecidas en el artículo 49 del TRET con las particulares establecidas en el artículo siguiente en materia de jubilación.

Artículo 25.- Jubilación

1.- Tendrá derecho a la jubilación el personal laboral que cumpla con las condiciones que la normativa vigente sobre esta materia establece al efecto.

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





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

2.- Asimismo, el/la trabajador/a podrá solicitar la jubilación anticipada y la jubilación parcial, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, debiendo concertarse cuando se reconozca la jubilación parcial, un contrato de relevo, en los términos establecidos en el artículo 12 del TRET.

La jornada residual que el el/la trabajador/a venga obligado a realizar, se ejecutará dependiendo de la antigüedad que tenga acreditada en el Ayuntamiento, de la siguiente manera:

- a.- El 25 % mínimo de forma diaria.
- b.- El 25 % mínimo de forma mensual.
- c.- El 25 % mínimo de forma anual, por acumulación.

3.- Los/as trabajadores/as que, de conformidad con la normativa en materia de Seguridad Social, accedan a la jubilación voluntaria incentivada, percibirán en el momento de la jubilación, y por una sola vez, las siguientes cantidades en función de su edad:

- 63 años: 6..... mensualidades del total de las retribuciones.
- 64 años: 5..... mensualidades del total de las retribuciones.

4.- El/a trabajador/a jubilado/a, de forma parcial, tendrá derecho a percibir en el momento de la jubilación y por una sola vez las siguientes cantidades en función de su edad:

- 61 años: 12.000 €.
- 62 años..... 10.000 €.
- 63 años..... 8.000 €.
- 64 años: 6.000 €.
- 65 años: 4.000 €.

TÍTULO VII





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 26.- Jornada

1. La duración de la jornada general de trabajo será de treinta y siete y media (37,30 horas) semanales de trabajo efectivo.

Se exceptúan de lo establecido anteriormente quienes sean contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la pactada en contrato de trabajo.

2.- Los días 24 y 31 de diciembre, aún no siendo festivos, permanecerán cerradas las oficinas y servicios municipales, a excepción del registro y demás servicios municipales que por necesidades perentorias se han de prestar en fines de semana y festivos.

3.- A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente en materia de personal, previo acuerdo y el que corresponde con los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 27.- Horario de trabajo

1.- La distribución de la jornada obedecerá a las necesidades de los servicios, debiéndose respetar el derecho al descanso semanal correspondiente. Rotativamente entre el personal laboral del Ayuntamiento se cubrirán las necesidades de los sábados y domingos, trasladando los días de descanso a los lunes o martes, en su caso, respetando el cómputo semanal de 37,5 horas.

Asimismo, para atender las necesidades derivadas de la preparación de fiestas, ferias y otros eventos especiales, programables anualmente, se podrá disponer el cambio de horarios, del personal laboral del Ayuntamiento, con las compensaciones oportunas, para que el cómputo anual o semanal se mantenga en 1.665 horas, o 37,5 respectivamente.

FRONTERA - EL HIERRO T.F.N. 922 555 999 FAX: 922 556 063
C/ LA CORREDERA, 10 C.P. 38911 N.I.F.: P-3801300-1 N.R. ENTIDAD-01380131





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

2.- Todo el personal tendrá la obligación de cumplir con el horario establecido en cada centro de trabajo, así como a comunicar cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia. El control de presencia y ausencia será responsabilidad de los responsables de las unidades, que deberán exigir el cumplimiento de la jornada y horarios del personal a su cargo.

3.- Dentro del horario general, podrá acordarse un sistema de horario flexible, el cual se propondrá y negociará con los/as Representantes de los/as Trabajadores/as.

No obstante lo anterior, para determinar la posibilidad de acogerse al horario flexible se tendrá en cuenta las características de las funciones y tareas asignadas al puesto de trabajo que se desempeña, y las condiciones y circunstancias en que deban desarrollarse dichas funciones y, en su caso, a la organización del trabajo del grupo o unidad de trabajo.

4.- El/la Trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el Calendario Laboral que se apruebe anualmente.

5.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas se podrá disfrutar de un período de descanso durante la misma de duración no superior a treinta minutos; esta interrupción, considerada como tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y deberá disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos del servicio o unidad de trabajo a la que esté adscrito el trabajador.

Artículo 28.- Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana de conformidad con el artículo 36 del TRET.

Las horas de trabajo nocturno se abonarán incrementadas en un 30% del valor de la hora ordinaria, calculándose la hora ordinaria de la siguiente manera: salario anual por todos los conceptos retribuidos entre el número total de horas ordinarias a realizar (1.665 horas).

Artículo 29.- Descanso semanal





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

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

Artículo 30.- Vacaciones

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles por año completo de servicio.

A estos efectos, y tratándose de la jornada laboral ordinaria y horarios establecidos, los sábados no serán considerados días hábiles.

Artículo 31.- Régimen de disfrute de las vacaciones

1.- Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de octubre, pudiendo dividirse en dos períodos, a iniciativa del/la trabajador/a.

2.- El calendario de vacaciones se fijará en tablón de anuncios.

3.- Los/as trabajadores/as conocerán las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el Calendario de Vacaciones del Ayuntamiento al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal (I.T.) derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con período de suspensión del Contrato de Trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal (I.T.) o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5.- En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal (I.T.) por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su Incapacidad y siempre que hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

TÍTULO VIII





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Artículo 32 – Permisos y Licencias

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, salvo en los casos de urgencia sobrevenida, tendrá derecho a que se les concedan permisos y licencias retribuidas, en los siguientes casos:

a).- Quince 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/o 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.

b).- En los supuestos de alumbramiento, fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave.

* Quince días naturales 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 acumulado al periodo vacacional.

*Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c).- 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.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

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

e).- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto o para someterse a técnicas de fecundación asistida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancias y posterior justificación de su asistencia.

f).- A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta 3 días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará al Área de Recursos Humanos, y respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, deberá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

g).- Por traslado de domicilio habitual, un día hábil. Para la autorización de dicha licencia se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente.

Artículo 33.- Licencias sin sueldo

A los/as trabajadores fijos e indefinidos 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 Grupo Profesional, 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, siempre que se motive por la vinculación de las materias objeto del examen a su puesto de trabajo hasta un máximo de seis meses.

Artículo 34.- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares



AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

1.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a reducir su jornada, al comienzo o término de la misma, en una hora diaria. También podrá dividirse en dos fracciones de ½ hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso que ambos trabajen. La madre o el padre podrán solicitar la acumulación de estas horas de forma inmediata al momento de la reincorporación de la maternidad, que se concederá por el Ayuntamiento.

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

3.- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador que tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

4.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

5.- En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, en relación a licencias y permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, se estará a lo regulado en el TRET y en el EBEP.





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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada laboral ordinaria.

El/la trabajador/a deberá avisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

TÍTULO IX

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 35.- Crecimiento salarial

Será de aplicación los valores económicos que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen, de forma expresa, en la tabla de retribuciones. (Anexo I).

Artículo 36.- Tablas retributivas fijas

1.- Con efectos desde el 01 de enero de 2013, las tablas de retribuciones año 2013 (valores de estos conceptos: salario base, plus de convenio, bruto mensual, pagas extras, salario anual), será la regulada en el Anexo I. Será distribuida en catorce pagas anuales, correspondientes a las doce mensualidades ordinarias y las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

2.- Para los años 2014, 2015 y 2016 los incrementos salariales anuales se llevarán a cabo dentro de los márgenes porcentuales que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de su vigencia o en su defecto lo regulado por la Comunidad Autónoma de Canarias para cada uno de los ejercicios económicos.

Artículo 37.- Antigüedad

En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el/la 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 cumpliere el trienio según lo establecido en el régimen retributivo (antigüedad) de aplicación para el ejercicio 2013, siendo su percepción acorde al Grupo Profesional al que pertenezca en el momento de su percepción.



AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Este concepto retributivo se abonará igualmente en las pagas extras de junio y diciembre.

Artículo 38.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales que se abonarán al valor consolidado para cada uno de los Grupos Profesionales 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:

- 1.- **Paga de junio:** se devengará desde el 1 de diciembre inmediato anterior hasta el 31 de mayo siguiente.
- 2.- **Paga de diciembre:** se devengará desde el 01 de junio inmediato anterior hasta el 30 de noviembre siguiente.

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.

Artículo 39.- 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.

Artículo 40.- 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



AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

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 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 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.

La cuantía correspondiente será de 340 € mensuales.

Artículo 41.- Horas extraordinarias

Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador/a, el número de sesenta horas anuales.

Solo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de bienes, edificios e instalaciones, para cubrir ausencias imprevistas del personal o afrontar circunstancias sobrevenidas que comprometan el adecuado funcionamiento de los servicios públicos municipales.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retribuido, en lugar de ser remuneradas, previa petición individual del/la trabajador/a interesado/a.

A tal fin, se establece la equivalencia entre una hora extraordinaria realizada por una hora y treinta minutos de descanso retribuido, incrementada en dos horas en el supuesto que las mismas se realicen en festivos, sábados y domingos.

Mensualmente se informará a la Representación de los Trabajadores de las horas extraordinarias estructurales que se hayan podido realizar, así como de los/as trabajadores/as y servicios afectados.

Los distintos sistemas de compensación deberán ser acordados entre la Representación del Ayuntamiento y el personal afectado individualmente.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

El Ayuntamiento comunicará a la Representación de los Trabajadores los trabajos realizados que conlleven tales compensaciones.

Anualmente se practicará una liquidación respecto a las horas realizadas, que de superar la jornada anual de 1.665 horas, se reconocerán como horas extraordinarias, abonándose o compensándose como tales.

Artículo 42. - Indemnizaciones por razón del servicio

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene derecho a ser indemnizado por los gastos que se le ocasionen con motivo de desplazamientos efectuados por asistencia a cursos, jornadas, seminarios y congresos, cuando sean debidamente autorizados por el órgano competente y en razón del interés que ello suponga para el Ayuntamiento.

2.- Asimismo, tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos que les sobrevengan por desplazamientos causados por razón del servicio.

3.- Se comprenden los gastos de viaje, manutención y estancia, que se abonarán de conformidad con lo establecido en la normativa de la Comunidad Autónoma de Canarias, sobre indemnizaciones por razón del servicio a los funcionarios públicos.

El Ayuntamiento arbitrará los procedimientos necesarios a fin de que el personal perciba en estos casos, por adelantado, el importe aproximado de los gastos de viaje, manutención y estancia, que se justificarán de acuerdo con la regulación vigente en cada momento sobre esta materia.

TÍTULO X

Artículo 43.- Incapacidad Temporal y Maternidad

Con carácter general a los empleados públicos de esta Entidad acogidos al Régimen General de la Seguridad Social se les asignarán los siguientes complementos retributivos en las situaciones de Incapacidad Temporal:

A) Incapacidad temporal por contingencias comunes:

- **3 primeros días:** Complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

- 4º día al 20º: Complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social no exceda del 75% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

- A partir del día 21º (éste incluido): Prestación equivalente al 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

B) Incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional):

- A partir del día 1º día: Complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcance el 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

C) Supuestos excepcionales (debidamente justificados)

- Se percibirá el 100 por cien del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias comunes que generen o sean susceptibles de derivación a hospitalización o intervención quirúrgica, entendiéndose como parte del proceso el tiempo previo y posterior a la de hospitalización o intervención, en su caso.

- Se percibirá el 100 por cien de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, u otra legislación aplicable que pudiera ampliar el concepto o relación de las enfermedades grave.

- Se percibirá el 100 por cien del complemento por incapacidad temporal en el caso de que el trabajador/a se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

En caso de duda, se reunirán para analizar el supuesto concreto, los representantes sindicales de los trabajadores y representantes del Ayuntamiento.

Aquellos casos de incapacidad temporal en los tres primeros días que no aporten baja médica serán considerados como absentismo laboral no retribuido y deberán ser informados por el responsable del servicio al departamento de Recursos Humanos.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

La justificación detallada de la hospitalización, intervención o tratamiento crónico u oncológico se presentará con carácter anterior o conjuntamente con el parte de baja médica (entregando ésta el mismo día que ocurra o en el día posterior).

TÍTULO XI

PRESTACIONES Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

Artículo 44.- 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 del 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/la trabajador/a el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable al Ayuntamiento, este asumirá el pago de dicho capital, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a tres meses.

3.- En la medida en que se pueda cumplir el principio de la estabilidad presupuestaria y 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 de los/as Empleados/as Públicas.

Artículo 45.- Seguro de Vida y Accidente

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:

Prestaciones aseguradas y capitales:





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

- Fallecimiento por cualquier causa, pago de un capital de 15.000,00 €.
- Fallecimiento por Accidente Laboral, pago de un capital de 18.030,37 €.
- Incapacidad Permanente Total, Absoluta Profesional, y Gran Invalidez: 15.000,00 €.

2.- En el caso de no haberse concretado la póliza o que la compañía de seguros no satisfaga al/a trabajador/a el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable al Ayuntamiento, este asumiría el pago de dicho capital, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a tres meses.

Artículo 46.- Prestaciones sanitarias

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

a).- Como titulares:

El personal laboral que, al menos, acredite doce 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.

b).- Como beneficiarios:

Los/as hijos/as del/a titular del derecho, cónyuge o persona con la que conviva, hasta un máximo de 25 años o que tengan alguna minusvalía, debidamente acreditado/a, siempre que carezcan de ingresos propios y dependan económicamente del/a mismo/a.

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 €.
- Dentadura parcial: (Superior o Inferior)..... 217,86 €.
- Piezas (aparatos parciales): 95,86 €/ Unidad.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

- Prótesis fijas (cada pieza)270,15 €.
- Prótesis removible (máximo 4 piezas) 300,00 €/ Unidad.
- Obturación (empastes) 39,22 €/ Unidad.
- Periodoncia (máximo 4 piezas) 200,00 €/ Unidad.
- Restauración (máximo 4 piezas) 60,00 €/ Unidad.
- Extracciones 43,57 €.
- Endodoncia en muelas 191,72 €.
- Endodoncia en premolares 130,72 €.
- Endodoncia en dientes 117,65 €.
- Tratamiento uniradicular, biradicular y Multiradicular (máximo 4 piezas)
.....100,00 €/Unidad.
- Apicoformación (máximo 4 piezas) 120,00 €/ Unidad
- Limpieza de boca 39,22 €/ Unidad.
- Radiografías 43,57 €.

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 €.
- Gafas completas bifocales 174,29 €.
- Gafas completas progresivas 348,58 €.
- Renovación de cristales.....43,57 €/ Unidad.

c).- Prestaciones auditivas y de fonación:

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

d).- Prótesis ortopédicas:

- Plantillas (anuales) 87,15 € por beneficiario.
- Calzado (anuales) 87,15 € por beneficiario.

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

f).- Tratamientos Especiales:

Para la laserterapia, radioterapia, litroicia, rehabilitación, ortodoncia, lentes de contacto, a estudiar por la CIVEA.

FRONTERA - EL HIERRO T.FONO.: 922 555 999 FAX: 922 556 063
C.P. 38911 C/ LA CORREDERA, 10 C.I. 3801300-1 N.I.F.: P-3801300-1 N.R. ENTIDAD 01380131





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

- Cuantía: el Ayuntamiento abonará el 70 % del tratamiento hasta un máximo de 1.500 €.
- Las prestaciones sanitarias, no cubiertas por la Seguridad Social, serán atendidas con cargo a los créditos consignados a tal fin en cada de los presupuestos del Ayuntamiento.
- Estas cantidades permanecerán inalterable en su valor durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

TÍTULO XII

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

Artículo 47.- Principios Generales

- 1.- Con el objeto de fomentar la prevención en el trabajo y asegurar el cumplimiento efectivo y real de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos, el Ayuntamiento de La Frontera, asume el compromiso de garantizar:
- a. La protección de la seguridad y salud de todos sus trabajadores, mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
 - b. El cumplimiento de la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - c. La mejora continua en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la planificación, desarrollo y evaluación de todas aquellas acciones preventivas que sean necesarias para eliminar o disminuir los riesgos, en la realización de los distintos cometidos profesionales.
 - d. La adecuada formación e información a todos los trabajadores, en función de los riesgos a los que estén expuestos, a los efectos de que adopten las medidas más apropiadas para preservar su seguridad.
 - e. La participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales a través de sus representantes, en los términos establecidos en la legislación aplicable.
 - f. Asegurar que los equipos de trabajo de los trabajadores cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.
 - g. La aplicación de las medidas que integran el deber general de prevención, establecido en el art. 14 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los principios establecidos en la misma y en su normativa de desarrollo.





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

2.- Los/as trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones correspondientes, deberán en todo caso:

- a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- d. Informar de inmediato a su superior, y a los/as trabajadores/as designados/as para realizar actividades de protección y de prevención, sobre cualquier situación que pueda suponer un riesgo para su seguridad y salud.
- e. Cooperar con el Ayuntamiento para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores

Artículo 48.- Delegados/as de Prevención

Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades son las previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en su artículo 37 del citado texto legal.

De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se establece que los Delegados de Prevención serán designados por y entre los Delegados de Personal.

Artículo 49.- Vigilancia de la salud

El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia será prioritaria cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre los derechos constitucionales a la intimidad y a la dignidad, así como a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.





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

Artículo 50.- Herramientas y ropa de trabajo

El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores las herramientas que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, además de los equipos de protección individual necesarios para proteger su salud e integridad, conforme a la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, los uniformes y calzado idóneo para el desempeño de sus funciones.

Las prendas a suministrar, la periodicidad de entrega y sus principales características, requerirá previa negociación con los representantes de los trabajadores y posterior Resolución del órgano de gobierno competente en materia de personal.

TÍTULO XIII

FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 51.- Formación profesional

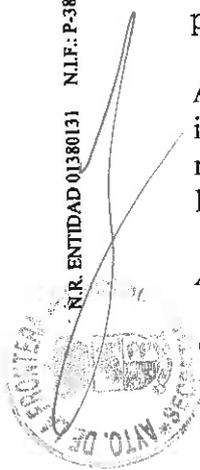
1.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a los efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como a la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las distintas Administraciones Públicas o por los centros, instituciones u organizaciones que promuevan programas o acciones formativas dirigidas a los trabajadores municipales.

A los efectos de lo señalado en el apartado anterior, el Ayuntamiento de La Frontera impulsará las actuaciones que permitan la formación de sus trabajadores para su reciclaje, capacitación y promoción profesional, considerando el tiempo de asistencia a la misma como trabajo efectivo.

Artículo 52.- Perfeccionamiento

Con el fin de actualizar sus conocimientos profesionales, los trabajadores vinculados por el presente Convenio podrán asistir a cursos de formación profesional en el propio Ayuntamiento o en otros centros de acuerdo con lo siguiente:

a. Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por el Ayuntamiento, a propuesta de los Delegados de Personal o los trabajadores interesados. Éstos tendrán





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

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 al permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, y el percibo de haberes correspondientes al mismo.

b. Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes del Ayuntamiento. En este caso, previa autorización del órgano de gobierno competente en materia de personal, 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 permiso por el tiempo de duración del curso y la percepción de sus retribuciones.

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 o aprovechamiento.

TÍTULO XIV

DEBERES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.- Deberes

Los trabajadores del Ayuntamiento de La Frontera deberán desarrollar con diligencia las tareas asignadas y velar por los intereses generales y el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Asimismo, deberán actuar de acuerdo con los principios éticos fijados en el artículo 53 del EBEP y con los principios de conducta establecidos en el artículo 54 del citado texto legal.

En todo caso, tendrán las obligaciones determinadas por la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y, en todo caso, las previstas en el EBEP.

Artículo 54.- Régimen disciplinario





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, está sometido al régimen disciplinario establecido en el EBEP y en la normativa que lo desarrolle, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal en que puedan incurrir.

Los principios éticos y los principios de conducta, de acuerdo con lo señalado en el artículo anterior, informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario a este colectivo.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios señalados en el artículo 94 del EBEP.

Los/as trabajadores/as que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a esta Corporación.

Artículo 55.- Faltas y sanciones disciplinarias

- 1.- Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves. Las faltas muy graves son las tipificadas en el artículo 95 del EBEP y las faltas graves y leves son las establecidas en la legislación de la Función Pública Canaria.
- 2.- Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:
 - a. Apercibimiento.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de un día hasta seis años.
 - c. Despido disciplinario, sólo por la comisión de faltas muy graves.
 - d. Demérito que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - e. Traslado forzoso por el período que en cada caso se establezca.
 - f. Cualquier otra que se establezca por norma de carácter legal.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

público, la reiteración o reincidencia negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 56.- Procedimiento disciplinario

Hasta el momento en que se desarrolle la normativa reguladora del procedimiento disciplinario para el personal laboral, teniendo en cuenta los principios señalados en el artículo 98 del EBEP, la tramitación del expediente disciplinario se ajustará a lo que establezca la normativa de la Comunidad Autónoma de Canarias sobre esta materia y supletoriamente el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 57.- Prescripción de faltas y sanciones

Las infracciones y sanciones prescribirán en los plazos y con los requisitos establecidos en el artículo 97 del EBEP.

Artículo 58.- Protección del trabajador

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de los Delegados de Personal de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

El Ayuntamiento abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Si con ocasión del desarrollo de sus cometidos o tareas profesionales, se derivara la exigencia de responsabilidad de un trabajador, el Ayuntamiento le prestará asistencia letrada si expresamente lo solicita, en todas las instancias que fuese necesario, salvo en los supuestos de culpa o negligencias graves manifiestas o existencia de conflicto de intereses entre el trabajador afectado y el Ayuntamiento en el asunto para el que se solicita la asistencia letrada.

TÍTULO XV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 59.- Asambleas de trabajadores





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes del TRET, los representantes legales o los trabajadores, en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar Asambleas, previa comunicación con 48 horas de antelación, como mínimo, en el Registro General del Ayuntamiento.

El lugar de reunión podrá ser el centro de trabajo o el lugar que se autorice al efecto, y comenzando la misma una hora antes de la finalización de la jornada.

Artículo 60.- Competencias de los Delegados de Personal

Conforme a lo previsto en el art. 62 del TRET los Delegados de Personal tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresas, en los artículos 63 y siguientes del citado texto legal.

Artículo 61.- Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación

Los Delegados de Personal tendrán derecho a las garantías establecidas en el artículo 68 del TRET.

En las dependencias administrativas del Ayuntamiento se pondrá a disposición de los Delegados de Personal un Tablón de Anuncios a los efectos de informar a los trabajadores sobre asuntos que consideren de su interés.

La utilización del crédito de horario sindical, establecido en el artículo 68 del TRET, deberá comunicarse por escrito en el Registro General del Ayuntamiento, con dos días de antelación.

Artículo 62.- Cuota sindical

La Corporación descontará de su nómina mensual a los trabajadores afiliados que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el sindicato y la ingresará en la cuenta corriente del sindicato al que pertenezca el trabajador.

Disposición Transitoria Única

La aplicación de los apartados tercero y cuarto del artículo 25 y el artículo 46 quedan suspendidos para los años 2013, 2014 y 2015, obligándose las partes a reunirse dentro del último trimestre del año 2015 a los efectos de estudiar el establecimiento de la





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

aplicación de los mismos a partir del 1 de enero del 2016 en adelante, siempre que haya acuerdo entre ambas partes.

Disposición Final Única

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de general aplicación en la Administración Pública.

Anexo I

TABLA DE RETRIBUCIONES

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	BRUTO MENSUAL	PAGAS EXTRAS (X2)	SALARIO ANUAL
I	1.985,64	66,54	2.052,18	2.052,18	28.730,52
II	1.793,53	86,80	1.880,33	1.880,33	26.324,62
III	1.611,32	102,60	1.713,92	1.713,92	23.994,88
IV SUBGRUPO 1	1.413,30	102,60	1.515,90	1.515,90	21.222,60
IV SUBGRUPO 2	1.344,70	66,54	1.411,23	1.411,23	19.757,22
V	1.038,19	102,60	1.140,79	1.140,79	15.971,06

Anexo II

ANTIGÜEDAD

TRINIENOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
GRUPO I	42,70	85,50	128,00	170,72	213,53	256,33	298,95	341,64	384,35	427,04	469,77	512,46
GRUPO II	33,92	68,34	102,50	136,70	170,85	205,03	239,18	273,36	307,53	341,71	375,88	410,05
GRUPO III	25,65	51,31	76,96	102,62	128,27	153,93	179,90	205,25	230,90	256,56	282,22	307,88
GRUPO IV SUBGRUPO 1	17,13	34,29	51,41	68,55	85,71	102,84	119,98	137,13	154,27	171,41	188,55	205,69
GRUPO IV SUBGRUPO 2	17,13	34,29	51,41	68,55	85,71	102,84	119,98	137,13	154,27	171,41	188,55	205,69
GRUPO V	12,86	25,73	38,58	51,45	64,31	77,18	90,03	102,90	115,77	128,64	141,49	154,37





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

Anexo III

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I	- Pedagogo/a - Psicólogo/a - Abogado/a - Otras titulaciones Superiores
Grupo II	- Trabajadores/as Sociales - Otros/as Diplomados/as
Grupo III	- Encargado/a General - Administrativo/a - Delineante - Programador/a - Técnico/a Animador/a Sociocultural - Monitor/a deportivo - Educador/a Infantil
Grupo IV Subgrupo 1	- Animador/a Sociocultural - Auxiliar Administrativo/a - Auxiliar Monitor/a Deportivo
Grupo IV Subgrupo 2	- Oficial de Primera - Fontanero/a - Conductor/a - Lector/a Contador - Otras agrupaciones profesionales
Grupo V	- Oficial de Segunda - Auxiliar de Ayuda a domicilio - Almacenero/a





AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

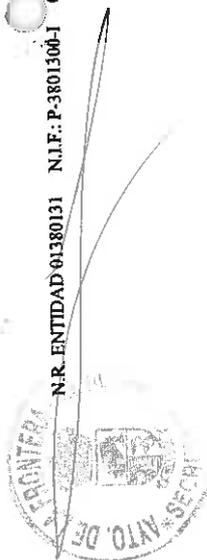
	<ul style="list-style-type: none">- Bedel- Peón- Vigilante instalaciones- Limpiador/a- Otras agrupaciones profesionales
--	---

Anexo IV

CLÁUSULA DE ARBITRAJE Y PAZ SOCIAL

La Corporación Municipal y las organizaciones sindicales firmantes expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y de los empleados municipales mediante las vías del diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de arbitraje:

1. Las discrepancias sobre la interpretación del Convenio Colectivo, debidas a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la Comisión Paritaria, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.
2. Si en un plazo razonable, nunca superior a dos meses, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión Paritaria, ésta, por acuerdo unánime de sus componentes, y como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, podrá recurrir al arbitraje en los términos establecidos en el punto siguiente.
3. El arbitraje mencionado en el párrafo anterior será realizado por un órgano compuesto por un máximo dos miembros. Su nombramiento corresponderá a cada una de las partes de entre expertos/as en materias de Derecho Laboral y/o Administrativo. Para ser efectivo el nombramiento debe ser aceptado por la otra parte, en un plazo máximo de quince días naturales. El nombramiento del/de los árbitro/s podrá ser permanente o por cada asunto a arbitrar.
4. El/los árbitro/s dispondrá/n para emitir su arbitraje de un plazo de veinte días, prorrogable por otros diez días más, si así lo solicita/n.
5. En todo el proceso de arbitraje la Administración y las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio, se remiten a lo contenido en la legislación vigente sobre arbitraje y mediación.
6. Los costes del arbitraje correrán a cargo de las partes, siendo objeto de negociación, en cada caso, la forma y proporción de dicho coste a que hará frente cada parte.

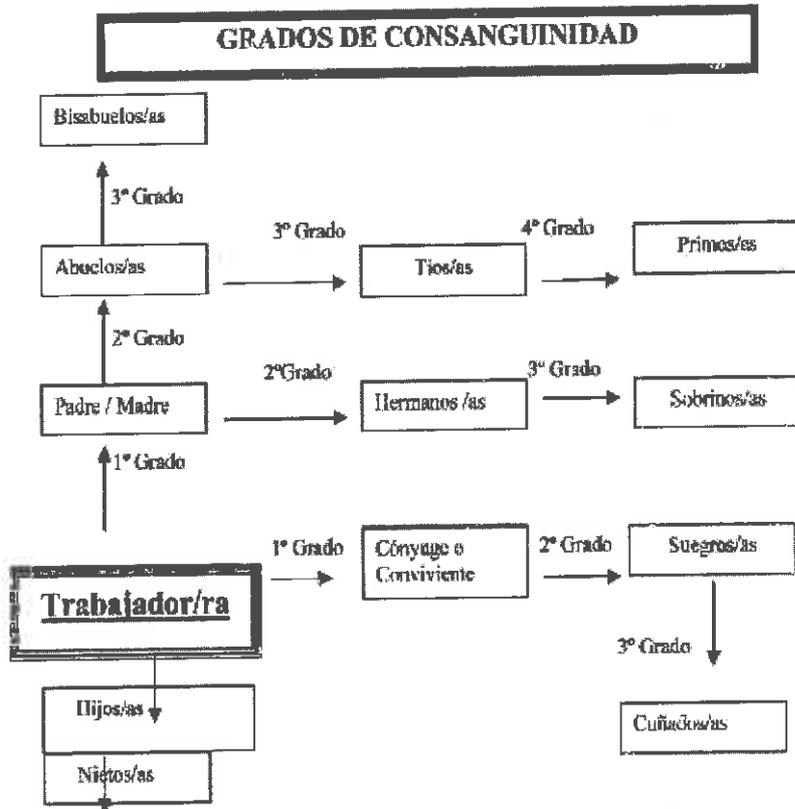




AYUNTAMIENTO
DE
LA FRONTERA
(EL HIERRO)

7. La Administración y las organizaciones sindicales expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea del/de los árbitro/s.

Anexo V
TABLA GRADO CONSAGUINIDAD



Artículo 918 CODIGO CIVIL.

"En las líneas se encuentran tanto grados como generaciones como personas, descontando la del progenitor. En la resta 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 esta, 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 cuiñados).





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

Y no habiendo más asuntos de que tratar, la Presidencia levanta la sesión, siendo las nueve horas y treinta minutos, de todo lo cual, como Secretaria, doy fe.

EL ALCALDE PRESIDENTE,

Fdo.: David Cabrera de León

LA SECRETARIA GENERAL,

Fdo.: Raquel Alegre Sánchez