

Convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Cariño (Ano 2004)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º. Ámbito de aplicación ao persoal.

Os acordos que se recollen neste documento serán de aplicación ao persoal laboral que preste servizos no Concello de Cariño, calquera que sexa a localización da dependencia, servizo ou número de traballadores que o atenden considerándose para tal efecto o concello como única unidade de traballo. Agás o persoal directivo e de libre designación que puidera nomearse.

Artigo 2º. Ámbito de vixencia temporal.

1. Este convenio entrará en vigor unha vez aprobado polo pleno, o día que sexa publicado no BOP da Coruña.

2. Este convenio colectivo terá unha duración dun ano, prorrogándose anualmente de forma automática ata que non se proceda á súa modificación total ou parcial e terá efectos desde o 1-1-2004.

3. Poderán formularse denuncias de rescisión ou revisión, por calquera das partes, cunha antelación mínima de tres meses antes da data sinalada para o remate da súa vixencia.

Artigo 3º. Condicións máis beneficiosas.

1. As melloras establecidas en calquera outra disposición, calquera que sexa o seu rango, e todas aquelas situacións colectivas que comparadas analítica e globalmente sexan superiores ás do presente convenio colectivo, serán de aplicación conforme o principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa para o persoal laboral, por decisión da maioría destes.

2. Terase por nula ou por non feita a renuncia por parte dos traballadores do concello de calquera dos beneficios establecidos neste convenio. Riscarase de nulidade, entendéndose como non disposto e sen ningún efecto, calquera acordo, resolución ou cláusula que implique condicións menos beneficiosas para os traballadores.

Artigo 4º. Comisión de seguimento e interpretación.

1. Crearase unha comisión paritaria mixta de seguimento, interpretación, control e desenvolvemento do convenio, que entenderá da súa aplicación.

2. Esta comisión será competente para a interpretación e seguimento do desenvolvemento de todo o establecido neste convenio e anexos, así como para o estudo de todas as materias que incidan nas condicións socio-económicas dos traballadores deste concello.

3. A comisión paritaria mixta constituirase no prazo máximo dun mes a partir da sinatura do acordo.

4. Estará composta por tres membros nomeados pola corporación na súa representación e tres membros en representación do persoal laboral.

5. No caso de imposibilidade de asistencia de calquera dos membros da comisión de control, interpretación e seguimento, poderán nomear a persoal que o substitúa. Así mesmo cada parte poderá levar unha persoa, segundo o tema que se vaia tratar, en calidade de asesor, con voz pero sen voto.

¹ Publicado no DOG núm. 15, do 24 de xaneiro de 2005.

6. A comisión reunirse sempre que o estime preciso algunha das partes para analizar temas concretos.

7. Os acordos adoptaranse por maioría entre as dúas partes e serán recollidos en acta e daráselles publicidade no taboleiro de anuncios do concello, así como no taboleiro de persoal.

8. Os acordos da comisión serán vinculantes, sempre e cando o tema non sexa materia reservada especificamente ao Pleno da Corporación que neste caso será o órgano competente. Cando sexa así a comisión

enviará a proposta pertinente para ser estudada na comisión informativa correspondente como paso previo para tratala no Pleno do Concello.

9. As discrepancias da interpretación serán resoltas pola arbitrase da persoa nomeada por ambas as partes.

Artigo 5º. Dereitos.

1. Os dereitos do persoal laboral serán os establecidos na lexislación vixente coas particularidades que se establecen neste convenio.

2. Mención expresa merece o dereito (así como o deber) de empregar o galego, tanto na fala como na escrita, por parte dos traballadores e o deber do concello de facilitar a formación neste campo.

3. Nos casos nos que este convenio se refira a dereitos do/a cónxuxe do/a traballador/a, entenderase por tal á persoa ligada ao traballador/a de forma permanente, por vínculo legal ou por análoga relación de afectividade. Neste último caso deberá acreditarse co certificado de convivencia dun mínimo de dous anos para os efectos oportunos.

Capítulo II

Réxime e organización do traballo

Artigo 6º. Calendario laboral.

1. O calendario laboral será o establecido con carácter oficial pola Xunta de Galicia, coas peculiaridades propias deste concello e coas que se indican neste convenio.

2. Establécense que os días 24 e 31 de decembro, as festividade de carácter local que aprobe o concello, o Sábado Santo, e o 22 de maio día de Santa Rita, patrona dos traballadores da Administración local, serán non laborais e remunerados.

Artigo 7º. Períodos laborais.

1. Período laboral normal: correspóndelle ao traballo efectuado entre as sete da mañá e as dez da noite, de luns a sábado, nas horas de xornada que corresponda a cada servizo.

2. Período laboral nocturno: correspóndelle ao efectuado entre as dez da noite e as seis da mañá.

3. Período laboral festivo: correspóndelle ao traballo efectuado entre as dez da noite da véspera e as 22 horas de cada domingo ou festivo.

4. Período laboral extra: correspóndelle ao traballo efectuado fóra das horas de traballo normal de cada traballador, e non sexa período nocturno nin festivo.

Artigo 8º. Xornada de traballo.

1. A xornada de traballo establécese en 1.665 horas anuais de traballo efectivo, equivalente a 37,5 horas semanais de media.

2. Traballo a quenda. Naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade, deban organizarse por quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre distintas quendas de todos os traballadores afectados do servizo. A dita repar

tación equitativa de quendas coidarase especialmente en traballos de días festivos e nocturnos. Salvo circunstancias especiais, entre o final dunha quenda e o comezo da seguinte mediará como mínimo 12 horas.

3. Nos servizos nos que as actividades se desenvolvan en domingos, festivos, horas nocturnas ou en condicións de penosidade ou dificultade, as xornadas realizadas nas ditas circunstancias deberán seren repartidas equitativamente entre todos os traballadores adscritos ao servizo, atendendo ás características específicas de cada posto de traballo.

4. Terán preferencia á adaptación do seu horario de traballo para asistir ás clases, titorías ou seminarios, aqueles traballadores que realicen cursos de formación relacionados coa actividade municipal, organizados por universidades, escolas de Administración pública, e outros organismos ou entidades de Administración sobre réxime local.

5. A alteración da xornada ou do horario, dalgún traballador ou grupo deles, que poida presentarse no futuro, estudarase na comisión de seguimento, e a solución estará inspirada nos principios de xustiza e equidade, relacionando os aspectos inherentes á xornada coa retribución económica. A comisión poderá adoptar un acordo definitivo ou facultar o xefe de persoal para que acorde estes aspectos cos traballadores afectados.

6. Cando o traballador se desprace por razóns de servizo fóra dos límites do concello, aplicaráselle as axudas de custos establecidas na normativa vixente, fóra de horas de traballo en comisión de servizos e sempre por mandato do alcalde ou concelleiro de servizo.

7. A utilización de vehículo propio voluntariamente para a realización de desprazamentos por razóns exclusivamente de servizo contará coa retribución que marque a lei.

Artigo 9º. Horarios laborais.

1. Persoal de oficinas municipais: de luns a venres de 7.30 a 15.00 horas.

2. Persoal de obras e servizos: de luns a venres de 7.30 a 15.00 horas.

3. Persoal do servizo de limpeza de vías: de luns a venres de 8.00 a 15.00 horas e sábados de 9.00 a 11.30 horas.

4. Persoal de recollida de lixo: de luns a sábado de 6.00 a 12.15 horas.

5. Servizo de axuda a domicilio: de luns a sábado de 9.00 a 14.00 horas.

6. Os horarios dos traballadores que non figuran nos grupos anteriores, serán os que para cada caso fixe o contrato.

7. Os servizos que pola súa peculiaridade teñan que organizar o seu traballo en réxime de quendas ou non admitan o tratamento común en canto ao calendario laboral, elaborarán os seus calendarios

baixo os principios de igualdade, rotación e non discriminación entre os traballadores.

8. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro reducirase o tempo de traballo nunha hora diaria para os traballadores que teñan xornada completa.

Artigo 10º. Descansos.

1. O traballador terá dereito a un descanso semanal dun día e medio, como mínimo, que será por regra xeral medio día do sábado e domingo, agás do persoal suxeito a horario especial.

2. Durante a xornada laboral disporase dun tempo de ata vinte minutos para facer unha pausa ou alto no traballo.

3. Os traballos monótonos ou diante de pantallas de visualización de datos poderán e deberán descansar de tarefa 10 minutos cada dúas horas.

Artigo 11º. Racionalización do traballo.

1. Os traballos organizaranse e realizaranse de forma racional co fin de:

- a) Prestar o mellor servizo ao cidadán.
- b) Simplificar o traballo, mellorar os métodos e procesos administrativos e técnicos.

2. En todo caso e co fin de respectar a dignidade persoal e profesional dos traballadores, non se lles poderá asignar nin obrigar a realizar funcións ou tarefas que non garden relación co posto de traballo que desempeñan.

3. Toda racionalización e mellora do traballo require a descrición e clasificación, clara e obxectiva, da relación de postos de traballo, determinando así mesmo as funcións e tarefas que se van a desempeñar en cada un deles. Durante o ano 2004 o concello elaborará o catálogo de postos de traballo.

4. Os calendarios de quendas serán elaborados, ou modificados motivadamente, mediante informe, polo responsable do servizo. Deberán ser expostos, no taboleiro de anuncios, cunha antelación mínima dun mes, antes da súa entrada en vigor, e serán notificados e oídos persoalmente os interesados e os órganos de representación dos traballadores.

5. O feito de que un traballador non faga a súa xornada laboral (por vacacións, ILT, permisos, etc.), non implicará en ningún caso o aumento da xornada laboral do resto dos traballadores dese servizo ou dependencia.

Artigo 12º. Horas extraordinarias.

1. Ante a situación de paro actual e co obxecto de favorecer a creación de emprego, propónse reducir ao máximo as horas extras cos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias estruturais por producírense imprevistos, sinistros, puntas de traballo, ausencias, interrupción do servizo, altreración das quendas de persoal, prevención ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da actividade ou servizo de que se trate: permitiranse sempre

e cando non sexa posible resolver estas situacións coa redistribución dos efectivos de persoal existentes no cadro de persoal. De acordo co artigo 35 do Estatuto dos traballadores, como máximo realizaranse 80 horas extra anuais.

b) Horas extraordinarias habituais: supresión total e absoluta. Neste sentido se, como consecuencia do traballo propio dun servizo se estivesen a facer horas extras de forma habitual e en horario concreto, fóra do calendario establecido, procederase á negociación para establecer un réxime de horarios nos que queden aseguradas as necesidades do servizo.

2. Os responsables dos servizos ou unidades administrativas responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización das horas extraordinarias, así como da veracidade dos acontecementos aludidos en epígrafes anteriores que xustifiquen a súa realización, cubrindo mensualmente un parte destas.

3. Réxime de valoración das ditas horas:

a) Cada hora traballada fóra da xornada normal percibirase un 75% máis do estipulado pola hora normal.

b) Por cada hora traballada en festivos, domingos ou en horario nocturno percibirase un 100% máis do estipulado por hora. Ditas horas pódense canxear por horas ou días libres aplicando a mesma proporción que a indicada nas letras a) e b) anteriores. Os días libres poderanse coller en calquera momento, coas peculiaridades propias dos días de asuntos propios.

c) Unicamente en caso de imposibilidade de franqueo procederase ao aboamento das horas traballadas e isto non excederá de dous meses despois de presentalas.

Artigo 13°. Medios materiais para o desenvolvemento do traballo.

1. O concello proporcionará os medios materiais e instrumentais precisos para o eficaz desenvolvemento do traballo.

2. De acordo coa epígrafe anterior o concello estará obrigado a entregar, vestiario de traballo en concordancia co posto de traballo e a función que se realice.

3. A periodicidade será a que se indica na táboa seguinte:

| Medio persoal | Cantidade | Periodicidade |
|-------------------------------------|------------------|----------------------|
| Funda, buzo ou mandilón de traballo | 1 | Anual |
| | | |
| Par de calzado de traballo | 1 | Anual |
| | | |
| Par de botas de goma | 1 | Anual |
| | | |
| Chaquetón de abrigo | 1 | Bianual |
| | | |
| Roupa de auga | 1 | Bianual |

4. Os postos de traballo que necesiten uniforme renoveranse cando sexa menester para manter o decoro e aseo precisos no servizo.

5. Especialmente subministraranse equipos de protección, tanto colectiva como individual debidamente homologados, aos traballadores, que serán responsables do seu uso e conservación.

6. Deberán asimesmo estar conformes a normativa de seguridade e saúde todos aqueles materiais, ferramentas e útiles de traballo que supoñan un risco tanto na súa utilización como os traballos en que se empreguen.

7. En todo caso cumprirase a Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais e restante normativa de desenvolvemento.

Artigo 14º. Faltas e sancións.

1. Haberá que aterse ao establecido polo artigo 58 do Estatuto dos traballadores.

Capítulo III

Vacacións, permisos e excedencias

Artigo 15º. Vacacións.

1. As vacación anuais terán a duración dun mes natural, podéndose fraccionar voluntariamente en dúas partes, sempre que as necesidades e a natureza do servizo o permita, non podendo ser ningunha delas inferior a unha semana (sete días naturais). En caso de que por motivos do servizo haxa que fraccionalas computaranse en total 22 días hábiles. O período de desfrute será, preferentemente, nos meses de xuño a setembro, agás de que polo traballador ou traballadora se faga solicitude expresa de gozo fóra deste período.

2. Para os traballadores que non acaden un ano de servizo a duración do período vacacional será proporcional ao tempo de servizo activo, desde a data de inicio ata a de remate do contrato ou, se é o caso, ata o trinta e un de decembro do mesmo ano, redondeando por exceso a días completos.

3. Antes do trinta de marzo cada servizo terá elaborado o seu cadro de vacacións ou, no seu defecto, o traballador terá dereito a coñecer as datas correspondente ao seu mes de vacacións con dous meses antes do comezo de gozo destas.

4. Nos servizos onde se puidense producir colisión de intereses no desfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma rotatoria.

5. As vacacións non poderán ser recompensadas en metálico, en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego do traballador e aínda non teña gozado ou completado na súa totalidade o período de vacacións.

6. De se producir baixa médica durante o gozo do período de vacacións, este quedará suspendido e fixarase unha nova data consensuada entre o concello e a traballadora ou traballador. No suposto de que a dita baixa médica acontecese con anterioridade ao inicio das vacacións e subsistise no día sinalado para o comezo destas, non comezarán a computarse como tales. As novas datas non inter

ferirán nas vacacións do resto dos compañeiros. Estas circunstancias serán xustificadas mediante a baixa ou informe médicos.

7. A traballadora embarazada terá preferencia a escoller a data das súas vacacións regulamentarias.

Artigo 16º. Licenzas e/ou permisos.

O/A traballador/a, coa da correspondente solicitude, poderá obter licenzas permisos, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo que se indica nas epígrafes seguintes:

1. Unións conxugais:

A. Por matrimonio propio: 15 días naturais ininterrompidos, que se poderán gozar con anterioridade ou posterioridade á celebración da voda, incluída a data desta, podéndose acumular ás vacacións.

B. Por casamento de parentes (avós, pais, irmáns, fillos ou netos do interesado), o día da voda, e dous días se a boda se celebra noutra provincia, logo de xustificación.

2. Xestación, paternidade/maternidade:

A. Protección do embarazo:

a) Asistencia a clases de preparación para o parto durante a xornada de traballo: por prescripción facultativa. Xustificarse semanalmente no negociado de persoal.

b) Cambio de posto de traballo da traballadora xestante: por prescripción facultativa e proposta da representación do persoal e sempre que o servizo o permita, cando as circunstancias físicas así o aconsellen. O Dito cambio non suporá en ningún caso modificación da súa categoría laboral nin das súas retribucións.

B. Por paternidade: tres días naturais, se se produce na localidade e catro días naturais se se produce fóra da localidade, que se computarán desde a data de nacemento, ou chegada ao fogar do adoptado/a.

C. Por parto e adopción:

a) Por xestación e parto: 16 semanas, ampliables en dúas semanas máis por fillo en caso de parto múltiple, que serán distribuídas antes e/ou despois do parto. Esta licenza é irrenunciable.

b) Adopción e acollemento. Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e expe-

riencias persoais ou que por provir do extranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

c) No caso de que o pai e a nai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre cos límites sinalados. No caso de gozo simultáneo de períodos de descanso a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nas epígrafes anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

D. Por lactación, unicamente para fillo/a menor de nove meses:

a) A traballadora poderá elixir entre as seguintes alternativas:

*Unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións.

*Redución da xornada normal en media hora coa finalidade da lactación.

b) Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai e polo pai no caso de que traballen os dous.

3. Coidado de menores, diminuídos ou anciáns. Quen por razóns de garda legal teña ao coidado algún menor de seis anos, un diminuído físico, psíquico ou sensorial, ou ancián, terá dereito á diminución dun medio ou un terzo na súa xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións.

4. Enfermidades, accidentes ou falecemento de familiares.

A. Do propio traballador:

a) Enfermidades e accidentes: os días necesarios segundo parte médico.

b) Visitas, tratamentos e consultas a médico: a centro de saúde: unha hora. A hospital ou especialista fóra do termo municipal: unha xornada.

B. De familiares:

a) Enfermidade grave ou morte de cónxuxe ou fillo/a: cinco días.

b) Falecemento ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: dous días cando o suceso se produza na mesma localidade e catro cando sexa en localidade distinta ao domicilio do traballador.

c) Falecemento dun familiar de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade: un día.

5. Por traslado de domicilio habitual: un día, se é dentro do mesmo municipio, e dous se ao cambiar de domicilio cambia de municipio.

6. Por asuntos propios.

A. Sen xustificar e retribuídos:

a) Nove días laborais ao ano como máximo, sen xustificación, de acordo coas necesidades do servizo, que nunca poderá quedar desatendido.

b) Non serán acumulables ás vacacións anuais regulamentarias. Os días para gozar serán laborais e, en ningún caso, o servizo quedará desatendido.

c) Se non se gozase deles no decurso do ano, poderanse coller en xaneiro do ano seguinte, a partir do cal se perderán.

7. Funcións sindicais: para realización de funcións sindicais de formación sindical ou de representación do persoal: polo tempo e forma establecido legalmente e neste acordo.

8. Voluntariado e compromiso social.

Por doazón de sangue. Na localidade: unha hora, fóra do concello, logo de xustificación, o día da doazón.

9. Formación.

Logo de solicitude e autorización e posterior xustificación, poderanse conceder as seguintes licenzas dentro da xornada laboral:

A. Para a asistencia e realización de cursos e estudos relacionados directamente co seu posto de traballo ou coa Administración pública local, co fin de formación, perfeccionamento, reciclaxe e promoción profesional.

B. Para a asistencia a eventos colectivos de carácter técnico, científico, profesional, colexial, asociativo ou sindical, os días dos eventos. Se a asistencia fose promovida polo propio concello, por tratarse de materias do seu interese, o persoal terá dereito á indemnización por custo, gastos de viaxe, de estadía, inscrición e outros.

C. Por exames finais ou liberatorios de estudos oficiais: o día do exame, podendo ampliarse a criterio da comisión de control.

Artigo 17º. Tramitación de permisos e licenzas.

1. Solicitude:

A. As solicitudes presentaranse no rexistro xeral do concello en modelo normalizado, achegando os xustificantes pertinentes.

B. Os modelos normalizados deberán indicar os documentos xustificativos que en cada caso se necesiten, todo o cal será revisado pola comisión de control.

C. As licenzas de ata cinco días de duración solicitaranse con tres días hábiles de antelación, e con cinco días as de maior duración, agás as de urxente necesidade.

2. Tramitación e resolución:

A. A tramitación corresponderá ao negociado de persoal, que efectuará as dilixencias e recabará os informes necesarios de cara á resolución.

B. A concesión dos permisos e licenzas corresponderá ao alcalde presidente do concello, que ditará a oportuna resolución.

C. As solicitudes formuladas en tempo e prazo, de acordo coa epígrafe 1.C anterior, deberán seren resoltas e notificadas aos solicitantes con dous días de antelación á data de comezo do permiso. No caso de que tal resolución non se produza entenderase desestimada nos termos solicitados.

3. Dereitos e denegacións:

A. O goce de licenzas e permisos, debidamente xustificados, constitúe un dereito fundamental dos traballadores municipais, dado que comporta exixencias de carácter humano, social, e sindical, que non poden seren desatendidas, polo que a súa concesión non é facultade discrecional, se non obriga correlativa da entidade local.

B. Calquera resolución negativa de permisos ou licenzas deberá ser debidamente motivada e argumentada.

Artigo 18º. Excedencias.

1. Son excedencias as solicitudes de suspensión do contrato de traballo por parte do traballador. A excedencia pode ser forzosa ou voluntaria.

2. Excedencia forzosa. A súa concesión é obrigatoria pola empresa cando o traballador é designado ou elixido para desempeñar un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo, ou para a realización de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior. Durante esta excedencia o traballador ten dereito á conservación do seu posto de traballo e a que se lle compute o tempo de excedencia para efectos de antigüidade. O traballador debe reingresar ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte ao cesamento do seu cargo.

3. Excedencia voluntaria. O traballador que leve como mínimo un ano contratado pode solicitar unha excedencia por un tempo mínimo de dous anos e máximo de cinco. Ata que transcorran catro anos desde que finalizou unha excedencia, non se pode solicitar outra. Durante o primeiro ano de excedencia o traballador ten dereito á conservación do seu posto de traballo se, no momento de solicitar a excedencia, levaba contratado máis de tres anos, do contrario non ten dereito á reserva do posto de traballo, pero si ten preferencia cando xurda unha vacante. En ningún caso ten dereito a que se lle compute o tempo de excedencia para efectos de antigüidade.

4. Excedencia por coidado de fillos. Tanto o pai como a nai, se os dous traballan, poden solicitar unha excedencia para o coidado de cada fillo, xa sexa natural ou nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo. A duración desta excedencia non pode ser superior a 3 anos, a contar desde a data de nacemento ou se é o caso da resolución xudicial ou administrativa.

Durante o primeiro ano, a excedencia terá un carácter de forzosa, e nos dous últimos anos aplicaráselle as normas que regulana a excedencia voluntaria.

Capítulo III Retribucións

2.1. As táboas salariais serán revisadas anualmente, con efectos do 1 de xaneiro de cada ano.

Artigo 19º. Normas xerais e comúns.

1. O persoal laboral será remunerado polo concello segundo os conceptos e as contías que se determinen pola lexislación vixente sobre a materia e neste convenio colectivo.

2. A ordenación do pagamento de gastos de persoal ten carácter preferente sobre calquera outro que deba realizarse con cargos aos fondos correspondentes da corporación.

3. O concello entregará a cada traballador/a a nómina correspondente á súa mensuralidade, nesta figurarán os conceptos que a acompañen perfectamente definidos.

4. Os conceptos retribuídos serán os establecidos na lexislación vixente e no contrato de traballo.

Artigo 20º. Retribucións salariais básicas.

1. Son retribucións salariais básicas ou salario base.

2. Os traballadores terán dereito a un complemento de antigüidade por trienio consolidado que será retribuído de igual forma que para o persoal funcionario, de acordo co grupo ao que pertenza.

3. Pagas extraordinarias. Serán dúas ao ano por un importe cada unha delas da suma das retribucións básicas e a antigüidade e percibiranse na nómina de xuño e decembro.

Artigo 21º. Retribucións complementarias.

1. Complemento de nocturnidade: equivalente ao 25% do salario base, aplicable ás horas realizadas en horario nocturno.

2. Complemento de dispoñibilidade: equivalente ao 15% do salario base, aplicable cada mes que estea dispoñible o traballador fóra das horas de traballo normal, e sen prexuízo do pagamento das horas extras ou nocturnas que correspondan.

3. Complemento de actividade. En certos postos nos que o traballo sexa especialmente dificultoso e requira unha técnica especial poderase aplicar un complemento de actividade.

4. Complemento de penosidade. Para os postos que a súa execución sexa penosa.

5. Complemento de perigosidade. Nos casos que exista, eliminarase.

6. Complemento de toxicidade. Para os traballos que a súa execución comporte certo risco.

Capítulo IV

Categorías profesionais

Artigo 22º. Definición de postos e táboas salariais.

Durante o ano 2004 realizarase o catálogo dos postos de traballo e unha relación destes, asignando para cada posto de traballo o grupo, nivel e funcións.

Así mesmo, coa aprobación de orzamentos, aprobarase a táboa salarial correspondente.

Capítulo V

Dereitos e axudas sociais

Artigo 23º. Consignación orzamentaria.

1. O concello consignará anualmente nos orzamentos municipais unha cantidade para sufragar os gastos sociais, que se determinan nos artigos seguintes, dos traballadores laborais que serán os beneficiarios destes.

Artigo 24°. Servizos sanitarios.

1. Recoñecemento médico anual:

A. Garantirase un recoñecemento médico anual con carácter obrigatorio para todos os/as traballadores/as do concello.

B. A dita análise será completa e incluírá entre outras revisión, oftálmica, cardiaca, xinecolóxica e urolóxica.

C. Para a dita revisión o concello contratará especificamente cunha mutua laboral ou outra entidade competente.

D. Os resultados serán confidenciais notificándose directamente polo servizo médico ao interesado/a.

2. Servizos sanitarios especiais:

A. En caso de baixa por enfermidade común, profesional ou accidente, e ata que o traballador pase á situación de IP ou IA ou reproduza a alta médica, o concello aboará a diferenza entre o aboado nesa situación pola Seguridade Social e o soldo total que viña percibindo o traballador antes de se producir a baixa.

Artigo 25. Traballadores con capacidade diminuída.

1. Todo traballador/a que, por mor da idade ou outras razóns teñan a súa capacidade diminuída para o desenvolvemento do seu traballo, o concello, logo de informes preceptivos do médico e da comisión de control, destinará ao interesado/a a outro posto de traballo de acordo coas circunstancias sobrevidas e conservando as mesmas retribucións básicas e complementos de destino correspondente ao seu grao persoal.

2. No caso de non poder realizar función algunha iniciárase o correspondente expediente de xubilación por incapacidade.

Artigo 26°. Seguro de responsabilidade civil.

O concello suscribirá unha póliza que garanta a cobertura por responsabilidade civil que se poida derivar das actividades profesionais do persoal municipal.

Artigo 27°. Seguro de accidentes laborais e de vida.

1. Seguro de accidentes laborais:

A. O concello concertará unha póliza de accidentes de traballo, sendo asegurados todos os traballado

res/as do cadro persoal municipal en situación de servizo activo. As condicións da dita póliza son as seguintes:

a) Cobertura: falecemento, invalidez absoluta e permanente ou invalidez parcial, exclusivamente para aqueles casos de accidentes ou enfermidades laborais sufridos durante o exercicio das ocupacións profesionais ou in itinere, incluído o infarto de miocardio sempre e cando sexa considerado como accidente laboral polo organismo oficial autorizado.

b) Capitais garantidos:

-Falecemento: 18.000 euros (Eu).

-Invalidez absoluta e permanente: 18.000 euros (Eu).

2. Actualizacións: as cantidades indicadas nos puntos anteriores veranse incrementadas anualmente co IPC.

Artigo 28º. Xubilacións.

1. Todo persoal municipal xubilárase ao cumprir a idade de 65 anos.

Artigo 29º. Asistencia xurídica.

A corporación obrígase a prestar asistencia xurídica aos seus empregados/as nos supostos de conflitos xurídicos con terceiros como consecuencia de prestación dos seus servizos, salvo en caso de manifesta negligencia, debidamente probada.

Esta asistencia incluírase na póliza de responsabilidade civil contratada polo concello.

Artigo 30º. Anticipos reintegrables.

1. Por petición do interesado ou interesada, o concello concederá ao persoal laboral anticipos de cantidades sobre o soldo, e a súa devolución efectuarase mediante deducións mensuais en nómina e sen que xeren ningún tipo de xuro.

2. A contía dos citados anticipos será de ata 4 mensualidades dos haberes totais líquidos. A devolución efectuarase nos seguintes prazos:

- a) Tres meses para os anticipos dunha mensualidade.
- b) Seis meses para os anticipos de dúas mensualidades.
- c) Nove meses para os anticipos de tres mensualidades.
- d) Doce meses para os anticipos de catro mensualidades.

3. En calquera momento, a contía pendente de amortización poderase liquidar polo traballador/a.

4. En todo caso, o período de devolución solicitado polo persoal non pode sobrepasar a data da súa xubilación.

5. Non se concederán novos anticipos se o/a empregado/a non amortizara, cando menos, ao 100% do que tiña concedido con anterioridade, salvo que por causa de imperiosa necesidade, debidamente xustificada, así se o estimase a alcaldía.

6. No caso de persoal laboral eventual non procederán estas axudas sen un contrato de como mínimo doce meses de duración.

Artigo 31º. Axudas de custo e quilometraxe.

1. A todo traballador/a que, de forma circunstancial e debidamente autorizado, deba exercer o seu labor fóra do termo municipal, aplicaráselle o réxime de axudas de custo vixente para os/as empregados/as públicos. Estas cantidades aboaranse igualmente en servizos realizados dentro do termo municipal, se emprega vehículo propio.

2. Os/as traballadores/as percibirán axudas de custo nos seguintes casos: cando se asista, logo de autorización da alcaldía, a cursos de formación, perfeccionamento, xornadas de traballo, xornadas de debate, charlas, etc., relacionadas co seu posto de traballo.

A contía das axudas de custo será establecida na normativa vixente en cada caso para os empregados públicos.

3. Terán dereito ao concepto de indemnización por asistencia os/as traballadores/as:

a) Os que asistan como vogais, secretarios/as a órganos de selección de persoal (tribunais de oposición, órganos de selección, comisións de valoración, etc.).

b) Os/as delegados/as de persoal que en calidade de tales asistan con voz e voto a calquera proceso selectivo do persoal antes descrito.

c) Os/as delegados/as de persoal, e os traballadores en función de asesores, cando se reúnan na comisión mixta paritaria ou en calquera comisión ou representación da corporación para tratar temas relativos ao persoal fóra da xornada normal de traballo.

Non obstante, establecerase que as reunións da comisión mixta paritaria ou dos/as delegados/as de persoal con calquera órgano do concello, serán preferentemente en horas de traballo.

4. A contía das asistencias será a que establece a lexislación e, nos casos non previstos nesta, determinarase por analogía ou similitude, así os delegados de persoal que se indican nas epígrafes a) e b) do punto 3 percibirán igual contía que os vogais.

5. As indemnizacións serán aboadas do seguinte xeito:

a) Cando se trate de asistencia a cursos de formación aboarase no mes seguinte ao da súa realización.

Artigo 32º. Axudas ao estudo.

1. Os traballadores que, por razón do seu posto, asistan a cursos de formación ou complementarios desta, terán dereito a que o concello lles aboe os gastos de matrícula ou inscrición nos ditos cursos, así como os gastos de desprazamento.

Artigo 33º. Permiso de conducir e outros.

1. Será por conta do concello a renovación do permiso de conducir dos traballadores que o necesiten para o desempeño do seu traballo.

Artigo 34º. Outros beneficios sociais.

1. No mes de decembro o concello entregará a cada traballador unha cesta de Nadal .

Capítulo VI

Dereitos profesionais

Artigo 35º. Normas xerais.

1. O persoal laboral ten dereito a carreira administrativa, para o cal o concello potenciará a formación profesional dos seus empregados/as facilitándolles a asistencia a cursos formativos organizados pola Administración pública. Potenciará así mesmo o ascenso dos traballadores aos postos de traballo de niveis superiores sempre que se teña a titulación requirida, dentro dos termos establecidos na lexislación vixente.

2. Condición indispensable para calquera clase de mobilidade, promoción ou provisión, é a previa existencia da relación dos postos de traballo, debidamente aprobada polos órganos competentes para isto.

3. Ningún posto de traballo deberá ser cuberto por adscrición indiscriminada ou arbitraria.

Artigo 36º. Provisión de postos de traballo.

1. A provisión de vacantes no concello farase por convocatoria pública (concurso-oposición).

2. Órgano de selección. En toda convocatoria para postos de traballo e ascensos deberá figurar a composición do órgano cualificador, que en todo caso, contará coa presenza dun representante sindical con voz e voto.

Artigo 37º. Promoción interna.

1. A promoción interna consiste no ascenso dos/as empregados/as dun grupo inferior a outro superior.
2. Non poderán efectuarse promocións internas sen aprobar previamente a preceptiva relación de postos de traballo.
3. Quenda de promoción interna.
 - a) Os postos de traballo vacantes e as prazas de nova creación, serán cubertos por promoción interna, reservándose para cada convocatoria, para tal efecto, unha porcentaxe que, en todo caso, non poderá ser inferior ao 50 por cento.
 - b) Para poder optar á quenda restrinxida será necesario reunir as condicións que en cada caso sinalen as bases establecidas.

Artigo 38°. Estabilidade do emprego.

1. O concello potenciará a estabilidade no emprego dos traballadores.
2. Cando un traballador sume períodos de contratación ininterrompidos cunha duración global de máis de tres anos, considerárase contratado indefinido por parte do concello.

Capítulo VIII

Dereitos sindicais

Artigo 39°. Delegados de persoal.

1. O concello facilitará os medios técnicos e material necesario para o normal desenvolvemento das funcións dos delegados de persoal (local de xuntanzas, sala de asembleas, fotocopiadora, teléfono, telefax, material de oficina, etc.) Así como gastos derivados das funcións propias dos delegados de persoal: compra de material, viaxes, axudas de custo, suscripcións a publicacións, correspondencia, etc.
2. Recoñécese tamén capacidade xurídica de obrar, de acordo co establecido na lexislación vixente, a sindicatos, seccións sindicais e, en xeral, ás organizacións legalmente establecidas e criadas para a defensa dos traballadores, as cales poderán, a través dos seus órganos acreditados ante o concello, realizar todo tipo de acción sindical das previstas na normativa vixente.
3. Recoñécense todos os dereitos sindicais establecidos por lei.
4. Fíxanse en vinte horas mensuais as de libre disposición para cada un dos delegados sindicais, debéndose xustificar o seu uso ante o xefe de persoal, xa sexa con carácter previo para as que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade á súa utilización para as demais.

Artigo 40. Garantías sindicais.

1. Garántese o dereito á libre sindicación e organización dos traballadores, así como ao exercicio do dereito de folga, coas limitacións impostas por lei e non discriminación, prexuízo nin sanción por razóns de afiliación ou exercicio dos dereitos sindicais.
2. Os/as delegados/as sindicais e os delegados de prevención non poderán ser sancionados nin despedidos durante o exercicio das súas funcións, nin no ano seguinte ao seu cesamento, como consecuencia das súas actividades sindicais.
3. Tampouco poderán ser trasladados da unidade, centro ou posto de traballo, en contra da súa vontade expresa, durante o período citado no parágrafo anterior.
4. Os/as delegados/as non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional, e razón do desempeño da súa representación.

Artigo 41°. Asembleas.

1. Neste punto haberá que aterse ao disposto nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores.

Capítulo VIII

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 42º. Condicións xerais de seguridade e saúde laboral.

1. O persoal laboral ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e síquica, e á protección da súa saúde, así como a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo. Así mesmo, ten dereito a participar na formulación da política de prevención no seu centro de traballo e no control e vixilancia das medidas adoptadas no desenvolvemento destas.

2. En correspondencia, o concello obrígase a promover, fomentar e pór en aplicación unha adecuada política de seguridade e hixiene en todos e cada un dos departamentos, servizos ou centros de traballo del dependentes.

3. A todos estes efectos elixiranse os delegados de prevención que correspondan para o persoal laboral coas competencias e facultades establecidas na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, coa mesma dedicación que o delegado de persoal.

Artigo 43º. Comisión de prevención.

1. Crearase unha comisión paritaria de prevención, co fin de redactar un Regulamento de seguridade e saúde laboral, así como de realizar o seguimento e interpretación deste.

O dito regulamento elaborárase no prazo máximo de seis meses desde a entrada en vigor deste convenio, que considere as materias relativas a este capítulo.

2. A comisión paritaria de prevención:

a) Estará composta por dous membros da Comisión de Goberno en representación da corporación e dous membros en representación do persoal.

No caso de imposibilidade de asistencia de calquera dos membros da comisión de prevención, poderase nomear a persoal que o substitúa. Así mesmo, poderán levar as partes unha persoa, segundo o tema que se vai tratar, en calidade de asesor, con voz pero sen voto.

b) Esta comisión será competente para a redacción, interpretación e seguimento do desenvolvemento de todo o que se estableza no Regulamento de seguridade e saúde laboral, así como para o estudo de todas as materias que incidan nas condicións de seguridade e saúde laboral dos traballadores deste concello.

c) Os acordos da comisión serán vinculantes, sempre e cando o tema non sexa materia reservada especificamente ao Pleno da Corporación, que neste caso será o órgano competente. Cando sexa así a comisión enviará a proposta pertinente para ser estudada na comisión informativa correspondente como paso previo para tratala no Pleno do Concello.

d) As discrepancias da interpretación serán resoltas pola arbitrase da persoa nomeada por ambas as partes.

3. Entre tanto non se aprobe o Regulamento de seguridade e saúde laboral, servirán as vixentes ordenanzas de seguridade e hixiene no traballo, así como a restante normativa de seguridade e saúde laboral, resultado do desenvolvemento da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Artigo 44. Medidas preventivas.

1. En todos os centros de traballo haberá, como mínimo, unha caixa de primeiros auxilios debidamente provisto.

2. Establecerase o calendario anual de revisións médicas, debendo ser estas en día laborable, segundo o disposto no artigo 22 da Lei de prevención e o artigo 37 do Regulamento dos servizos de prevención.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Este convenio entenderase asinado polas dúas partes cando sexa aprobado polo Pleno da Corporación.

Segunda.-O concello entregará copia deste acordo e as súas posibles modificacións a todos os empregados que figuren no cadro de persoal.