

**Convenio colectivo para a regulación das condicións laborais e de emprego do persoal laboral do Concello de Guitiriz (Lugo)
(Anos 2005-2009)¹**

Exposición de motivos:

A normativa vixente que regula as condicións de traballo dos empregados/as ao servizo da Administración local galega caracterízase principalmente pola variedade de convenios propios ou de sector ou ausencia de regulación específica, no caso de boa parte do persoal sometido ao réxime laboral.

Deste xeito, na Administración local galega configúrase na actualidade un marco de relacións laborais totalmente incardinado entre as distintas entidades locais e mesmo totalmente diferentes en función da natureza do vínculo contractual de que se trate (persoal estatutario ou laboral).

Conscientes desta realidade, que está a xerar non poucos problemas no momento de poñer en práctica procesos de xestión de recursos humanos nas entidades locais galegas, para a mellora na organización e na prestación dos servizos públicos locais, a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e os sindicatos máis representativos, propuxéronse recompilar nunha regulamentación única con carácter de mínimos, as condicións de traballo e de emprego do persoal local.

As partes concertantes basean esta actuación no carácter representativo do Concello de Guitiriz (Lugo) e dos sindicatos máis representativos respecto do persoal, e na lexitimidade que lle outorga a lexislación básica que regula os dereitos de participación e negociación das condicións de traballo dos empregados/as públicos (Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas e Real decreto lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores), lexitimidade que emana directamente do dereito constitucional á negociación colectiva (artigos 28 e 37).

O obxectivo deste convenio colectivo non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal laboral da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) cunha única regulación válida.

Polo tanto, o convenio colectivo regula os aspectos básicos das condicións de emprego tales como o ingreso, promoción, provisión de postos, retribucións, dereitos sindicais, réxime disciplinario, prestación de servizos, etc., tomando como antecedente de referencia o Acordo da Fegamp-sindicatos e o acordo estatal Femp-sindicatos sobre condicións de traballo na función pública local, que a día de hoxe está aínda por aplicar ou desenvolver en boa parte das administracións locais galegas.

Na mesma liña de homoxeneizar as condicións de traballo dos empregados públicos locais, as partes asinantes coinciden na necesidade de continuar desenvolvendo procesos formativos comúns ás entidades locais galegas, que permitan paralelamente equiparar tamén -na medida do posible-a cualificación e preparación técnica de todos/as os/as traballadores/as, o que sen dúbida redundará na mellora na calidade dos servizos prestados aos cidadáns. Neste sentido potenciarase a elaboración de plans de formación agrupados.

Non cabe dúbida que este acordo permitirá axilizar os procesos de negociación nos distintos ámbitos e facilitar a tarefa de redacción e elaboración de documentos, sen prexuízo da concreción que proceda determinar en cada caso en función das características específicas de

¹ Publicado no DOG núm. 153, do 10 de agosto de 2005.

cada entidade local, e partindo do principio do respecto polas condicións de traballo máis beneficiosas establecidas ou que se pretendan establecer en calquera ámbito concreto.

Por todo isto e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscripción da proposta de convenio colectivo das condicións de emprego do persoal labo

ral ao servizo da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), facendo constar que ambas as partes, Administración local e sindicatos, consideran necesaria a elaboración dunha lei marco ou estatuto que regule o sector, para unha homoxeneización máis xusta. Por iso entenden este documento como un convenio de mínimos, que se formula nas seguintes bases articuladas.

Este convenio colectivo adáptase a lexislación existente antes mencionada e concretamente ao ultimamente establecido na vixente Lei 9/2003, do 23 de decembro, de medidas tributarias e administrativas, modificacións que teñen carácter de lexislación básica, así como no establecido na Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega de igualdade entre homes e mulleres (DOG nº 149, do 3 de agosto).

Base I.-Disposicións xerais

Artigo 1.1.-Representación e lexitimidade.

As partes que concertan este convenio colectivo das condicións laborais e de emprego do persoal laboral do Concello de Guitiriz (Lugo) son a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e as centrais sindicais CC.OO., UGT e CSI-CSIF, constituídos en mesa xeral de negociación da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), ao abeiro do establecido na Lei 9/1987, de organos de representación na Administración e Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Artigo 1.2.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), tras a negociación colectiva no seu ámbito respectivo.

Artigo 1.3.-Ámbito funcional.

Inclúense expresamente a totalidade dos entes territoriais e institucionais que integren a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) que asume este convenio colectivo nos termos sinalados no artigo anterior, comprendendo concello e, se é o caso, as entidades locais menores legalmente constituídas, e a organismos de xestión desconcentrada por servizos de tales entes territoriais, nas modalidades de xestión con órgano especial de administración, organismo autónomo e sociedade mercantil. Inclúense, así mesmo, as entidades metropolitanas, entidades comarcais, agrupacións, mancomunidades e consorcios, sen prexuízo da participación dos órganos de representación de persoal e adopción de acordos que procedan polos órganos competentes, en atención á personalidade xurídica de cada un deles.

Artigo 1.4.-Ámbito persoal.

O convenio colectivo será de aplicación:

a) Persoal laboral da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), independentemente da duración e tipo de contrato, en todo aquilo que non se opoña á norma específica que ampare a súa adscrición.

Artigo 1.5.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

1. O convenio colectivo entrará en vigor o día en que apareza publicado no BOP, en todos ou algúns dos seus termos, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2009, data en que se entenderá prorrogado por anos naturais de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor do novo convenio colectivo que substitúa o anterior tras a oportuna negociación.

2. Ámbalas partes conveñen que o convenio colectivo se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

Artigo 1.6.-Obxecto.

O convenio colectivo regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal laboral da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

Artigo 1.7.-Carácter.

Este convenio colectivo entenderase como de mínimos, pretende ter un carácter mínimo e necesario para todos os efectos no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico.

Artigo 1.8.-Condicións máis beneficiosas.

Manteranse a nivel de entidades concretas ou persoas determinadas, condicións que superen o convenio colectivo e estean recoñecidas con anterioridade a este, respectando en todo caso os principios de condicións máis beneficiosas.

Artigo 1.9.-Irrenunciabilidade.

Terase por nula e por non feita, a renuncia por parte dos traballadores, de calquera beneficio establecido no convenio colectivo.

Así mesmo, unha vez aplicado este convenio colectivo, declararase de nulidade e sen ningún efecto, calquera outro convenio, resolución ou cláusula que impliquen condicións menos beneficiosas para o persoal laboral da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

Artigo 1.10.-Aplicación favorable.

Como norma xeral unha vez aplicado o convenio colectivo, todas as condicións establecidas no convenio colectivo, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ao sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os empregados públicos locais da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

Artigo 1.11.-Aplicación directa.

As partes asinantes do convenio colectivo ao nivel que sexa, comprométese á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

Artigo 1.12.-Publicidade do convenio colectivo.

Con independencia da súa publicación no BOP de Lugo, a publicidade deste convenio colectivo efectuarase por conta da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), enviando polo menos un exemplar a cada empregado público afectado.

Artigo 1.13.-Conflitividade laboral.

Antes de acudir a outras instancias legalmente recoñecidas e de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas de carácter colectivo, as partes asinantes do convenio colectivo comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo en todo caso á respectiva comisión paritaria da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

Base II.-Autonomía local

Artigo 2.1.-Autonomía local.

1. Todo o contido deste convenio colectivo basease no marco da autonomía da negociación colectiva das corporacións locais, arrincando, polo tanto, da autonomía e autoorganización destas conforme a Lli.

2. Así mesmo, baséase no carácter de representatividade que teñen as organizacións sindicais de acordo coa lexislación aplicable vixente.

Base III.-Seguimento e control

Artigo 3.1.-Comisión paritaria do Concello de Guitiriz (Lugo).

1. Na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) constituirase unha comisión paritaria de seguimento e control deste convenio colectivo, constituída polos representantes das centrais sindicais presentes na mesa xeral de negociación asinantes deste convenio colectivo, os delegados de persoal laboral ou comité de empresa e os representantes da corporación municipal.

2. Tal comisión constituirase aos quince días da sinatura do convenio colectivo pola Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) sen que o número total de integrantes sexa superior aos 14 membros. A dita comisión reunirse, cando menos, unha vez semestralmente e sempre que o estime preciso algunha das partes para analizar temas concretos ou expoñer as cuestións que procedan.

3. A dita comisión mixta contará cun secretario/a, que será un técnico designado pola Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), tomará nota do tratado nas reunións desta, redactando acta e actuando de fedatario con voz pero sen voto, dos acordos adoptados. Así mesmo, o secretario terá as funcións seguintes:

a) Convocar as partes coa antelación e forma debida.
b) Dar entrada, rexistrar e distribuír, entre os membros da comisión, as consultas e solicitudes recibidas.

c) Levar un rexistro das actas aprobadas e librar certificacións dos acordos adoptados.

d) Cantos outros cometidos lle sexan encomendados pola comisión paritaria de control e seguimento do convenio colectivo das condicións de traballo do persoal laboral do Concello de Guitiriz (Lugo), para o mellor funcionamento desta.

4. A comisión paritaria de control e seguimento do convenio colectivo regulador das condicións de traballo do persoal laboral do Concello de Guitiriz (Lugo), terá as seguintes funcións:

a) Interpretación acorde co espírito do texto do convenio colectivo, na súa aplicación práctica.

b) Resolución definitiva para as partes solicitantes ou implicadas de cantos asuntos e reclamacións se sometan á súa decisión respecto a calquera das condicións establecidas no convenio colectivo. Naqueles casos complexos e con especificidade nunha entidade concreta, a resolución non será de aplicación ao resto do persoal, agás que este a asuma expresamente. En todo caso garantirase a publicidade das resolucións.

c) Arbitrase, mediación e conciliación no tratamento e solución das cuestións e conflitos de carácter colectivo que se sometan á súa consideración, se as partes discordantes o solicitan expresamente e a comisión acepta a función arbitral, mediadora ou conciliadora.

d) Vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado no convenio colectivo segundo as oportunas recomendacións e interpretacións.

e) Denuncia do incumprimento do convenio colectivo.

f) Estudio da evolución das relacións entre as partes asinantes do convenio colectivo.

g) Informe referente a extensión e o grao de aplicación do convenio colectivo, dificultades encontradas a nivel de cada entidade e propostas de superación destas.

h) Negociar, redactar, formalizar e asinar o texto do convenio colectivo por delegación da súa mesa negociadora.

i) Emitir informes cando así lle sexa solicitado, en relación coas propostas de clasificación e valoración de postos de traballo antes da súa aprobación polos órganos competentes das entidades locais correspondentes.

j) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio colectivo ou veñan establecidas no seu texto.

k) Asegurará a non-discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laboral, físicas ou psicolóxicas, tanto por parte de compañeiros de traballo, como dos seus superiores.

l) Impedirá a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou

integridade psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

m) Calquera outra que, se é o caso, poidan serlle atribuídas ao amparo de disposicións que no futuro se promulguen.

5. A comisión paritaria de control e seguimento poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

6. A comisión paritaria de control e seguimento recibirá cantas consultas e reclamacións lle sexan formuladas por escrito respecto a cuestións da súa competencia, pero tan só polas vías procedimentais seguintes:

a) Por medio das centrais sindicais máis representativas e asinantes do convenio colectivo.

b) A través da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

7. Como enderezo da comisión paritaria de control e seguimento, para efectos de notificacións, reunións e correspondencia, fíxase a sede do Concello de Guitiriz (Lugo).

8. A comisión reunirse:

a) Con carácter ordinario, cuatrimestralmente o día que oportunamente se sinale.

b) Con carácter extraordinario cando o soliciten polo menos 1/3 dos seus compoñentes.

c) As sesións da comisión paritaria celebraranse no enderezo desta, aínda que poderán efectuarse tamén en calquera outro lugar, tras o acordo dos voceiros, estando a asistencia a elas reservada aos membros e asesores correspondentes.

9. As convocatorias das diversas sesións da comisión paritaria, realizaraas o secretario/a, co visto e prace dos voceiros, mediante citación por escrito en que conste, o lugar, a data e a hora, así como a orde do día, enviándose por correo certificado ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles, respecto da data prevista de celebración, no caso de que convoque a sesión ordinaria, e dous días naturais para o caso en que se cite á sesión extraordinaria.

10. A orde do día das diversas sesións da comisión paritaria será fixada polo secretario/a, co visto e prace dos voceiros, conforme o disposto en acordo previo entre os respectivos voceiros.

11. A compensación por custo dos membros da comisión paritaria que asistan a sesións ordinarias ou extraordinarias, serán sufragados con cargo ao fondo de compensación paritaria constituído para o efecto pola Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

O fondo de compensación paritaria á que alude o punto anterior deste artigo, estará destinado a sufragar directamente os diversos gastos de funcionamento da comisión paritaria do convenio colectivo, así como os diversos custos derivados da negociación colectiva coa Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e da actividade inherente a ela.

12. Para que as sesións da comisión paritaria poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 50% dos compoñentes de cada unha das partes da comisión, así como a do secretario/a ou dos que os substitúan nos seus cargos.

13. De cada xuntanza e ao seu remate, o secretario/a da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de constar o lugar, a data e a hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados con redacción sintética das opinións emitidas e a expresión dos votos; a correspondente acta así elaborada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de todos os asistentes.

14. As actas das sesións da comisión paritaria, archivaranse nun rexistro que custodiará o secretario/a, baixo a súa responsabilidade, no domicilio da devandita comisión, tendo que expedir as certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así se reclame por parte lexitimamente interesada.

15. No caso de non haber acordo entre as partes da comisión paritaria nun prazo máximo dun mes, estas poderán someter as súas diferenzas a unha conciliación ou mediación ante o AGA (Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo) ou outro organismo, co fin de que as partes remitan os informes que consideren pertinentes. A decisión deste poderá ser vinculante para a comisión paritaria, que emitirá ditame no sentido deste, excepto no caso de que ambas as partes chegasen a un acordo posterior ou simultáneo, caso en que prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo sen efecto.

16. O ditame da comisión paritaria notificarase ás partes implicadas.

17. Cando ambas as partes así o consideren, crearanse comisións de traballo restrinxidas para tratar temas concretos e predeterminados. Estas comisións elaborarán os ditames que logo serán presentados á comisión paritaria, non sendo estes vinculantes senón meramente informativos.

18. As partes asinantes e a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), colaborarán coa comisión paritaria facilitando canta axuda e información lles sexa requirida, en virtude do cumprimento do pactado no texto do convenio colectivo. O empregado público que obstaculizase o labor da comisión paritaria, será obxecto de requirimento en forma ao respecto por parte do alcalde/alcaldesa do Concello de Guitiriz (Lugo) e no caso de persistir na actitude, incorrerá na falta grave de insubordinación.

19. As comunicacións oficiais da comisión paritaria de control e seguimento verificaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

Base IV.-Negociación colectiva

Artigo 4.1.-Do dereito á negociación colectiva.

Os empregados públicos ao servizo desta Administración local, terán dereito á participación na determinación das súas condicións de traballo conforme a lexislación vixente aplicable e no disposto nos seguintes artigos.

Artigo 4.2.-mesa xeral de negociación.

Na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) constituirase unha mesa xeral de negociación formada pola representación da entidade local e os sindicatos máis representativos nos termos que sinala a lexislación vixente, sen prexuízo das facultades, se é o caso, do comité de empresa, e que será o encargado de negociar a asunción do convenio colectivo.

A mesa de negociación reunirse como mínimo 1 vez ao ano.

Recoméndase a constitución dunha mesa xeral de negociación única para funcionarios e laborais para os efectos sinalados.

Artigo 4.3.-Obxecto da negociación.

Ao abeiro do disposto no artigo 32 da Lei 9/1987 do 12 de xuño e artigo 85 do R.D. 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Estatuto dos traballadores, serán obxecto de negociación no ámbito respectivo de cada mesa de negociación, entre outras, as seguintes materias:

a) O incremento de retribucións do persoal obxecto deste convenio colectivo nos orzamentos ordinarios anuais do Concello de Guitiriz (Lugo), dentro dos límites da lexislación orzamentaria do Estado.

b) A determinación e aplicación das retribucións.

c) A preparación e deseño dos programas de oferta de emprego público.

d) A clasificación de postos de traballo.

e) A determinación dos programas e fondos para a acción de promoción interna, formación e perfeccionamento.

f) Os sistemas de ingreso, provisión e promoción do persoal.

g) As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.

h) Medidas sobre seguridade e saúde laboral.

i) As materias de índole económica, de prestación de servizos, sindical, asistencial e cantas outras afecten ás condicións de traballo e ao ámbito de relacións laborais do persoal e representantes sindicais coa entidade.

Artigo 4.5.-Principio de boa fe.

En todo caso as negociacións realizaranse sempre baixo o principio de boa fe.

Base V.-Dereitos e deberes

Artigo 5.1.-Dereitos e deberes.

No relativo aos dereitos e deberes dos empregados públicos locais aplicarase o disposto pola lexislación vixente aplicable ao respecto.

Base VI.-Calidade dos servizos e absentismo laboral.

Artigo 6.1.-Calidade dos servizos e absentismo laboral.

A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e os sindicatos asinantes deste convenio colectivo, potenciarán os instrumentos de control e redución do absentismo laboral, a través da proposta, entre outras, de medidas de mellora dos sistemas e procedementos da calidade na prestación do servizo público aos cidadáns, da medición do absentismo laboral e seguimento deste, realizando os estudos necesarios sobre as causas e adoptando, se é o caso, as medidas que sexan procedentes para a súa redución, podendo procederse, sempre logo de audiencia ao interesado/a, o desconto automático, calculado conforme o establecido para o persoal laboral, das retribucións correspondentes ao tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia e/ou puntualidade. Todo isto efectuarase sen prexuízo das medidas disciplinarias que, se é o caso, puidesen corresponder.

Das medidas que se tomen para reducir o absentismo nesta entidade local, esta procederá a informar puntualmente á mesa xeral de negociación e, no seu ámbito, aos representantes legais dos traballadores.

Base VII.-Solución extraxudicial de conflitos colectivos

Artigo 7.1.-Solución extraxudicial de conflitos colectivos.

Unha vez recoñecido o dereito á negociación colectiva no marco das administracións públicas pola lexislación vixente aplicable (Lei 9/1987, modificada polas leis 7/1990 e 18/1994), establécese como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos colectivos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e a negociación, a mediación e a arbitrase. Recóllese neste convenio colectivo a recomendación da súa aplicación conforme os seguintes orzamentos:

1. A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e os Sindicatos máis representativos na Comunidade Autónoma de Galicia, poderán acordar a creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos colectivos.

2. Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán ser os derivados da negociación dos pactos e acordos, os derivados da aplicación e interpretación destes e, en xeral, os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos acordos sobre as materias sinaladas nos artigos 30 e 31.2º da Lei 9/1987, excepto para aquelas materias para as que exista reserva formal de lei.

3. Esgotadas as vías de negociación e diálogo, a resolución extraxudicial de conflitos deberá levarse a cabo por procedementos de mediación e arbitrase.

A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas polas partes.

Mediante o procedemento de arbitrase as partes poderán acordar conxuntamente encomendar a un terceiro a resolución do conflito exposto, comprometéndose de antemán a aceptar o contido desta.

4. O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitrase terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e acordos regulados por lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscribise o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lles permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme ao previsto pola lei.

Estes acordos serán susceptibles de impugnación. Especificamente caberá recurso contra a resolución arbitral no caso de que non observasen no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto ou cando a resolución versase sobre puntos non sometidos á súa decisión, ou que esta contradiga a legalidade vixente.

5. A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente sexan determinados tras o acordo coas organizacións sindicais representativas conforme ao regulado actualmente a este respecto.

6. Este acordo e mecanismo de resolución extraxudicial de conflitos, e o seu contido, poderá ser aplicado en todo conflito xurdido no marco da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), independentemente do tipo de vinculación xurídica dos empregados públicos aos que lles afecte este.

Base VIII.-Asistencia e permanencia no traballo

Artigo 8.1.-Calendarios laborais.

1. O calendario laboral ordinario será o que establezan os organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias e afecten o conxunto da Administración local de Galicia e a esta entidade local do Concello de Guitiriz (Lugo) en particular.

2. Os días 24 e 31 de decembro serán inhábiles para os empregados públicos locais da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), e considerados como días festivos para todos os efectos se así se considera en negociación colectiva que cada ano terá que producirse para o efecto, en caso de non chegar a acordo satisfactorio para ambas as dúas partes, aplicarase o que para os efectos ditamine a Administración autonómica da Xunta de Galicia para os seus empregados públicos. Así mesmo, o día de Santa Rita será celebrado como día da patroa dos empregados públicos de Administración local. No caso de que a festividade de Santa Rita (22 de maio) ou 24 e 31 de decembro, coincidan en sábado, domingo ou festivo, trasladaranse ao día hábil inmediatamente anterior.

3. Na mesa de negociación da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) poderanse establecer, con cargo aos días de licenza por asuntos particulares e en función do calendario, un número de pontes ao ano, que serán desfrutados alternativamente polo persoal, de tal maneira que se asegure o mantemento do funcionamento óptimo dos servizos.

Artigo 8.2.-Calendarios de servizos especiais.

1. Os servizos desta Administración local que pola súa peculiaridade teñan que organizarse en réxime de quendas ou non admitan o tratamento común en canto a calendario laboral, elaborarán os seus calendarios baixo os principios de igualdade, rotación e non discriminación entre os/as traballadores/as.

2. Nos servizos en que as actividades se desenvolvan en domingos, festivos, horas nocturnas ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade, as xornadas realizadas nas ditas circunstancias deberán ser repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo, atendendo ás características específicas de cada posto de traballo, e procurando que ningún traballador/a permaneza na quenda de noite máis de dous meses consecutivos, agás adscrición voluntaria.

3. Os calendarios laborais específicos de cada servizo serán negociadas cos representantes sindicais na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

Os calendarios laborais elaboraranse antes do 15 de decembro de cada ano e deberán permanecer expostos nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo. Só poderán ser modificados cando circunstancias imprevistas así o requiran.

4. Calquera modificación que se pretenda levar a cabo nos calendarios laborais deberá ser debidamente motivada e argumentada, e notificarase coa antelación oportuna aos interesados e aos órganos de representación do persoal.

O cambio obrigado dun traballador/a ou grupo de traballadores/as dentro das quendas preestablecidas deberá ser motivado e obxectivo mediante informe do xefe do servizo. En todo caso deberán ser oídos/as os interesados/as e negociado co órgano de representación dos traballadores e a representación sindical.

O cambio voluntario dun traballador dentro das quendas preestablecidas non terá máis limitacións que a pertenza á mesma categoría profesional, corpo ou escala e logo de comunicación ao responsable do servizo cunha antelación de 24 horas.

5. Os calendarios de servizos especiais poderán dispoñer un sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e aos servizos a realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, así como, cando menos, 2 fins de semana de descanso ao mes. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinala para o resto do persoal.

6. Entenderase por distorsión horaria o prexuízo do/a traballador/a que teña que prestar servizo alternativamente en quendas variables de mañá, tarde ou noite. A distorsión horaria será retribuída nas condicións e contías que se establezan no capítulo de retribucións deste convenio colectivo.

Artigo 8.3.-Xornada laboral.

8.3.1.-Xornada ordinaria.

1. A xornada ordinaria de traballo máxima establécese, por imperativo legal, en 37,5 horas semanais, en cómputo anual. Non obstante, os asinantes deste convenio colectivo comprométese a instar as oportunas modificacións regulamentarias co obxecto de que a devandita xornada ordinaria poida quedar establecida en 35 horas semanais.

2. A xornada ordinaria de traballo no Concello de Guitiriz (Lugo), queda establecida en 1.680 horas en cómputo anual.

3. Recoméndase que a xornada se realice con carácter ordinario de luns a venres, respondendo a calquera dos seguintes criterios:

a) Xornada fixa: das 8.00 h. ás 15.00 h. de luns a venres.

b) Xornada flexible: A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) reconece o dereito do persoal ao seu servizo con fillos e fillas menores de seis anos ou con familiares dependentes, que necesiten a asistencia doutras persoas, á flexibilización da súa xornada de traballo dentro dun horario de referencia, determinado, por petición da persoa interesada, polo/a responsable de persoal ou o/a alcalde/sa, axustándose sempre ás necesidades do servizo, e, se as necesidades do servizo o admiten, reconeceráselle o máis amplo horario de referencia posible (adaptación do art. 44 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes).

8.3.2.-Xornada de verán.

Durante o período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de agosto (ambos os dous inclusive) quedará establecido o horario de verán, coa redución da xornada de traballo nunha hora diaria.

8.3.3.-Tempo de traballo efectivo.

1. Xeral.

a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa mínima de trinta minutos na xornada, computándose como de traballo efectivo.

b) O persoal en réxime de xornada partida, desfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.

c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma conside

ración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

d) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo.

2. A xornada do traballador/a con fillos de ata nove meses de idade, reducirase nunha hora diaria, por motivos de lactación. No caso de traballar ámbos os dous cónxuxes, só un deles poderá beneficiarse da redución da xornada sinalada. O mesmo dereito terán os pais en caso de adopción dun neno (ata os nove meses).

O traballador/a poderá partir a redución da xornada, en dúas partes entre o principio e o final da xornada diaria.

8.3.4.-Servizos extraordinarios fóra da xornada laboral.

1. Xustificación:

a) Con carácter xeral, prohíbese a realización de horas extraordinarias estruturais.

b) Poderanse realizar servizos extraordinarios fóra da xornada ordinaria de traballo por razóns de prevención ou reparación de sinistros ou danos, imprevistos, ausencias, acumulación de tarefas, interrupcións do servizo, alteracións nas quendas de persoal ou outras circunstancias excepcionais derivadas das actividades propias do servizo público, cando non sexa posible atender estas situacións coa redistribución dos efectivos do cadro de persoal.

c) A atención dos servizos extraordinarios fóra da xornada normal de traballo que respondan ás características definidas no parágrafo anterior, excluídas as motivadas por razóns de forza maior, terá carácter voluntario, sen que ninguén poida ser obrigado a facelas nin represaliado pola súa negativa.

d) Especificamente, terán a consideración de servizos extraordinarios as horas necesarias para asistir a xuízos ou comparecencias fóra da xornada de traballo derivadas da prestación do servizo, como tres horas e media extraordinarias se o xuízo ou comparecencia ten lugar na mesma localidade, e de sete horas se se trata dunha localidade distinta, sen prexuízo da xustificación oportuna.

Igualmente, consideraranse horas extraordinarias as consumidas polo persoal que realice traballo por quendas na espera do relevo correspondente.

2. Autorización:

a) Os responsables dos servizos ou unidades administrativas, ante un suposto dos previstos na alínea b), emitirán con carácter preceptivo e previo o correspondente informe-proposta de realización de servizos extraordinarios indicando as causas que os xustifican, a data e a hora de realización, a previsión do número de horas e a relación do persoal afectado. Este informe enviarase ao alcalde ou ao concelleiro delegado para recadar a autorización previa, que

deberá formalizarse mediante decreto da alcaldía e será amosada aos traballadores/as afectados antes da realización dos servizos extraordinarios.

b) Os responsables dos servizos ou unidades administrativas responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización de servizos extraordinarios, así como da veracidade dos condicionamentos aludidos en puntos anteriores que xustifiquen a súa realización.

3. Control:

a) Para os efectos de control e compensación, sempre que un traballador/a ou grupo de traballadores/as realice servizos extraordinarios fóra da súa xornada ordinaria, o responsable do servizo elaborará unha relación mensual na que figure a identificación dos traballadores/as, as horas traballadas, a data da súa realización e a cuantificación das horas realizadas en total, que será exposta no taboleiro de anuncios e enviada á subunidade de persoal, entregándose unha copia aos traballadores/as afectados. A subunidade de persoal enviará outra copia ás seccións sindicais representadas no comité de empresa.

Co fin de repartir equitativamente os traballos realizados fóra da xornada ordinaria, nos servizos especiais estableceranse listas do persoal ordenado por categorías profesionais e alfabeticamente. As tarefas extraordinarias asignaranse pola orde correlativa que figura na lista. Ningún traballador/a repetirá na quenda de dispoñibilidade ata que sexa esgotada pola totalidade dos da lista, a salvo de baixas laborais ou calquera outra causa que implique suspensión na prestación do servizo.

Se, chegado o momento de realizar tarefas extraordinarias, o traballador/a que lle corresponde por orde de lista non pode atendelas por coincidírenlle co servizo ordinario, manterase no mesmo lugar da lista.

b) Establécese o seguinte límite de horas extraordinarias:

1. 2 horas diarias cando supoñan prolongación de xornada.
2. 14 horas mensuais.
3. 80 horas anuais.

Cando en calquera servizo municipal se exceda de 800 horas extraordinarias anuais, crearse unha nova praza no cadro de persoal.

4. Compensación:

a) A realización de traballos fóra da xornada ordinaria compensaranse con horas libres, a razón dunha hora e media por cada hora extraordinaria traballada. As horas de compensación acumularanse preferentemente ata chegar a completar xornadas laborais enteiras. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer dos días libres de compensación no prazo dos dous meses seguintes á data da realización.

Cando os servizos extraordinarios se realicen en domingo, festivo ou de noite compensaranse en todo caso con dúas horas por cada hora traballada, e tres horas se concorren as dúas circunstancias.

Excepcionalmente, cando dispoñer de horas libres para compensar a realización de horas extraordinarias poida supoñer un grave prexuízo para o funcionamento do servizo, a compensación horaria poderá substituírse pola remuneración económica, nas contías que para cada nivel se estableza no capítulo de retribucións.

Neste suposto, o responsable do servizo deberá formular a proposta de compensación económica, facendo constar as razóns que desaconsellan a compensación horaria, concretando a identificación dos traballadores/as afectados e o número de horas realizadas. A resolución da proposta corresponderá ao alcalde ou órgano en que delegue.

De ser o caso, o pagamento das horas extraordinarias procurarase incluír na nómina do mes seguinte ao da data da resolución.

b) A comisión de seguimento desta entidade revisará a aplicación práctica dos procedementos de xustificación, autorización e compensación definidos no artigo 10º.5 deste convenio colectivo.

8.3.5.-Réxime de especial dedicación.

1. O réxime de especial dedicación implicará:

a) A dispoñibilidade por razóns de servizo para o desenvolvemento dunha xornada adicional anual de 163 horas dispoñibles fóra do horario e quenda ordinarios.

b) A incompatibilidade para o exercicio de calquera outra actividade lucrativa, pública ou privada, consonte o establecido pola Lei 53/1984, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas, e no capítulo correspondente deste texto.

2. Na mesa xeral de negociación da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) determinaranse os postos de traballo suxeitos ao réxime de especial dedicación e a compensación correspondente.

8.3.6.-Traballo en período nocturno e festivo.

Entenderase por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10 da noite (22.00 p.m.) e as 8 da mañá (8.00 a.m.).

Entenderase por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 22.00 horas do véspera e as 24.00 horas de cada domingo ou festivo.

As horas que se realicen en horario nocturno ou festivo compensaranse mediante a súa retribución específica ou a redución da xornada que corresponda, segundo se estableza especificamente en cada entidade local.

A compensación horaria por traballos nocturnos e festivos será acumulable.

8.3.7.-Pausa mínima entre cada xornada.

Calquera que sexa o réxime de organización do traballo de cada servizo municipal, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo 12 horas.

8.3.8.-Descanso mínimo semanal.

Os empregados públicos desta Administración local terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo completo, agás nos servizos que funcionan os sete días da semana.

Artigo 8.4.-Vacacións anuais, permisos e licenzas.

No referente a licenzas, vacacións e permisos, tomarase como referencia o disposto na lexislación da CC.AA. de Galicia para o efecto para os seus empregados públicos.

Sen prexuízo do anterior, concretamente para o persoal laboral da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), neste convenio colectivo establécese o seguinte:

8.4.1. Vacacións anuais.

1. As vacacións terán a duración dun mes natural ou de 22 días hábiles anuais por ano completo de servizo ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, debéndose desfrutar de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, de acordo coa planificación que se efectúe por parte da dirección de cada departamento ou organismo, logo de consulta cos representantes sindicais; para estes efectos os sábados non serán considerados días hábiles.

No suposto de ter completado os anos de antigüidade na admón. reflectidos no cadro posterior terase dereito ao disfrute dos seguintes días de vacacións anuais.

a) 15 anos de servizo: 23 días hábiles.

b) 20 anos de servizo: 24 días hábiles.

c) 25 anos de servizo: 25 días hábiles.

d) 30 ou máis anos de servizo: 26 días hábiles.

2. Desfrutaranse preferentemente e con carácter xeral entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, respectando sempre as necesidades do servizo.

3. No caso do persoal que traballa a quendas, non poderá comezar o período vacacional en descanso semanal establecido.

4. No suposto de baixa por maternidade, enfermidade ou accidente, interromperase o cómputo do período vacacional e reiniciarase unha vez recuperada o alta polo traballador, de acordo coas necesidades do servizo.

5. O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, para a súa negociación cos representantes dos traballadores, de modo que cada traballador poida coñecer as datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

6. Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ao desfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo traballador con maior antigüidade.

7. As vacacións non poderán ser compensadas en metálico nin en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego do traballador/a ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña desfrutado ou completado na súa totalidade o desfrute do período vacacional.

8. No suposto de producirse colisión de intereses entre o traballador/a afectado pola enfermidade ou por accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.

9. O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, tras a solicitude dos/as interesados, sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non se afecten intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.

10. A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) reconece o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes ao seu servizo, e a preferencia de elección a mulleres e homes con fillas ou fillos menores de seis anos ou maiores dependentes ao seu coidado (adaptación do art. 43 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes).

Artigo 8.4.2.-Permisos.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento, recoméndase o seguinte réxime de permisos:

1. Pai traballador poderá desfrutar dun permiso retribuído de 8 días laborables, ou 10 se o parto é múltiple, que se computarán desde o nacemento, adopción de fillo/a ou acollemento preadoptivo ou permanente. No caso de que o pai non poida exercer este dereito por calquera razón, a nai poderá utilizar este permiso, con carácter ininterrompido desde a finalización da licenza de maternidade.

2. Por enfermidade grave ou falecemento dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade 3 días, e 5 días se o suceso se produce fóra da localidade.

Ademais aplicaranse os seguintes permisos retribuídos:

a) Falecemento:

I. Irmáns, xenros e noras: 2 días hábiles.

II. Avós, cuñados, netos e sogros: 2 días hábiles.

III. Estes permisos serán de 4 días hábiles sempre que o suceso se produza fóra da localidade de residencia.

IV. Tíos, sobriños e curmáns: polo tempo necesario para o enterramento e funeral, (máximo 1 día hábiles).

b) Enfermidade grave:

I. Cónxuxe, parella de feito, convivinte (acreditando tal situación) ou fillos, pais, irmáns, xenros e noras, avós, cuñados, netos e sogros do mínimo

establecido por lei, ata un máximo de 15 días retribuíbles, supeditados neste caso á decisión da alcaldía, oída a representación sindical.

c) Para estes efectos considerárase como graves as enfermidades ou accidentes que cumpran os seguintes requisitos:

I. No caso de enfermidade, que requira internamento hospitalario.

II. No caso de accidente, parte expedido por facultativo no que figure a prognóstico de grave ou moi grave.

III. No caso de enfermidades ou accidentes que non teñan a consideración de graves, o permiso concederáse exclusivamente cando se trate de persoas que convivan no domicilio do solicitante, (acreditando tal situación co censo, padrón municipal ou informe médico), e este xustifique que non existe no domicilio ningunha outra persoa que poida atender o enfermo. A duración deste permiso será de dous días.

IV. En casos excepcionais de enfermidade de familiares ou persoas que convivan no domicilio do solicitante e afecten gravemente o normal desenvolvemento da vida familiar, o alcalde poderá autorizar permisos, redución de xornadas ou xornadas especiais en canto se soluciona a situación.

3. Permiso para acompañamento á consulta médica a menores de 12 anos e maiores de 70 anos, ou familiares ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade e que convivan no mesmo domicilio e parellas de feito e convivintes (acreditando tal situación) e que teñan unha discapacidade superior ao 33%, polo tempo necesario e debendo xustificarse con parte de asistencia á consulta.

4. Permiso por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico durante a xornada de traballo, os traballadores/as terán dereito a permiso, sempre que estea debidamente xustificado, e sempre que non se poida acudir fóra do horario de traballo.

Quen por razón de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos, a un ancián ou a un diminuído psíquico ou físico que non desempeñe ningunha actividade retribuída ou no perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional, terán dereito a unha redución da xornada total ordinaria entre polo menos un terzo e un máximo da metade da súa duración, sufrindo a conseguinte diminución proporcional das retribucións.

5. Por traslado de domicilio: 1 día hábil se o suceso se produce sen cambio de residencia, non podendo repetirse o permiso neste concepto máis dunha vez ao ano.

6. Permiso para asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así coma probas selectivas que se celebren dentro da xornada normal de traballo, un día, ampliándose polo tempo necesario e imprescindible cando se celebren fóra do termo municipal.

No caso de que o exame se celebre fóra da xornada normal de traballo, deberá mediar un tempo mínimo de dúas horas entre a finalización da xornada e o comezo do exame.

Deberán ser autorizados polo alcalde ou delegado de persoal e deberán xustificarse cun certificado de asistencia en que conste a data de celebración e o tempo de duración, que deberá ser presentada nos cinco días seguintes á data do exame.

7. Permiso por asuntos persoais nove días ao ano, sen necesidade de xustificación, respectando sempre as necesidades do servizo.

8. Polo tempo preciso para cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal. Para a realización destes deberes os traballadores terán dereito ao permiso polo tempo necesario para o seu cumprimento, sempre e cando non se poidan facer fóra da xornada normal de traballo, e deberán acreditarlo documentalmente.

9. Permisos non retribuídos.

Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribuír, dunha duración determinada que non poderá exceder de tres meses cada dous anos.

Artigo 8.4.3.-Licenzas.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento, recoméndase o seguinte réxime de licenzas:

1. Licenzas por matrimonio:

a) Por razón de matrimonio propio, o traballador/a terá dereito a unha licenza de 15 días naturais, que poderán sumarse ás vacacións anuais.

b) Por matrimonio de parentes, (pais, irmáns, fillos, netos ou avós do interesado), 1 día.

2. Licenza por maternidade, adopción e paternidade.

a) Período de licenza por maternidade será de dezaseis semanas ininterrompidas ampliables no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O permiso distribuirase a opción da traballadora con carácter pre ou pos-parto, segundo a conveniencia da interesada e sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do permiso. No caso de que a nai e o pai traballen, aquela poderá optar porque o pai disfrute de ata catro das últimas semanas da licenza, sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período e, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai, supoña un risco para a súa saúde.

b) A traballadora xestante terá dereito a ocupar durante o embarazo, un posto de traballo ou xornada distinto/a ao seu, sempre que, segundo prescrición médica o posto de traballo habitual resulte nocivo para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin diminución dos seus dereitos económicos. Rema

tada a causa que motivou o cambio do posto de traballo, procederase á reincorporación ao seu destino orixinal .

c) Nos casos de adopción e acollemento, se o fillo adoptado ou acollido é menor de 6 anos, a licenza terá unha duración máxima de 16 semanas contadas, á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se ben a constituír a adopción. Se o fillo adoptado ou acollido é maior de 6 anos e se trate de discapacitados ou minusválidos físicos ou psíquicos, a licenza terá tamén unha duración de 16 semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer o dereito.

d) A traballadora, por lactación dun fillo menor de nove meses, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A traballadora, por vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai e polo pai no caso de que ambos os dous traballasen.

e) A traballadora embarazada terá dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso á autoridade competente en materia de persoal, e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

f) A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) reconécelle ao persoal ao seu servizo o complemento ata o cen por cento da base reguladora do subsidio económico por risco durante o embarazo (adaptación do art. 42 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes).

3. Licenza por realización de estudos.

a) O persoal terá o dereito e o deber de realizar cursos de perfeccionamento e promoción profesional sobre materias relativas ao posto de traballo que ocupa, ou para poder acceder a outro distinto e/ou de superior categoría.

b) Poderá concederse licenza para realizar estudos ou cursos en materia directamente relacionada coa función pública, despois de solicitalo presentando no rexistro xeral e con fundamento na xustificación na súa asistencia e da necesidade ou non para o servizo que preste o/a traballador/a. No caso de concederse con carácter de comisión de servizos o/a traballador/a terá dereito a percibir toda a súa remuneración e as indemnizacións previstas.

Artigo 8.5.-Concreción do cómputo dos días de permiso ou licenza.

Nas referencias feitas neste capítulo a días de permiso ou licenzas, entenderanse feitas a días naturais, sexan laborables ou non, agás que o feito que provoca o permiso se inicie en fin de semana, nese caso empezará a computar o inmediato luns seguinte e no relativo a permisos por asuntos propios que se entenderán sempre como días laborables.

En todo caso os días de permiso por traslado de domicilio, asistencia a exames, matrimonio de parentes, enfermidades, accidentes ou falecemento de familiares deberán coincidir necesariamente co día en que se produza o evento, sempre que non conclúise a súa xornada laboral.

Artigo 8.6.-Excedencia por coidado de fillos.

O persoal laboral terá dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción, contado desde a data de nacemento deste ou da adopción. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, que porá fin ao que se viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballe, só un deles poderá exercer este dereito.

O tempo de desfrute da excedencia recollida no presente artigo computará para os efectos de antigüidade. Para os efectos de cotización na Seguridade Social aplicarase o disposto no Real decreto 2064/1995, do 22 de decembro, e normativa concordante.

Base IX.-Selección, promoción interna, provisión de postos e situacións administrativas

Artigo 9.1.-Oferta de emprego público.

A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), adaptará as súas ofertas de emprego público aos seguintes criterios:

1. As prazas do cadro de persoal dotadas orzamentariamente que non sexan susceptibles de ser cubertas por persoal da corporación constituirán a oferta de emprego público, que será obxecto de negociación na mesa de negociación.

2. Nas ofertas de emprego público deberá figurar o número porcentual que a lexislación vixente reserva a persoas con minusvalidez, especificando a denominación e características das prazas.

3. Cando, en cómputo anual e por grupos ou categorías profesionais, se exceda de 800 horas extraordinarias, deberá crearse unha nova praza no cadro de persoal.

Artigo 9.2.-Principios xerais de acceso á Administración local.

O ingreso do persoal laboral ao servizo da Administración local galega realizarase a través da oferta de emprego público, con total respecto aos principios básicos de acceso á Administración pública, de conformidade cos postulados constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, establecendo como mecanismos de garantía os seguintes:

1. Publicidade da convocatoria nos diarios oficiais que procedan, e recoméndase que polo menos se publique nun xornal de tiraxe provincial, no caso de prazas de persoal fixo, e no BOP e nun xornal de tiraxe provincial, no caso de prazas de persoal temporal; en todo caso para este último tipo de persoal, e como mínimo, as convocatorias serán expostas e publicadas no taboleiro de anuncios do concello.

2. Nas probas eliminatorias garantirase o anonimato dos aspirantes naquelas probas en que sexa posible.

3. As bases xerais de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo serán negociadas na mesa xeral de negociación.

4. Os tribunais e/ou comisións de selección estarán integrados, de conformidade co Decreto 364/95, de 10 de marzo, de ingreso do persoal ao servizo da Administración do Estado, por un número impar de membros, non inferior a cinco, cos seus respectivos suplentes, debendo posuír a totalidade destes un nivel de titulación igual ou superior ao exixido para o ingreso no grupo profesional de que se trate, e dos/as que formarán parte, con voz e voto un representante designado polo comité de empresa, ou sindicatos máis representativos.

5. En ningún caso poderá constituír como mérito para acceder á Administración pública ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual.

6. Para poder participar nos procesos selectivos convocados na Administración local será necesario reunir os seguintes requisitos:

a) Posuír a nacionalidade española, ou a dun Estado membro da Unión Europea nos termos previstos na lexislación vixente.

b) Estar en posesión da titulación exixida ou en condicións de obtela no prazo de presentación de solicitudes.

c) Posuír a capacidade funcional necesaria para o desempeño das tarefas habituais da escala ou praza correspondentes.

d) Ter cumpridos dezaioito anos e non exceder da idade de xubilación forzosa, salvo naqueles corpos ou escalas que teñan determinada por lei outra idade de ingreso ou xubilación.

e) Non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das administracións públicas, nin atoparse inhabilitado con carácter firme para o exercicio de funcións públicas.

Artigo 9.3.-Proceso selectivo.

1. En todo caso estarase ao disposto no Regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional dos EE.PP. civís da Administración xeral do Estado, e ao Real decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos EE.PP. da Administración local.

En concordancia coa normativa mencionada, tamén se aplicará nesta materia o disposto no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección de persoal da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A extensión e profundidade dos programas adecuaranse aos niveis de titulación exixidos e á espe

cialidade profesional da correspondente escala, subescala ou grupo de clasificación e categoría profesional de persoal laboral.

Artigo 9.4.-Selección do persoal laboral temporal.

1. A selección e contratación do persoal laboral temporal farase de acordo co sistema selectivo que cada Administración pública determine, respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade, axustándose ás normas de xeral aplicación a este tipo de persoal. O referido sistema deberá permitir a máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes.

2. Para a selección de persoal laboral temporal, as convocatorias de prazas por quenda libre para persoal fixo poderán prever a constitución de listas de espera dos aspirantes, tendo en conta para estes efectos as puntuacións obtidas nas distintas probas selectivas ou a valoración dos servizos prestados en postos de natureza semellante nas administracións públicas. Igualmente, cando non existan listas de espera dispoñibles, poderase proceder á convocatoria dun proceso concursal para constituílas.

As listas de espera serán públicas e substituiranse automaticamente polas correspondentes ao último proceso selectivo de prazas fixas que se realice.

O persoal será nomeado directamente mediante decreto da alcaldía pola orde correlativa que figure nas listas.

3. Os servizos prestados temporalmente poderán terse en conta cara o acceso a prazas fixas do cadro de persoal, nos termos que establezan as bases específicas de cada convocatoria.

Artigo 9.5.-Promoción interna.

1. A promoción interna consiste no acceso desde corpos ou escalas dun grupo de titulación a outro do inmediato superior ou no acceso a corpos ou escalas do mesmo grupo de titulación.

A promoción profesional terá que constituír un instrumento indispensable nun modelo avanzado de carreira profesional na función pública.

2. Como criterios xerais en materia de promoción teranse en conta os seguintes:

a) A promoción deberá ser o instrumento para incrementar a capacidade de traballo dos empregados públicos e, en definitiva, os niveis de motivación e integración.

b) A promoción deberá basearse no esforzo persoal, o historial profesional e a carreira, a formación e cualificación adquiridas, debendo ser tamén obxecto de consideración a antigüidade.

c) De acordo con estes criterios, no ámbito da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), deberán efectuarse procesos de promoción, separados dos de ingreso, que se desenvolverán en convocatorias independentes.

d) Efectuarase mediante o sistema de concurso-oposición con suxeición aos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

3. Requisitos:

Para participar en probas de promoción interna o persoal laboral deberá posuír unha antigüidade de, polo menos, dous anos no corpo ou escala á que pertencen o día da finalización do prazo de presentación de solicitudes de participación e posuír a titulación e o resto dos requisitos establecidos con carácter xeral para o acceso ao corpo ou escala ao que aspire a ingresar.

No suposto de promoción do corpo ou escala equivalente o grupo D de persoal funcionario ao C de persoal funcionario poderase eximir do requisito de titulación cando se trate de persoal laboral cunha antigüidade de dez anos nun corpo ou escala do equivalente o grupo D, ou de cinco anos e a superación dun curso específico de formación, de conformidade coa disposición adicional novena do Real decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Os candidatos serán eximidos daquelas materias cuxo coñecemento fose acreditado suficientemente nas probas de ingreso aos corpos, escalas ou grupo profesional de orixe. Para fixar esta excepción tomarase como referencia a última convocatoria.

Tan só deberán superar unha proba práctica aqueles candidatos que pertencen a un corpo, escala ou grupo profesional cuxo desempeño profesional non permita supoñer un coñecemento dos cometidos propios do corpo, escala ou grupo profesional de destino.

Os aspirantes que na quenda de promoción interna superasen as probas pero, ao non reunir méritos suficientes, non obtivesen praza ou posto, quedarán exentos da realización das probas na seguinte convocatoria. Na promoción do equivalente ao grupo D ao C de funcionarios, e sempre que non existan convocatorias de acceso libre para iso, esta exención estenderase ás dúas seguintes convocatorias.

Artigo 9.6.-Sistemas de promoción.

1. O sistema de promoción será o de concurso-oposición. A promoción dentro dun mesmo grupo de titulación poderá facerse polo sistema de concurso de xeito motivado e negociado, e as reclasificacións por reasignación de efectivos tamén pola superación de cursos específicos.

2. Os procesos de promoción interna regularanse basicamente polos mesmos procedementos que os indicados para o ingreso, polo que se aplicará o disposto no Regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional dos EE.PP. civís da Administración xeral do Estado, e ao Real decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos EE.PP. da Administración local.

En concordancia coa normativa mencionada, tamén se aplicará nesta materia o disposto no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección de persoal da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Como norma xeral a fase de concurso terá como puntuación máxima o 40% da puntuación máxima posible da fase de oposición.

Artigo 9.7.-Promoción do persoal laboral fixo.

1. Cando existan categorías de persoal laboral que desempeñen funcións afíns ás de corpos ou escalas de funcionarios, o ingreso nestes corpos ou escalas poderán efectuarse mediante o sistema de concurso-oposición, valorándose na fase de concurso a experiencia e o historial profesional destes candidatos.

2. Para estes efectos o persoal laboral cuxas funcións sexan afíns ás desempeñadas por funcionarios do grupo E, terán o mesmo tratamento que estes para o acceso ao grupo D.

3. Os plans de emprego poderán establecer criterios específicos sobre a funcionarización, en especial sobre as oportunidades dos candidatos e as probas selectivas.

Artigo 9.8.-Relacións de postos de traballo.

1. Ao abeiro do disposto no artigo 16 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, as entidades locais formarán a relación dos postos de traballo existentes na súa organización.

2. As relacións comprenderán, conxunta ou separadamente, os postos de traballo do persoal laboral, e o número e as características dos que poidan ser ocupados por persoal eventual.

3. Nas relacións de postos de traballo incluíranse en todo caso a denominación e características esenciais dos postos, os requisitos exixidos para o seu desempeño, os complementos e a categoría profesional e réxime xurídico aplicable.

Entre as características esenciais dos postos de traballo e os requisitos exixidos para o seu desempeño deberán figurar necesariamente o tipo de posto, o sistema de provisión e os grupos, corpos ou escalas ás que deban adscribirse e, se é o caso, a titulación académica e formación específica necesarias para o correcto desempeño do posto. Igualmente poderán especificarse aquelas condicións particulares que se consideren relevantes no contido do posto ou no seu desempeño.

4. As relacións de postos de traballo serán públicas.

Artigo 9.9.-Provisión de postos de traballo.

A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), adaptará as súas relacións de postos de traballo aos seguintes criterios:

1. A provisión de postos de traballo que serán desempeñados polo persoal laboral, requirirán que os correspondentes postos figuren detallados nas respectivas relacións de postos de traballo.

2. A provisión de postos de traballo realizarase a través dos sistemas de libre designación, concurso específico ou concurso de méritos, que será o sistema xeral.

3. Os postos de traballo provistos mediante concurso ou concurso específico poderán ser removidos por causas sobrevidas, derivadas dunha alteración no contido do posto realizada a través das relacións de postos de traballo ou prevista nestas que modifiquen os supostos que serviron de Base á convocatoria, ou dunha falta de capacidade para o seu desempeño manifestada por rendemento insuficiente que impida realizar con eficacia as funcións atribuídas ao posto. A remoción levarase a cabo logo de expediente instruído para o efecto e informe do órgano de representación do persoal, mediante resolución motivada do órgano que efectuou o nomeamento.

4. As bases e convocatorias serán públicas no BOP de Lugo ou no Diario Oficial de Galicia, e o anuncio das convocatorias no BOE, e conterán necesariamente:

a) Denominación, localización, nivel de complemento de destino e complemento específico.

b) Requisitos exixidos para o seu desempeño, entre os que unicamente poderán figurar os contidos nas relacións de postos de traballo.

c) Prazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso poderá ser inferior a 15 días hábiles, contando a partir da publicación.

5. Baremo.-Méritos: avaliaranse como tales:

a) Antigüidade.

b) Cursos de formación e perfeccionamento (relacionados sempre coas funcións do posto ao que se aspira).

c) Titulacións académicas superiores, excluindo as que serviron para obter outra superior, ou complementarias das que se exixen para acceso ao grupo relacionadas coas funcións propias do posto de traballo e outras homologadas por organismos oficiais, relacionadas coas funcións propias do posto.

d) Coñecemento do idioma galego.

e) Carreira administrativa.

f) No caso de empate terá preferencia para que lle sexa adxudicado o posto o que obtivese maior puntuación polo punto primeiro, de persistir o empate terá preferencia o de maior idade.

Artigo 9.10.-Movibilidade entre administracións públicas.

Unha vez rematada a quenda de promoción profesional e con cargo ás prazas que vaian ser obxecto de convocatoria libre, poderanse atender peticións de traslado formuladas por traballadores doutras administracións públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para a concesión deste tipo de traslado que a Administración de orixe teña regulado un sistema de reciprocidade que tamén o permita.

Artigo 9.11.-Causas de despedimento.

En consonancia coa aplicación do principio de condicións máis beneficiosas, ante unha resolución xudicial firme que estableza a improcedencia dun despedimento, establécese neste convenio colectivo que a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) dará opción ao traballador/a despedido/a a escoller entre a indemnización e a readmisión, salvo informe desfavorable, debidamente motivado, da representación sindical.

Artigo 9.12.-Segunda actividade.

1. Todo o persoal adscrito á Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) estará obrigado a desempeñar todas as funcións inherentes ao seu cargo e posto de traballo, (1ª actividade), mentres non existan causas razoables que imposibiliten o desempeño normal destas, (2ª actividade).

Con este punto de partida, na definición de 2ª actividade, faise necesario determinar cales son as causas razoables que posibilitarán o paso a escala de 2ª actividade, o que se poderá facer:

a) Voluntariamente: (para protección civil, bombeiros e persoal de recollida de lixo), cando se cumprisen os 55 anos de idade ou 25 anos de servizos efectivos nas situacións de servizo activo, servizos especiais ou excedencia forzosa.

b) De oficio: cando estea adscrito en servizos de urxencia, (protección civil, bombeiros), e fosen cumpridos os 55 anos de idade, (o/a traballador/a afectado/a poderá neste caso tamén renunciar

ao dereito de pase a segunda actividade, e continuar no seu posto, excepto por razóns xustificadas, oída a representación sindical).

c) Por insuficiencia das aptitudes psicofísicas: cando estea incapacitado para o exercicio da súa función habitual, sempre que non sexa causa de xubilación anticipada por incapacidade permanente. Neste caso o pase a 2ª actividade requirirá o exame dun tribunal médico.

2. A corporación local determinará anualmente os postos de 2ª actividade que formen parte dunha escala auxiliar, dentro da relación de postos de traballo, os cales serán negociados coa representación legal dos traballadores, dentro do último trimestre de cada ano, creándose vacantes cando o requiran as necesidades do servizo.

Excepto cando sexa de oficio, o persoal interesado no pase a 2ª actividade, deberá formular a correspondente solicitude antes do mes de setembro do ano anterior, dirixida ao órgano competente ou a alcaldía-presidencia que corresponda.

Unha vez encadrado na escala de 2ª actividade conservaranse a totalidade das retribucións que se viñan percibindo, salvo que o pase se tramitase de forma voluntaria polo interesado, (punto 1).

Artigo 9.13.-Incompatibilidades.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio colectivo aplicaráselle o réxime de

incompatibilidades de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia.

Artigo 9.14.-Situacións administrativas.

Estarase ao disposto nas disposicións vixentes aplicables.

Artigo 9.15.-Uso da lingua galega.

1. Os traballadores/as de toda a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua propia da Comunidade Autónoma de Galicia, e en particular da Administración local, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

2. A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as desta Administración local teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo.

3. O tempo investido na asistencia aos devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

No caso de que os cursos de galego, non se realicen dentro dun plan de formación lingüística do persoal ao cargo desta entidade local ou non sexan organizados por ela, esta Administración local aboará, se é o caso, e logo da xustificación documental, as axudas de custo e gastos de desprazamento pertinentes.

Base X.-Sistema retributivo

Artigo 10.1.-Estrutura retributiva.

A estrutura retributiva do persoal laboral ao servizo da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) tenderá a unificarse e asemellarse a estrutura retributiva do persoal funcionario, baixo os seguintes conceptos retributivos:

10.1.1.-Retribucións básicas:

1. O soldo, que se asigna en función de cada un dos grupos en que se organizan os corpos, escalas, clase ou categorías.

2. Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada grupo, por cada tres anos de servizo no corpo ou escala, clase ou categoría.

3. As pagas extraordinarias, que serán de dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensualidade do soldo e trienios, ás que no ano 2005, engadiráselle a cada unha delas o 60% do complemento de destino respectivamente. En función do que se fixe nos PXE para os anos 2006 e 2007, engadiráselles a cada unha das mesmas o 80% e o 100% do complemento de destino respectivamente. Devengarase nos meses de xuño e decembro. Na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) o devengo de pagas extraordinarias deberá de regularizarse e redistribuírse para axustarse á lexislación vixente, coa garantía expresa da non perda do poder adquisitivo.

10.1.2.-Retribucións complementarias.

Estas retribucións comprenden:

1. Complemento de destino.
2. Complemento específico.
3. Complemento de produtividade.
4. As gratificacións por servizos extraordinarios.
5. As indemnización por razón de servizo.

Artigo 10.2.-Homoxeneización do complemento de destino.

Para unha necesaria equiparación en materia de complementos de destino, na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) normalizarase ata os seguintes niveis mínimos aplicables a todo o persoal laboral desta Entidade Local.

Grupo Nivel mínimo.

I22.

II18.

III16.

IV e V14.

VI e VIII12.

Consecuentemente, todos os postos de traballo que teñan asignado un nivel inferior aos niveis mínimos que se establecen, tenderán a ser equiparados nos sucesivos orzamentos da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), de tal xeito que se adecuen a estes no prazo de dous anos, contados desde a publicación deste convenio colectivo.

A mesa xeral de negociación determinará as condicións e outros prazos nos que a aplicación dos niveis mínimos se fagan efectivos.

Artigo 10.3 .-Complementos específicos:

1. O complemento específico está destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, incompatibilidade, responsabilidade, perigosidade ou penosidade. A súa contía total recollerá precisamente as asignacións que noutro tipo de estruturas de nóminas do persoal laboral figuran como complemento de: convenio, dificultade técnica, dedicación, incompatibilidade, responsabilidade, perigosidade, penosidade, nocturnidade, etc. Na valoración da dedicación e penosidade dos postos de traballo teranse en conta especificamente as tarefas desempeñadas en réxime de especial dedicación, en horarios nocturnos, festivos ou en réxime de distorsión horaria, nos termos establecidos no capítulo VIII deste acordo.

2. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo, aínda que ao fixalo poderán tomarse en consideración conxuntamente dúas ou mais das condicións particulares que poidan concorrer nun posto de traballo.

3. O establecemento ou modificación do complemento específico exixirá, con carácter previo, que a corporación efectúe unha valoración logo de do

posto de traballo atendendo ás circunstancias expresadas no número anterior e negociadas coa representación sindical dos traballadores e ratificada na mesa xeral de negociación.

4. Efectuada a valoración, o Pleno da Corporación determinará as contías que corresponden a cada posto de traballo, que serán incluídas nas relacións de postos.

Artigo 10.4.-Complemento de produtividade.

1. O complemento de produtividade está destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese e iniciativa con que o traballador/a desempeña o seu traballo.

2. Corresponde ao Pleno de cada corporación determinar nos orzamentos a cantidade global destinada á asignación do complemento de produtividade, e os criterios de distribución da dita contía.

Corresponde ao alcalde/sa-presidente/a da corporación a distribución da dita contía entre os diferentes programas ou áreas e a asignación individual do complemento de produtividade, con subxección aos criterios establecidos polo Pleno, sen prexuízo das delegacións que poida conferir.

3. Ao abeiro do disposto no artigo 32 da Lei 9/1987 de órganos de representación, os criterios de distribución e asignación individual dos complementos de produtividade, serán obxecto de negociación coa representación sindical.

4. As cantidades que perciba cada traballador/a por este concepto serán de coñecemento público, tanto polos demais traballadores/as da corporación como dos representantes sindicais.

Artigo 10.5.-Gratificacións.

1. As gratificacións, que en ningún caso poderán ser fixas na súa contía nin periódicas no seu devengo, deberán responder a servizos extraordinarios realizados fóra da xornada normal de traballo.

2. Tal e como se establece no artigo 8.3.4.-Servizos extraordinarios fóra da xornada laboral, a retribución dos servizos extraordinarios terá carácter excepcional, debendo ser compensados preferentemente en tempo libre. En todo caso, cando se dean situacións de excepcionalidade previstas no dito artigo que impiden a compensación en tempo libre, os servizos extraordinarios serán retribuídos co seguinte criterio:

Cada hora extraordinaria traballada dentro da xornada laborable e diúrna retribuirase co valor dunha hora normal incrementado no 50%.

Cada hora extraordinaria traballada en horario nocturno retribuirase co valor dunha hora normal incrementado no 100%.

Cada hora extraordinaria traballada en sábados non laborables, días libres, domingos e festivos, retribuirase co valor dunha hora normal incrementada nun 100%.

Cando concorran as dúas circunstancias de festividade e nocturnidade, os incrementos acumularanse ata un 200% sobre o valor da hora normal.

3. O valor da hora normal de traballo será o resultado de dividir a retribución anual bruta do traballador/a (deducidos os trienios e a produtividade) entre a xornada anual de traballo.

Artigo 10.6.-Indemnizacións por razóns de servizo.

10.6.1.-Gastos de desprazamento.

Terán a consideración de gastos de desprazamento as cantidades que se pagarán ao persoal polos gastos ocasionados pola utilización de calquera medio de transporte por razón do servizo encomendado. Este concepto equivale a viaxar por conta da entidade utilizando o medio de transporte que se determine, procurando que o desprazamento se efectúe por liñas regulares de transporte.

Para o seu pagamento aplicarase o disposto en cada momento para a Administración xeral do Estado en materia de axudas de custo e quilometraxe, actualmente regulado polo R.D. 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo.

O importe da indemnización a percibir por gastos de viaxe por uso do vehículo particular establececese en 0,17 A por Km.

10.6.2.-Indemnización por asistencia.

Indemnizarase a asistencia a sesións de tribunais ou comisións de selección para o acceso ou promoción no emprego público, sempre que teñan lugar fóra da xornada laboral.

As contías para o ano 2005 serán as seguintes, segundo o grupo da praza seleccionada:

Cat. 1ª (I).

Presidente e secretario: 45,89 A.

Vogais: 42,83 A.

Cat. 2ª (II -III).

Presidente e secretario: 42,83 A.

Vogais: 39,78 A.

Cat. 3ª (IV a VII).

Presidente e secretario: 39,78 A.

Vogais: 36,72 A.

10.6.3.-Axudas de custo.

Entenderase por axuda de custo a cantidade que se pagará polos gastos orixinados cada día pola estadía e manutención fóra da residencia habitual por razóns de servizo.

As contías para o ano 2005 serán as seguintes:

Aloxamento: 58,90 A.

Manutención: 36,66 A.

Axuda de custo completa: 95,56 A.

10.6.4.-Indemnización especial.

Que se define como a compensación que corresponde polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan sobre o patrimonio do empregado/a

por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.

As contías das indemnizacións por razóns de servizo establecidas neste artigo serán actualizadas anualmente nas contías que para estes efectos determine a normativa estatal.

Artigo 10.7.-Gratificación especial.

Para todo o persoal que por necesidades do servizo, se vexa obrigado a traballar as noites dos días 24 e 31 de decembro, deberán compensarse cunha gratificación especial, igual ao valor dobre dunha xornada normal de traballo efectivo.

Artigo 10.8.-Fondo de pensións.

A Lei de orzamentos xerais do Estado para o ano 2005 recolle a posibilidade de dedicar fondos adicionais para a constitución e/ou actualización de fondos de pensións, o Concello de Guitiriz (Lugo) segundo o anterior, consignará nos orzamentos do 2006 e sucesivos unha achega mínima do 0,5% da masa salarial para promover un plan de pensións, cuxas bases debidamente aprobadas, figurarán como anexo a este convenio colectivo, co fin de mellorar as prestacións sociais do persoal laboral, unha vez finalizada a súa vida laboral.

Artigo 10.9.-Nómina.

Todas as percepcións do persoal laboral da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobramento da nómina deberá poder efectuarse o día primeiro de cada mes, derivándose responsabilidades noutro caso. A nómina que se deriva do libro rexistro de persoal, deberá conter todos os datos persoais precisos e os conceptos retributivos detallados e en concreto, sempre de xeito claro, o importe bruto, as deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

Base XI.-Acción social

Artigo 11.1.-Constitución dun fondo social.

1. Ao abeiro deste convenio colectivo a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), durante a vixencia deste acordo constituirá un fondo social consignando orzamentariamente cada ano, un equivalente ao 1% da masa salarial de todo o seu persoal, para financiar accións e programas de carácter social.

2. As accións financiáveis con cargo a este fondo serán obxecto de negociación na mesa xeral de negociación do ámbito respectivo e, se é o caso, cos delegados de persoal ou comité de empresa.

A título orientativo, as accións que poderán ser obxecto de financiamento poderán consistir en subvencións de gardarías, sanitarias (oftalmolóxica, odontolóxica, etc.), por estudos, diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais, compra de vivenda, etc.

3. As contías e as normas de xestión regularanse por un regulamento ou normas de xestión de acción social, que deberá ser aprobado polo Pleno da Corporación.

Artigo 11.2.-Anticipos.

1. Todo traballador/a desta Administración local poderá percibir un anticipo do seu salario sen xuro de ata 6.000 A , debéndose reintegrar o devandito anticipo na contía mínima do 10% das súas retribucións mensuais brutas.

2. Desde o mes seguinte á percepción do anticipo detraerase da nómina do traballador/a a cantidade correspondente a dividir a contía global do anticipo entre o número de mensualidades escollido polo traballador/a para a súa devolución.

3. O traballador/a non poderá solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do anteriormente solicitado.

Artigo 11.3.-Asistencia xurídica.

A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a todos os traballadores que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

Artigo 11.4.-Seguros.

1. A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivar de prestación do servizo dos traballadores propios, excepto no caso

de negligencia debidamente probada. Para estes efectos, a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) deberá subscribir unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

2. Do mesmo xeito a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), deberá concertar unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente e invalidez absoluta, total e a gran invalidez. Con este fin recadará ofertas-orzamentos de varias entidades, co obxecto de establecer os importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical.

Base XII.-Réxime disciplinario

Artigo 12.1.-Réxime disciplinario.

1. O persoal local poderá ser sancionado pola comisión das faltas tipificadas, e a través do procedemento establecido no Real decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, Real decreto 33/1986, do 10 de xaneiro e Decreto 94/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia. O persoal laboral desta Administración local do Concello de Guitiriz utilizará esta mesma norma como referencia.

O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorrer os traballadores, a cal se fará efectiva na forma que determine a lei.

2. As faltas cometidas polos traballadores/as no exercicio dos seus cargos poderán ser: moi graves, graves e leves, tal e como se establece na lexislación á que se fai referencia.

3. As persoas responsables, sancións disciplinarias, extinción de responsabilidade disciplinaria, tramitación (disposicións xerais, ordenación, iniciación, desenvolvemento e terminación), xunto coas disposicións adicionais, transitorias e derogatoria; configurarán no seu conxunto o procedemento disciplinario.

4. En todo caso garantirase a audiencia do/a interesado/a e a presentación pola súa parte das alegacións que coide oportunas ao longo do procedemento así como a audiencia dos órganos de representación sindical nos momentos procesuais importantes: incoación, prego de cargos e proposta de resolución.

Base XIII.-Consolidación de emprego temporal e procesos de funcionarización

O acordo Administración-sindicatos para o período 1995-1997 sobre condicións de traballo na función pública e máis en concreto o acordo sobre condicións de traballo na función pública local para o período 1995-1997 suscrito entre a Femp e os sindicatos supuxeron un avance no proceso de racionalización dos efectivos de persoal na Administración pública en xeral e na Administración local en particular.

Neste sentido, conscientes da existencia nas entidades locais que integran a Administración local dun importante volume de emprego temporal que responde a necesidades de carácter permanente e estrutural, así como dun importante grupo de traballadores laborais fixos que, de acordo coa normativa vixente ocupan postos que deberían estar reservados a persoal funcionario, co obxectivo de solventar as situacións aludidas, fórmulase este articulado de consolidación de emprego temporal e funcionarización de persoal laboral, de conformidade coa lexislación vixente aplicable, para a súa aplicación na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

Artigo 13.1.-Consolidación de emprego temporal.

Co obxectivo de axilizar os procesos de consolidación de emprego temporal de natureza estrutural e permanente a mesa xeral de negociación desta entidade local, con carácter previo á

aprobación dos cadros de persoal e relacións de postos de traballo, poñerán en práctica as seguintes medidas:

1. Analizarán as prazas e tarefas desempeñadas por persoal temporal (funcionario interino ou laboral) que teñan carácter permanente ou estrutural, e proporán a creación das correspondentes prazas no cadro de persoal funcionario ou laboral fixo, segundo proceda en relación coas tarefas desempeñadas e ao abeiro do disposto a estes efectos na lexislación vixente.
2. Proporán a inclusión na oferta de emprego desta entidade local das prazas antes sinaladas, ata o límite máximo que permita a normativa vixente.
3. As prazas e postos sinalados incluíranse con carácter xeral na RPT.
4. A consolidación de emprego deberá realizarse de acordo coas necesidades de planificación estratéxica de recursos humanos. En consecuencia, poderá comportar a recolocación de prazas e postos de acordo coas necesidades dos servizos e tras a negociación coas organizacións sindicais, sen que a citada recolocación determine unha diminución do valor dos méritos que poida adoptar o persoal temporal.
5. A convocatoria dos procesos selectivos para a substitución do emprego interino ou consolidación do emprego temporal estrutural en permanente efectuarase de acordo cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, e mediante os sistemas selectivos de oposición, concurso ou concurso-oposición. Neste último caso, na fase de concurso poderían valorarse, entre outros méritos, a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria.
6. Os procesos de consolidación non deberán supoñer aumento ou diminución de efectivos.

Artigo 13.2.-Procesos de funcionarización.

Os procesos de funcionarización responden á necesidade de adaptar á normativa vixente o réxime xurídico (funcionario, laboral), dos postos de traballo das entidades locais. Esta adaptación reviste un maior interese despois da publicación da Lei 5/1997 da Administración local de Galicia que determina os postos que poden ser desempeñados en réxime laboral, precisando a regulación contida no artigo 15 da Lei 30/1984. De acordo co sinalado, a mesa xeral de negociación da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), con carácter previo á aprobación dos cadros de persoal e relacións de postos de traballo, poñerán en práctica as seguintes medidas:

1. A mesa de negociación desta administración local revisará e concretará na relación de postos de traballo aqueles que estando desempeñados por persoal laboral deban ser desempeñados por persoal funcionario, de acordo coa normativa vixente, adscribindo os postos á escala e grupo correspondente.
2. De acordo coa normativa vixente, e tras a negociación sindical, estudaranse os correspondentes procesos de funcionarización que serán aplicables ao persoal laboral que ocupe postos de traballo que deban desempeñarse en réxime funcionarial. Aos procesos de funcionarización seranlles aplicados como mínimo os seguintes criterios:
 - a) Seralles de aplicación o proceso de funcionarización e, en consecuencia, poderán participar neste, aqueles traballadores contratados en réxime laboral á entrada en vigor da Lei 23/1988 que modifica o artigo 15 da Lei 30/1984 que ocupen un posto que deba ser desempeñado en réxime funcionarial.
 - b) Para acceder ás correspondentes prazas de persoal funcionario os aspirantes deberán reunir os requisitos xerais de acceso á función pública local, de acordo coa normativa vixente.

- c) As probas selectivas serán adecuadas ao nivel profesional do corpo ou escala correspondente.
- d) As convocatorias poderán ser sectorizadas e exixiranse coñecementos relacionados coas tarefas que se desenvolvan na área de actividade correspondente.
- e) Procurarase facilitar ao persoal afectado formación axeitada ás exixencias dos correspondentes procesos selectivos.
- f) Os plans de emprego poderán establecer criterios específicos en particular sobre as oportunidades dos candidatos para concorrer ás probas selectivas.
- g) Os procesos de funcionarización non poderán afectar as expectativas do persoal funcionario e laboral en materia de mobilidade e promoción.

3. As prazas de persoal laboral con contratos declarados indefinidos por sentenza firme serán incluídas nas relacións de postos de traballo de cada entidade coa condición de funcionario ou laboral segundo se determina na lexislación vixente, e provistas en propiedade polos procedementos que correspondan en cada caso.

Base XIV.-Formación nas entidades locais

Artigo 14.1.-Obxectivos.

A formación dos empregados públicos nas entidades locais, tanto a continua como a inicial, constitúe un valor fundamental para calquera proxecto que queira afrontar a modernización destas.

Neste contexto a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un factor básico para incrementar a motivación e a integración dos empregados públicos e un mecanismo eficaz e indispensable para articular a mobilidade e a promoción.

É manifesta, pois, a importancia da formación nos momentos actuais para desenvolver unha Administración local máis eficaz, polo que as súas principais funcións serán as seguintes:

Unha función de adaptación permanente á evolución das profesións e do contido dos postos de traballo e, polo tanto, de mellora das competencias e cualificacións indispensables para incrementar a eficacia e a calidade dos servizos que prestan as administracións públicas e o persoal ao seu cargo.

Unha función de promoción que permita a un gran número de empregados públicos evitar o estancamento na súa cualificación profesional.

É unha función de axeitamento e integración das previsións dos plans de emprego, entendidos como mecanismo de planificación estratéxica dos recursos humanos.

En virtude do exposto, as partes asinantes neste convenio colectivo, constituíron a mesa de formación continua da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo)-sindicatos.

Unha vez sexa asinado este convenio colectivo, en todo caso, nun prazo non superior a tres meses, a mesa de formación continua, elaborará un regulamento de funcionamento que garanta a participación en todos os procesos de formación continua que se deriven da súa actuación.

Artigo 14.2.-A mesa de formación continua.

A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e os sindicatos asinantes deste convenio colectivo consideran que a coparticipación de todos os axentes no desenvolvemento da formación é a mellor garantía para unha maior eficacia en canto a resultados, para proporcionar

así aos cidadáns uns servizos públicos de calidade, posibilitando a súa adaptación aos continuos cambios e axeitándoos ás novas demandas sociais.

En consecuencia co dito, recoñecen a importancia da mesa de formación co obxecto da participación e seguimento dos plans e programas de formación con tres funcións esenciais:

a) Aprobación e elaboración de estudos previos para o desenvolvemento dos plans e programas de formación continua.

b) A detección, valoración e análise das necesidades formativas no campo da Administración local deste concello.

c) Seguimento e avaliacións dos plans de formación.

Artigo 14.3.-Os plans de formación. Contido.

Os plans de formación que se presenten ante da mesa de formación continua terán, como mínimo, o seguinte contido:

a) Obxectivos e descrición das accións que hai que desenvolver.

-Ámbito de aplicación do plan: unidades administrativas e administracións ás que afecta.

-Colectivo afectado e número de participantes.

-Calendario previsto de execución.

-Custo estimativo das distintas actividades formativas.

-Criterios de selección, que garantirán o principio de igualdade.

-Modalidade de xestión das actividades formativas.

-Criterios de avaliación do plan de formación.

Artigo 14.4.-Carácter dos plans de formación.

Así mesmo, nos plans de formación continua elaborados pola mesa de formación continua, recolleranse primordialmente accións de formación dirixidas aos empregados locais, que polas características da súa entidade (tamaño, dispersión xeográfica, etc.) non teñen capacidade suficiente para elaborar o seu propio plan, de xeito que cunha boa coordinación non se repitan e solapen accións para poucos destinatarios, senón que cheguen a todos.

Artigo 14.5.-Detección de necesidades, análise e avaliación dos plans.

A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e as centrais asinantes deste convenio colectivo, a través da mesa de formación continua, realizarán a detección de necesidades e a súa análise de formación no campo desta Administración local, co obxectivo de que os plans de formación unha

vez avaliados se elaboren en congruencia cos obxectivos e as prioridades da organización, e se integren na planificación estratéxica da Administración á que pertencen.

Artigo 14.6.-Acceso aos plans de formación.

1. Todos os empregados públicos locais, deberán ter a posibilidade de acceder aos plans de formación continua das súas entidades, así como a plans agrupados que engloben a esta Administración local.

2. En todo caso, os/as traballadores/as disporán dun mínimo de 40 horas anuais para dedicar á formación, que serán computadas como tempo de traballo efectivo.

3. Aqueles traballadores que realicen cursos de formación de carácter oficial pertencentes os plans de formación continuada da Femp, Fegamp, EGAP, deste concello, organizados por sindicatos, etc., poderán adaptar o seu horario de traballo para a asistencia a eles, computando o tempo investido neles como tempo de traballo efectivo.

4. Quen, sexa muller ou home, estea utilizando ou utilizase, nos últimos dous anos, unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares terá un dereito preferente a participar nos cursos formativos que teñan acceso ben por programación de plans propios de formación ou por participación en plans agrupados nos que participe a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo). (Adaptación do art. 45 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes).

Base XV.-Saúde e seguridade

Artigo 15.1.-Introdución.

A Lei de prevención de riscos laborais supón unha novidade importante para a protección dos riscos profesionais dos traballadores tanto no ámbito privado como no público. Neste último, constitúe un avance cualitativo de primeira magnitude ao ter contemplado dentro do ámbito da Administración pública a protección dos riscos laborais como unha actuación única, indiferenciada e coordinada, que debe chegar a todos os empregados públicos sen distinción do réxime xurídico que rexa a súa relación profesional coa Administración pública.

Non obstante, existen e mantéñense algunhas peculiaridades referidas ao ámbito das administracións públicas locais en canto á determinación e composición de certos órganos de participación e representación que demandan unha adecuación do contido da Lei de prevención de riscos laborais á realidade orgánica e funcional das administracións locais.

Nese sentido, a coexistencia dos órganos de representación fixados pola Lei 9/1987, como son as xuntas de persoal e os comités de empresa, cumpre elaborar o seguinte acordo de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás administracións locais.

En todo caso:

1. Será de aplicación para todo o persoal laboral da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), a actual normativa vixente en materia de saúde laboral, Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro).

2. Como premisa xenérica entendemos que a acción en saúde laboral debe estar dirixida ao control dos riscos nos lugares de traballo. É, en esencia, facer prevención.

3. Na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) haberá como mínimo un delegado de prevención, sexa cal fose o seu número de cadro de persoal.

4. O Concello de Guitiriz (Lugo) facilitará os medios necesarios para que os seus empregados públicos poidan facer unha revisión médica anual, completa e gratuíta, con inclusión de probas médicas específicas para aqueles colectivos que así se recomende.

5. Esta Administración local e os sindicatos asinantes deste convenio colectivo, velarán puntualmente polo estrito cumprimento da normativa aplicable á recollida na Lei de prevención de riscos laborais.

6. Para tal fin constituirase unha comisión de seguimento en materia de saúde laboral, formada por un representante por cada un dos sindicatos asinantes deste convenio colectivo e o mesmo número en representación da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo).

7. Esta comisión terá competencias de avaliación, información e recomendación, e poderá asumir as competencias dos comités de saúde, se é o caso, ao non existir tales comités, por non ter cadro de persoal suficiente.

8. Reunirse trimestralmente de xeito ordinario, e de forma extraordinaria sempre que existisen motivos razoados e razoables que así o determinen.

9. A comisión, por unanimidade dos seus membros presentes, poderá denunciar calquera actividade debida á falta de medidas de seguridade e hixiene, que puidesen supoñer risco inmediato de accidente ou quebranto grave da saúde, non podendo ningún empregado ser obrigado a traballar en tales condicións, en tanto en canto non se adopten as medidas necesarias para a corrección de tales circunstancias.

10. Os compoñentes da comisión por parte dos sindicatos disporán do tempo empregado no desempeño do seu cometido como membros desta, e sempre que a convocatoria se corresponda cunha reunión de carácter ordinario ou extraordinario, de tal xeito que para todos os efectos ese tempo será considerado dentro da xornada ordinaria de traballo, debendo contar para tal utilización de tempo coa xustificación por escrito e anticipada polo menos con 48 horas polo presidente desta.

11. A comisión de entre os seus membros nomeará un secretario/a, que será o encargado/a de convocar de xeito ordinario ou, se fose preciso, de xeito extraordinario as reunións desta.

12. Para convocar unha reunión extraordinaria da Comisión será preciso a solicitude, por escrito, cando menos de 1/3 dos seus compoñentes.

Artigo 15.2.-Servizos de prevención.

1. En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal, determinarán tras negociación coas organizacións sindicais asinantes deste convenio colectivo, e en función da estrutura organizativa e territorial dos seus organismos, así como do tipo de riscos presentes no sector e a incidencia destes nos empregados públicos, o tipo de servizo de prevención máis axustado ás súas características.

2. Os órganos competentes en materia de persoal poderán designar un ou varios empregados públicos para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais, constituír un servizo de prevención ou concertar o dito servizo cunha entidade especializada, tras negociación coas organizacións sindicais asinantes deste convenio colectivo.

Cando se opte pola designación de empregados públicos para a realización de actividades de prevención, esta deberá ser negociada cos órganos de representación do persoal.

3. As funcións dos servizos de prevención axustaranse ao disposto no artigo 31 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Artigo 15.3.-Consulta e participación.

1. No ámbito específico para o exercicio da función de participación en materia preventiva será, con carácter xeral, o dos comités de empresa e os delegados de persoal, sen prexuízo das adaptacións que sexan necesarias en función dos comités de seguridade e saúde que se creen.

2. Na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) e os seus organismos autónomos, no ámbito específico para a función de participación en materia preventiva será o do comité de empresa correspondente.

3. A representación sindical terá dereito a participar en cada entidade nos procesos de determinación, selección e contratación -se procede- dos sistemas de prestación da cobertura de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Artigo 15.4.-Comité de seguridade e saúde.

1. O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos na Administración local.

2. Con carácter xeral, constituirase un único comité de seguridade e saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal laboral ao servizo desta Administración local, que estará integrado polos

delegados de prevención designados no dito ámbito, tanto para o persoal con relación de carácter administrativo como para o persoal laboral, e por representantes da Administración en número non superior ao de delegados.

3. Non obstante o sinalado nos puntos anteriores, poderán constituírse comités de seguridade e saúde ou delegados de prevención específicos noutros ámbitos, cando as razóns da actividade e o tipo de frecuencia dos riscos así o aconsellen, tras acordo do respectivo comité de seguridade e saúde correspondente.

4. A constitución do comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ao número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente no ámbito de representación correspondente.

5. Nas reunións do comité de seguridade e saúde participarán, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.

6. O comité de seguridade e saúde reunirse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste. O comité de seguridade e saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Artigo 15.5.-Delegados de prevención.

1. Os delegados de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.4º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, serán designados polas organizacións sindicais con representación nos ámbitos dos órganos de representación do persoal.

2. A designación dos delegados de prevención deberá realizarse de entre aqueles traballadores que sexan membros do comité de empresa correspondente ao ámbito de representación, e no seu defecto de entre o persoal laboral do ámbito correspondente.

3. O número de delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala establecida no artigo 35.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro:

a) Ata 49 traballadores: 1 delegado de prevención.

b) De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.

c) De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.

d) De 501 a 1.000 traballadores: 4 delegados de prevención.

e) De 1.001 a 4.000 traballadores: 1 delegado de prevención a maiores (por cada 1.000 traballadores ou fracción:

f) De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

4. O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais será considerado como de exercicio de funcións de representación, para efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas previsto na letra e) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores e a letra d) do artigo 11 da Lei 9/1987, de órganos de representación, e artigo 10.3 da LOLS.

Os empregados públicos designados como delegados de prevención que non disfrutasen de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario ca

os membros dos órganos unitarios de representación da cada ámbito. En defecto do dito órgano, corresponderalle o crédito horario en proporción ao número de empregados públicos, cara ao que dirixe a súa actividade preventiva.

5. Os órganos competentes proporcionarán aos delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

6. A formación deberá ser facilitada pola Administración polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

7. O tempo dedicado á formación en materia de prevención será considerado como tempo de traballo para todos os efectos.

Base XVI.-Dereitos sindicais

Artigo 16.1.-Principio xeral.

A Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) que asume este convenio colectivo reconece e aplicará a Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS) modificada pola Lei orgánica 14/1994, do 19 de maio, así como a Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das admóns. públicas, á Lei 9/1987, do 12 de maio (LORP), de representación, determinación das condicións de traballo, e participación do persoal ao servizo das admóns. públicas e o establecido no Estatuto dos traballadores respectivamente, en todo o referido a este, así como o convenio 151 da OIT, do 27 de xuño de 1978, sobre a protección do dereito de sindicación e os procedementos para determinar as condicións de emprego nas admóns. públicas. Asemade, na Administración local de Galicia, e en virtude deste acordo marco negociado coa Fegamp, poderán establecerse bolsas de horas sindicais.

Artigo 16.2.-Garantías e facultades dos representantes dos traballadores.

Os membros dos órganos de representación electos terán as seguintes garantías e facultades:

a) Audiencia do órgano competente nos supostos de seguirse procedemento disciplinario a un deles, sen prexuízo do/da interesado/a que se regule no dito procedemento.

b) Expresar individualmente e colexiadamente, con liberdade, as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír as informacións de interese profesional, laboral e social. Para estes efectos, a Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) disporá a colocación ás súas expensas de taboleiros de anuncios para a exposición con

carácter exclusivo para os órganos de representación, de calquera información do tipo da anteriormente reseñada, en todos os centros de traballo pertencentes á dita entidade local, en lugares adecuados e visibles do centro, de forma que se garanta a publicidade máis ampla do que se expoña. Así mesmo, a autoridade ou órgano competente desta entidade local deberá facilitarlles aos órganos de representación a utilización de medios e materiais de traballo para a confección das informacións antes citadas, sempre que se efectúe de forma racional e moderada e non prexudique o normal funcionamento dos servizos.

c) Non poder ser sancionados disciplinariamente nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, nin trasladados con carácter forzoso en razón precisamente do desempeño da súa representación, durante o seu mandato, nin dentro dos dous anos seguintes a expiración deste.

d) Dispoñer dun número de horas mensuais das correspondentes á súa xornada de traballo, sen diminución das súas retribucións, para o exercicio das súas funcións de representación, de

acordo coa escala que establece a normativa legal. Non obstante o anterior, este convenio colectivo establece a maiores, un número mínimo de 35 horas mensuais para a representación sindical. No cómputo das asignacións horarias excluírase o tempo investido na asistencia a sesións de comisións informativas ou órganos da entidade ou a reunións por esta promovidas e a negociacións colectivas de ámbito funcional da entidade.

e) Utilizar para a súa actividade un local facilitado para o efecto pola entidade que posúa unhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que en canto a capacidade, dotación, material e localización física puideran presentarse. En todo caso cando exista comité de empresa, e en función do espazo dispoñible, habilitarase un local cos medios necesarios para tal fin.

f) Serlles admitida a súa abstención ou recusación no suposto de seren designados como instructor/a ou secretario/a nun expediente disciplinario.

Artigo 16.3.-Capacidade.

Os órganos de representación terán capacidade xurídica para exercer accións administrativas ou xurídicas en todo o relativo ao ámbito das súas competencias por decisión maioritaria dos seus membros.

Artigo 16.4.-Competencias.

Os órganos de representación sindical terán as seguintes competencias:

1. Recibir a máis completa información dos asuntos que afecten o persoal da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), isto por conduto dos responsables de persoal desta.

2. Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas as cuestións que afecten o persoal agás

os que afecten a intimidade persoal da respectiva entidade local, dispoñendo para tal fin de acceso, consulta e reprodución gratuíta de toda a documentación relativa ás ditas cuestións, por simple solicitude ou obter autorización por escrito para o efecto.

Neste sentido, os xefes das dependencias ou servizos nos que figure documentación relativa aos ditos asuntos, veranse obrigados a facilitala permitindo a súa consulta e reprodución, sen prexuízo das garantías que se coide oportuno adoptar para evitar o extravío dos documentos, así como das responsabilidades en que os solicitantes puidesen incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional.

3. Formar parte ou designar os seus representantes en cantos tribunais de selección de persoal teñan lugar na entidade local concreta, sexa a selección para persoal laboral ou funcionario ou sexa para promoción interna, exercendo de pleno dereito con voz e voto. Para tal fin os representantes dos traballadores, sexa a través do comité de empresa, a comité de empresa ou como representación unitaria, nomearán un traballador/a de igual ou superior categoría e titulación á praza ou prazas ofertadas, podendo ser ou non un dos delegados, para que integren o tribunal.

4. Participar e colaborar así como informar xunto cos delegados de prevención, en materia de prevención de riscos laborais e determinación das condicións de traballo.

5. Convocar reunións de persoal ou asembleas de traballadores durante a xornada de traballo. Neste sentido, están lexitimados para convocar reunións ou asembleas de persoal da Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo), de sector ou no seu conxunto:

a) Organizacións sindicais, ou a través dos delegados sindicais.

b) Órganos de representación electos.

c) Calquera colectivo público, sempre que o seu número non sexa inferior o 40% do colectivo afectado.

Artigo 16.5.-Exercicio do dereito de reunión ou asemblea. Requisitos.

O exercicio do dereito de reunión ou asemblea tanto de afiliados a unha sección sindical ou de persoal en xeral aterase os seguintes requisitos:

a) Formularse cunha antelación mínima de corenta e oito horas, salvo en casos excepcionais.

b) Sinalar a hora, o lugar e a data da celebración.

c) Remitir datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convocar a reunión ou asemblea.

d) Se no prazo de 24 horas seguintes á data en que se rexistrou a solicitude de autorización, o/a alcalde/sa-presidente/a ou concelleiro/a de persoal da entidade local non formulase obxeccións por escrito ao respecto, poderá celebrarse sen outro requisito posterior.

e) As reunións e asembleas poderán ter carácter xeral ou realizarse por servizos, dependencias ou centros de traballo.

f) Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, salvo a seguridade de instalacións e dependencias e que a súa realización teña lugar cando se atopen abertos os lugares de reunión ou a súa apertura non supoña dificultades importantes.

g) Tamén poderán realizarse reunións e asembleas de traballadores dentro da xornada laboral, tendo en conta a seguinte táboa como límite:

Nº de traballadores do concello e nº de horas anuais.

Ata 30: 8.

De 31 a 100: 10.

De 101 a 250: 12.

Máis de 250: 15.

Claúsulas adicionais

Primeira.-As partes asinantes deste convenio colectivo, conscientes das situacións indicadas na exposición de motivos en relación coa dispersión da normativa vixente en materia de función pública local, consideran necesaria a elaboración dunha nova lei ou estatuto da función pública local que, con carácter de normativa básica e vinculante sirva de marco regulador das condicións de emprego no sector.

Segunda.-En desenvolvemento do exposto neste convenio colectivo en relación coa promoción interna, na Administración local do Concello de Guitiriz (Lugo) abrírase un proceso de revisión dos cadros de persoal laboral previo á aprobación dos orzamentos ordinarios, cara a determinar as prazas que, en función das tarefas que veñen desempeñando, a especial cualificación ou dificultade técnica, os requisitos exixidos para o desempeño, etc., son susceptibles de transformar en prazas de grupo superior e provelas mediante procesos de promoción interna. Neste sentido prestarase especial atención ás funcións desempeñadas por persoal de oficios por se procedese encadrar as prazas nos grupos superiores.

Terceira.-Nas convocatorias de promoción interna a prazas de persoal de oficios encadradas no grupo D ou equivalente, exixírase como único requisito para os aspirantes pertencentes ao grupo E estar en posesión do título exixido para o ingreso na praza de procedencia.

Cuarta.-As partes asinantes coinciden en que, no novo marco legal que debe regular a función pública local galega, os corpos dos servizos de extinción de incendios e salvamento deberán dotarse con persoal que reúna un grao de cualificación importante, polo que, o persoal

pertencente á escala executiva destes corpos deberá clasificarse no grupo III, sendo exigible para o ingreso a titulación correspondente.

Para estes efectos, negociaranse as condicións retributivas en que esta integración deba levarse a cabo.

Quinta.-As medidas de xestión dos cadros de persoal que derivan da aplicación deste acordo poderán desenvolverse en cada entidade local a través de plans de emprego ou plans de xestión de recursos humanos, nos que os procesos de promoción interna ou funcionarización levaranse a cabo separadamente das ofertas de emprego público.

Cláusula modificatoria

Única.-As modificacións puntuais e parciais de pouca entidade que, no futuro, se pretendan introducir a este acordo marco regulador, poderán acordarse pola mesa xeral de negociación do Concello de Guitiriz (Lugo), sen a necesidade de denuncia logo de deste acordo.

Cláusula derogatoria

Única.-Quedan derogados todos cantos acordos municipais en materia de persoal, regulamentos de réxime interno e/ou calquera outra disposición anterior existan no Concello de Guitiriz (Lugo) ao presente acordo marco regulador ou que se opoñan a este texto.