

## **Convenio sobre condicións laborais e económicas para o personal laboral do Concello do Vicedo (Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Ámbito de aplicación

##### Artigo 1º.-Ámbito persoal.

Os acordos que se recollen neste documento serán de aplicación ao persoal laboral adscrito ao Concello do Vicedo.

Queda exceptuado do ámbito de aplicación persoal deste convenio todo aquel que se contrate ao abeiro de programas específicos ou mediante concertos subscritos con organismos estatais, autonómicos ou con outras corporacións e/ou que preste servizos de carácter eventual ou conxuntural, cuxo coste se financie como mínimo nun 50% con cargo a subvencións procedentes doutras administracións públicas, o cal se rexerá polas especificacións que figuren no programa ou convenio ao amparo dos que se con

trata e polas condicións que especificamente se pacten no contrato laboral que se formalizará por escrito.

##### Artigo 2º.Ámbito temporal. Vixencia e denuncia.

Este acordo producirá efectos a partir do 1 de xaneiro de 2005 e permanecerá en vigor ata o 31 de decembro de 2007, prorrogándose automaticamente por períodos anuais ata ser substituído por un novo, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes, cun mes de antelación á data da terminación da vixencia do convenio, neste caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos vinte días naturais seguintes á dita denuncia. As materias retributivas serán sometidas a negociación anual.

### Capítulo II

#### Garantías

##### Artigo 3º

As condicións pactadas neste acordo forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas global e conxuntamente, quedando subordinadas a calquera disposición legal xeral de categoría superior que puidese ter efectos máis favorables para o persoal municipal, que serán de inmediata aplicación.

##### Artigo 4º

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que, directa e indirectamente, afecten as condicións de traballo de persoal laboral deste concello, e particularmente: retribucións, oferta de emprego, cadro de persoal e relacións de postos de traballo, sistemas de selección, promoción e provisión de postos, xornada laboral, calendario de vacacións, réxime disciplinario, reestruturación e reorganización do cadro de persoal, xestión de servizos e métodos de traballo, seguridade e hixiene e dereitos sindicais e de participación.

Dado o seu carácter reservado, quedan prohibidas as negociacións sectoriais ou individuais sobre as materias comprendidas no parágrafo anterior; no caso de producirse, tales negociacións serán declaradas nulas e non producirán ningún efecto.

##### Artigo 5º.-Comisión de seguimento.

1. Aos 30 días da aprobación do acordo constituirase unha comisión paritaria de seguimento, integrada por membros da corporación, o/s delegado/s persoal ou membros do comité de empresa.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 83, do 2 de maio de 2005.

2. A comisión estará integrada en representación do concello: o alcalde-presidente, ou membro da Xunta de Goberno Local en quen delegue; e un membro de cada un dos grupos con representación da Corporación Municipal do Concello, e en representación do persoal: o/os delegado/os de persoal ou membro/s do comité de empresa. Será presidida por quen designen as partes de mutuo acordo, sendo elixido por este procedemento un secretario. Cada parte poderá presentarse asistida por un asesor; cal

quera membro poderá formular ante a comisión cuestións sobre interpretación e aplicación do convenio.

3. A comisión reunirse nun prazo máximo de 72 horas desde a petición de calquera das partes, sendo o seu acordo de aplicación práctica nos termos que se conclúan.

4. Os acordos adoptaranse por unanimidade. Recolleranse en acta e daráselles publicidade nos taboleiros de anuncios e sindicais.

### Capítulo III

#### Dereitos sindicais

##### Artigo 6º

A corporación e o/s delegado/s de persoal ou membro/s do comité de empresa comprométense a desenvolver as condicións que permiten o pleno exercicio da liberdade sindical.

##### Artigo 7º

1. A representación do persoal exercitarase de conformidade coa Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS) o Estatuto do traballadores (ET) e cantas outras disposicións desenvolvan este ámbito en temas tales como procedementos de selección, dereitos e garantías da representación sindical, duración do mandato, composición da mesa de negociación e, en xeral, calquera doutras materias de contido sindical.

2. Para cumprir coas súas funcións a administración poñerá á disposición do/s delegado/s de persoal ou comité de empresa un local e medios materiais axeitados. Enténdese que este local non será de uso exclusivo por parte dos delegados de persoal ou comité de empresa, senón calquera que se encontre dispoñible no momento en que sexa necesario a súa utilización para levar a cabo as funcións necesarias.

3. Todos os centros de traballo e dependencias contarán con taboleiros de anuncios de uso exclusivamente sindical. Calquera representante sindical poderá acceder ás dependencias, oficinas ou servizos municipais, tendo dereito a ser informado dos asuntos que deba coñecer en razón da súa representación.

##### Artigo 8º

O/s delegado/s de persoal ou membro/s do comité de empresa terán as facultades que como tales lles reconece o ET e a LOLS, e en particular:

1. Serán informados das cuestións que afecten o persoal laboral e vaian ser tratadas na comisión informativa de persoal e gobernación. Notificaráselles a orde do día e a acta da sesión anterior e permitirase a asistencia dun representante dos delegados de persoal ou membro/s do comité de empresa ás reunións, con voz pero sen voto.

2. Terán acceso á revisión e a cantos datos consideren necesarios do orzamento e memoria do concello.

3. Terán acceso á información sobre política de persoal, estatística sobre índice de absentismo e as súas causas, e aos datos de control horario.

4. Poderán formular e negociar ante os órganos correspondentes da corporación tantas cuestións procedan en materia de persoal, réxime de prestación dos servizos, condicións de saúde, seguridade e condicións de traballo.

5. Colaborarán, por requirimento do concello, en tantas medidas este estableza para manter e incrementar a produtividade.

6. Daráselles audiencia en materia de sancións e expedientes disciplinarios.

Artigo 9º.-Dereito de reunión.

1. Poderán celebrarse ata un máximo de tres asembleas xerais ao ano para todo o persoal laboral, en horas de traballo. Para evitar no posible un menoscabo na prestación dos servizos de atención ao público, as asembleas coincidirán co horario de entrada ou saída do persoal, e terán un límite de 1 hora e 30 minutos cada unha (en total 4 horas e trinta minutos ao ano, dentro do horario de traballo).

2. A convocatoria suxeitarase aos seguintes requisitos:

-Deberá comunicárselle por escrito ao alcalde a súa celebración con antelación de dous días hábiles.

-Neste escrito indicarse: a hora e o lugar de celebración; a orde do día e os datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convocar a reunión.

3. Se antes das 24 horas anteriores á data da celebración da reunión, o alcalde-presidente non formulase obxeccións a esta mediante resolución motivada, entenderase autorizada.

Artigo 10º.-Dereito á folga.

1. Recoñécese o dereito á folga de conformidade coa constitución e á súa normativa de desenvolvemento.

2. Dentro dos 3 meses seguintes á sinatura do acordo, o concello e o/s delegado/s de persoal ou membros do comité de empresa, elaborarán un cadro de servizos mínimos para o caso de folga, aos que se presentarán con carácter inescusable.

3. Entenderanse por servizos mínimos os que teñan esta conceptualización na lexislación social aplicable.

Artigo 11º.-Garantías sindicais.

1. O/s delegado/s de persoal ou membro/s do comité de empresa non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica. Ningún deles poderá ser sancionado ou trasladado por motivos sindicais durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración da súa condición.

2. Cada un do/s delegado/s de persoal ou membro/s do comité de empresa gozará dun crédito mensual

de 15 horas para o exercicio de actividades sindicais, coas seguintes especificacións:

a) A libre disposición deberá entenderse para cuestións relacionadas directamente con asuntos sindicais do concello.

b) Non se considerarán como horas sindicais nin as de negociación nin aquelas utilizadas para reunións con órganos da Administración, convocadas por iniciativa destes.

3. Por cada organización sindical ou candidatura con representación na delegación de persoal poderanse acumular mensualmente as horas nos seus distintos compoñentes ata o máximo total establecido, dándolle conta diso ao alcalde, con especificación de persoas e período para o que se acumulan, sempre que non ocasionen prexuízo para o servizo concreto das persoas en que se acumulen.

4. A comunicación do seu uso farase ao xefe de servizo correspondente e ao alcalde cunha antelación de 48 horas.

5. O uso deberá xustificarse ante o alcalde, xa sexa no propio escrito de comunicación ou, cando isto non sexa posible, nos dous días seguintes ao seu desfrute.

#### Capítulo IV

##### Clasificación profesional

##### Artigo 12º.-Sistema de clasificación.

O sistema de clasificación que se recolle neste convenio estrutúrase en grupos profesionais, e establécese co fin de agrupar unitariamente as aptitudes profesionais, as titulacións e o contido xeral da prestación laboral que se corresponde con estas, ademais de favorecer a promoción, establecendo para levala a cabo mecanismos de carreira dentro do sistema.

##### Artigo 13º.-Grupos profesionais.

Establécense os seguintes grupos profesionais.

###### a) Grupo profesional A:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que para o desempeño do seu traballo requiren un alto grao de coñecementos profesionais que exercen sobre un ou varios sectores da actividade, con obxectivos definidos e un alto grao de exixencia nos factores de iniciativa, autonomía e responsabilidade.

###### Formación:

Título de doutor, licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalentes.

###### b) Grupo profesional B:

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que levan a cabo funcións consistentes na realización de actividades complexas con obxectivos definidos dentro do seu nivel académico; integran, coordinan e supervisan a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores, inclúense ademais a rea-

lización de tarefas complexas pero homoxeneas, así coma aquelas que consisten en establecer ou desenvolver programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

###### Formación:

Título de diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico, formación profesional de terceiro grao ou equivalente.

###### c) Grupo profesional C:

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que realizan funcións cun alto grao de especialización e que integran, coordinan e supervisan a execución de varias tarefas homoxéneas ou funcións especializadas que requirirán unha ampla experiencia e un forte grao de responsabilidade en función da complexidade do servizo. Normalmente actuará baixo as instrucións e supervisión xeral doutra ou outras persoas, establecendo e desenvolvendo programas ou aplicacións técnicas. Así mesmo, responsabilizanse de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores.

###### Formación:

Título de bacharelato, bacharelato unificado e polivalente, formación profesional de segundo grao ou equivalente.

d) Grupo profesional D:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que realizan traballos de execución autónoma que exixa habitualmente iniciativa por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade destas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores de grupos profesionais inferiores. O seu exercicio pode levar consigo o mando directo dun conxunto de traballadores e a supervisión do seu traballo.

Formación:

Título de graduado escolar, formación profesional de primeiro grao.

Escolaridade ou acreditación dos anos cursados e das cualificacións obtidas na educación secundaria obrigatoria, complementada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

e) Grupo profesional E:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que levan a cabo tarefas que se realizan de forma manual ou con axuda de elementos mecánicos simples axustándose a instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia e que requiren normalmente esforzo físico e atención, e que non necesitan de formación específica.

Formación:

Certificado de escolaridade.

Capítulo V

Xornada e calendario laboral

Artigo 14º.-Xornada laboral.

Como norma xeral, a xornada laboral será a resultante da aplicación dos horarios reflectidos no anexo I:

Horario de verán (do 15 de xuño ata o 15 de setembro): anexo I.

Artigo 15º.-Horas extraordinarias.

a) As horas extraordinarias terán unha consideración excepcional e terán que ser argumentadas baseándose en excepcionais necesidades do servizo; en todo caso non poderán exceder de 80 ao ano por traballador/a.

b) Para o debido control do número de horas extraordinarias feitas, recoméndase levar un rexistro por servizos co número de horas realizado trimestralmente, que en todo caso será entregado tamén trimestralmente aos representantes dos traballadores.

c) As horas extraordinarias compensaranse preferentemente con descansos, á razón dunha hora por cada hora deste tipo traballada. No caso de que sexan realizadas en domingos, festivos ou días de descanso, compensaranse con dúas horas.

d) De non ser posible a súa compensación en días, por necesidades do servizo ao longo do ano, serán compensadas economicamente como gratificacións na contía fixada no capítulo do sistema retributivo.

Artigo 16º.-Calendario laboral.

O calendario laboral será o pactado cos delegados de persoal ou comité de empresa, de acordo co que os organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, sinalen e afecten a provincia de Lugo.

Establécense como días non laborables e non recuperables o 24 e 31 de decembro e o sábado santo, garantindo, en todo caso, os servizos mínimos das dependencias consideradas indispensables.

Ademais, será inhábil para todo o persoal laboral, con carácter de non recuperable, a festividade de Santa Rita, patroa da Administración local. Garantindo os servizos mínimos.

A cada traballador concederánselle os dous días libres e non recuperables con motivo das festas patronais, e dicir, os dous festivos locais establecidos.

## Capítulo VI

### Licenzas, vacacións e permisos

#### Artigo 17º.-Licenzas.

Poderanse conceder licenzas nos seguintes casos e condicións:

1. Por matrimonio, o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de 15 días naturais ininterrompidos.
2. Por embarazo, nas condicións e duración previstas na lexislación xeral.
3. Por asuntos persoais poderanse conceder licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de 3 meses cada 2 anos. A concesión de licenzas por asuntos persoais subordinarase, en todo caso, ás necesidades do servizo.
4. As licenzas por enfermidade fixaranse de acordo co réxime da Seguridade Social ao que pertenza o traballador.
5. Poderanse conceder licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, logo do informe favorable do superior xerárquico, e o traballador terá dereito a percibir as retribucións básicas.

#### Artigo 18º.-Vacacións.

1. Os traballadores terán dereito a gozar, durante cada ano completo de servizo activo, dunhas vacacións retribuídas dun mes, ou aos días que en proporción lles correspondan se o tempo de servizo foi menor.
2. Así mesmo, terán dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo e engadirase un día hábil ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un máximo de catro. Non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais. Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao do cumprimento dos anos de servizo sinalados no parágrafo anterior.
3. O calendario de vacacións elaborárase anualmente, e nel teranse en conta as necesidades dos servizos, oídos os órganos de representación dos traballadores.

As vacacións desfrutaranse preferentemente no período comprendido entre xuño e setembro, en meses completos ou fraccionados nun máximo de dous períodos de 15 días seguidos.

A data 31 de marzo, todas as seccións e negociados do concello terán elaborado o seu cadro de vacacións, que deberá ser remitido á Secretaría Xeral do Concello, quen o elevará para a súa aprobación pola Alcaldía. Toda variación do cadro deberá ser inmediatamente comunicada á Alcaldía. En calquera caso, os traballadores coñecerán, con polo menos un mes de antelación, a data das súas vacacións.

No caso de conflito de intereses respecto ao desfrute das vacacións, determinarase as quendas por orde de antigüidade, téndose en conta os traballadores con fillos en idade escolar, para os efectos de facer coincidir, sempre que sexa posible, as súas vacacións coas impostas no calendario escolar.

O período de vacacións quedará suspendido por instancia do traballador, cando el mesmo presente baixa médica, no caso de enfermidade ou accidente

sobrevido ao seu disfrute; no caso de que a baixa sobrevise con antelación ao comezo das vacacións e subsistise no día sinalado para o comezo destas, logo de acreditación médica da circunstancia específica, as vacacións non comezarán a correr para o interesado.

Nestes supostos, manteranse as vacacións programadas polos restantes traballadores do servizo, sección ou unidade, tendo o traballador afectado que acomodarse aos períodos de vacacións que queden libres, atendendo sempre ás necesidades do servizo.

4. Establécese para os actuais traballadores do Concello do Vicedo un premio especial de antigüidade por cada sete anos de servizos prestados no concello, (a partir da entrada en vigor deste convenio) consistente no disfrute por unha soa vez e por período cumprido, de tres días hábiles adicionais e ininterrompidos de vacacións.

Artigo 19º.-Permisos retribuídos.

1. Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

a) Polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

b) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

d) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa celebración.

e) O traballador cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo. Este período de tempo poderase dividir en dúas fraccións ou substituírse por unha redución de xornada dunha hora.

f) Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos, unha persoa de idade avanzada que requira especial dedicación ou un diminuído psíquico ou físico que non desempeñe actividade retribuída terá dereito a unha diminución dun terzo ou un medio da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións.

g) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, polo

tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

2. Poderase conceder permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

3. Poderase dispoñer de ata nove días ao ano, como máximo, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Non serán acumulables ás vacacións. De non disfrutarse na súa integridade dentro do ano natural, poderán facerse

efectivos os restantes, dentro dos quince primeiros días do mes de xaneiro seguinte, sen que poidan collerse máis de tres días consecutivos.

4. No suposto de parto, a duración do permiso 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 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. Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, esta, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no momento da súa efectividade á incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde. Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra cousa, o neonato debese permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso poderá computarse, por instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense dese cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai.

Nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente, de menores de ata seis anos, o permiso terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción e acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. A duración do permiso será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores, maiores de seis anos de idade, cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que por circunstancias ou experiencias persoais ou que por proviren do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai

traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os permisos aos que se refire este punto poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, por solicitude dos traballadores e se o permiten as necesidades dos servizos, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o permiso previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constituía a adopción.

5. O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de oito días naturais de duración ou dez se o parto é multiple, que se computará desde o nacemento, con independencia da situación laboral da nai. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive o permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento no caso de acumularse a este.

O pai non terá dereito ao permiso se os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes do gozo do permiso, a garda da criatura. En todos eses casos a nai, se fose persoal ao servizo da Administración pública galega, poderá utilizar, calquera que sexa a situación laboral do pai, este permiso con

carácter ininterrompido desde a finalización do permiso de maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos, se o pai falecese antes do gozo íntegro do devandito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada. Se se tratase dunha adopción ou dun acollemento preadoptivo ou permanente, o permiso será de catro días a favor do pai e/ou nai que fosen persoal ao servizo da Administración pública galega ou cinco no suposto de adopción ou acollemento múltiple. O devandito permiso contarase, a elección da persoa titular, desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollemento preadoptivo ou permanente, e será intransferible pero acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable. Cando a persoa adoptante ou acollidora fose única, o permiso será de oito días de duración e de dez se a adopción ou o acollemento son múltiples.

## Capítulo VII

### Condicións económicas

#### Artigo 20º.-Plan de pensións.

O concello comprométese a promover un plan de pensións, sistema emprego para os seus traballadores, consonte o disposto na Lei de orzamentos xerais do Estado para o ano 2005.

#### Artigo 21º.-Condicións económicas.

As retribucións económicas do persoal afectado por medio deste convenio serán percibidas mensualmente por todas as categorías, marcadas pola Lei dos orzamentos xerais do Estado, baixo os seguintes conceptos retributivos:

##### 1. Retribucións básicas:

a) O soldo, que se asigna en función de cada un dos grupos en que se organizan os corpos, escala, clases ou categorías.

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

c) As pagas extraordinarias, que serán de dúas ao ano en xuño e decembro, por un importe mínimo cada una delas dunha mensualidade de soldo e trienios máis o tanto por cento do complemento de destino que se designe anualmente na Lei de orzamentos xerais do Estado.

##### 2. Retribucións complementarias:

a) Complemento de destino, correspondente ao nivel do posto que desempeñe. Este complemento figurará nas relacións de postos de traballo e será igual para todos os postos do mesmo nivel.

b) O complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo, aínda que ao fixalo poderán tomarse en consideración conxuntamente dous ou máis das condicións particulares que poidan concorrer nun posto de traballo.

O establecemento ou modificación do complemento específico exixirá, con carácter previo, que a corporación efectúe unha valoración previa do posto de traballo atendendo ás circunstancias expresadas no número anterior. Efectuada a valoración, o pleno da corporación determinará as contías que corresponden a cada posto de traballo, que serán incluídas nas relacións de postos.

c) O complemento de produtividade, destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria, o interese ou iniciativa con que o persoal laboral desempeñe o seu traballo.

Corresponde ao Pleno da 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-presidente da corporación a distribución da dita contía entre os diferentes programas ou áreas e a asignación individual do complemento de produ

vidade, con suxección aos criterios establecidos polo Pleno, sen prexuízo das delegacións que poida conferir.

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. 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.

3. Os traballadores/as percibirán as indemnizacións correspondentes por razón de servizo estipuladas na base 14 do orzamento da corporación.

Artigo 22º.-Referencia do valor das horas extraordinarias.

a) Hora extra traballada entre as 15.00 e as 22.00 horas; terá o valor dunha hora normal incrementada nun 35%.

b) Hora extra traballada entre as 22.00 horas e as 8.00 horas; terá o valor dunha hora normal incrementada nun 75%.

c) Traballos extras en sábados non laborables, días libres, domingos e festivos; terá o valor dunha hora normal incrementada nun 75%.

d) Cando o traballo veña motivado por algún tipo de emerxencia os incrementos antes subliñados serán reducidos nun 50%.

## Capítulo VIII

### Beneficios sociais

Artigo 23º.-Fondo social.

O Concello creará un Fondo Social, que figurará no orzamento ordinario, na contía que se negocia anualmente na Mesa xeral de negociación. Ten como finalidade inicial o cubrir as necesidades sociais do persoal, tales como servizos sanitarios non concertados (odontoloxía e oftalmoloxía etc...).

Artigo 24º.-Axudas sociais.

Independentemente da asistencia médico-farmacéutica previstas na lei, para os traballadores municipais estipúlanse as seguintes axudas:

1. O traballador municipal que teña cónxuxe ou fillos en situación de incapacidade absoluta e non realicen traballo retribuído, percibirá a cantidade de 100 euros mensuais, salvo que perciban pensión de minusvalidez ou incapacidade de organismo oficial, superior ao 75% do SMI.

2. Gastos de odontoloxía. Establécese unha axuda para gastos de odontoloxía, consistente en ata o 40% do importe da factura oficial, sen que a devandita axuda poida superar a cantidade de 550 euros anuais por traballador.

3. Gastos de oftalmoloxía. Establécese unha axuda para gastos de oftalmoloxía (monturas, cristais graduados e lentes de contacto graduadas), consistente en ata o 35% do importe da factura oficial, sen que a devandita axuda poida superar a cantidade de 350 euros anuais por traballador.

4. O traballador municipal que teña fillos en idade escolar obrigatoria, percibirá unha axuda para gastos de libros en contía dun 20% da factura oficial presentada, sempre e cando non se supere o 100% do valor total do valor oficial dos libros. Así mesmo darase unha axuda para material escolar (mochilas, libretas, compases, bolígrafos, etc... consistente nun cheque por valor de 30 euros, unha soa vez por ano. Estas axudas non poderan ser compatibles con outras de análoga natureza.

5. Outros gastos. Establécese unha axuda para gastos de adquisición de audífonos, calzado e soletas ortopédicas, vehículos de minusválidos e outro tipo de próteses, sempre que non sexan cubertos pola seguridade social ou seguro de accidentes. Esta axuda ascenderá ata o 50% da factura oficial e non poderá superar a cantidade de 500 euros anuais por traballador.

Artigo 25º.-Xubilación.

Coa finalidade de fomentar a política de promoción do emprego, dispónse a xubilación voluntaria ao cumprir a idade de 65 anos, para o persoal laboral.

Non obstante o anterior, todos aqueles traballadores que ao chegar á devandita idade non teñan cuberto o período mínimo de cotización a Seguridade Social para causar dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata o cumprimento do devandito período, momento no cal causarán baixa necesariamente.

No momento da súa xubilación o traballador percibirá un premio por importe de:

-01 a 10 anos: 1 mes de salario+antigüidade.

-10 a 20 anos: 2 meses de salario+antigüidade.

-20 ou máis anos: 3 meses de salario+antigüidade.

Artigo 26º.-Xubilación especial.

Acórdase que, de conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE do 20 de xullo) para o caso de que os traballadores con sesenta e catro anos se queiran acoller á xubilación co 100% dos dereitos, o Concello substituirá ao que se xubile por calquera traballador inscrito na Oficina de Emprego, mediante un contrato da mesma natureza xurídica ca o extinguido.

Artigo 27º.-Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo.

O Concello xestionará un seguro que cubra a continxencia de invalidez permanente absoluta, así como o falecemento, derivadas ambas as dúas continxencias de accidentes de traballo, percibindo en

tales supostos os beneficiarios, as cantidades que fixe a póliza do seguro.

Artigo 28º.-Vixilancia da saúde.

Segundo o estipulado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais, o concello garantiralles aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado da saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

Para o cumprimento do antedito, os delegados de persoal ou comité de empresa, se é o caso, e mais o servizo médico respectivo establecerá o calendario anual de revisións médicas, debendo ir, en todo caso, o traballador á revisión en día laboral, seralle notificado polo servizo médico ao interesado o seu resultado.

Capítulo IX

Réxime disciplinario

Artigo 29º.-Réxime disciplinario.

As sancións por faltas cometidas polos traballadores clasifícanse en leves, graves e moi graves.

1. Consideranse faltas leves as seguintes:

a) A incorrección cos superiores xerárquicos, cos compañeiros de traballo ou co público en xeral.

b) A negligencia ou descoido no traballo.

c) A presentación extemporánea dos partes de baixa ou de confirmación nos casos de incapacidade laboral transitoria, cun atraso superior aos dous días desde a súa expedición regular, agás que concorran circunstancias de forza maior que o impidan.

d) A negligencia no coidado ou conservación dos materiais, elementos de traballo, mobiliario ou locais onde se presten os servizos.

d) A inasistencia inxustificada ao traballo durante un día ao mes, agás que existan circunstancias de forza maior que o impedisen, debidamente acreditadas.

e) A embriaguez ocasional.

2. Consideranse faltas graves as seguintes:

a) A indisciplina e desobediencia relacionada con traballo, así como o incumprimento dos deberes previstos nas letras a), b) e c) do ET.

b) A desconsideración co público no lugar de traballo.

c) A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante dous ou tres días ao mes, agás que se acredite a existencia de concorrencia de forza maior.

d) A presentación extemporánea dos partes de baixa ou confirmación dos supostos de incapacidade laboral transitoria, con atraso superior a sete días, desde a data da súa expedición regular, agás que se acredite a existencia de circunstancias de forza maior que o impedisen.

e) O abandono do traballo sen causa xustificada por tempo superior a dous días nun mes.

f) A simulación de enfermidade ou accidente que supoña incapacidade laboral transitoria por tempo superior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta grave cando o traballador declarado en incapacidade laboral transitoria por un dos motivos indicados, realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Igualmente considerárase incluída neste punto calquera acción ou omisión do traballador, realizada coa finalidade de prolongar a situación de incapacidade laboral transitoria derivada de enfermidade ou accidente.

g) A colaboración ou encubrimento de faltas de outros traballadores, en relación cos deberes de puntualidade e asistencia.

h) A reiteración de comisión de faltas leves nun período de dous anos.

i) Máis de catro faltas de puntualidade nun mes.

j) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal pactado.

k) A embriaguez habitual ou toxicomanía.

3. Consideranse faltas moi graves as seguintes:

a) A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións e no desempeño das funcións encomendadas, así como calquera conduta constitutiva de delito doloso.

b) Máis de tres faltas inxustificadas ao mes, salvo que concorran circunstancias de forza maior xustificativas, debidamente acreditadas.

c) A indisciplina ou desobediencia de carácter grave.

d) Os malos tratos de palabra ou de obra cos compañeiros de traballo, cos superiores, familiares directos destes en ambos os dous supostos e o público en xeral.

- e) O acoso sexual.
- f) O incumprimento das disposicións en materia de seguridade e hixiene, cando diso deriven graves riscos para o propio traballador ou para terceiros.
- g) A simulación de enfermidade ou accidente que supoña unha baixa por tempo de tres ou máis días.
- h) A transgresión da boa fe contratual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
- i) A reiteración na comisión de faltas graves dentro do mesmo trimestre.

Artigo 30º.-Clases de sancións.

As sancións que poderán impoñerse son as seguintes:

1. Por faltas leves:

a) Amoestación.

b) Suspensión de emprego e soldo durante tres días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de emprego e soldo de catro días a tres meses.

3. Por faltas moi graves:

a) Suspensión de emprego e soldo dun a tres meses.

b) Despedimento.

Disposicións adicionais

Primeira.-Absorción e compensación.

O pactado neste convenio constitúe un todo orgánico no seu conxunto, e polo tanto, todas as condicións que nel se establecen, sexan ou non de natureza salarial, son compensables e absorbibles no seu conxunto, coas melloras de calquera tipo que viñese satisfacendo o Concello, ben por norma legal, convenio colectivo, contrato individual, uso ou costume, concesión voluntaria ou calquera outra causa.

Segunda.-Modificacións.

As modificacións parciais e puntuais deste convenio poderán ser acordadas pola Mesa xeral de Negociación do Concello do Vicedo, sen a necesidade de denuncia do convenio.

Terceira.-Xubilación.

As partes asinantes, considerando que a xubilación forzosa pode ser un instrumento para realizar unha política de emprego tiñan pactado neste convenio a xubilación obrigatoria aos 65 anos. As partes asinantes, de acordo co sinalado e ao non considerarse na actualidade na normativa laboral a posibilidade de pactar na negociación colectiva idades de xubilación sen prexuízo do disposto en materia de Seguridade Social, fan constar expresamente que, no caso de ter lugar durante a vixencia deste convenio unha modificación legislativa que faga posibles tales pactos, entenderase incluída neste convenio a seguinte previsión: «coa finalidade de fomentar a política de promoción do emprego, dispónse a xubilación forzosa ao cumprir a idade de 65 anos, para o persoal laboral. Non obstante o anterior, todos aqueles traballadores que ao chegar á devandita idade de 65 anos e non ter cuberto o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causar dereito a referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata o cumprimento de devandito período, momento no cal causarán baixa necesariamente».

ANEXO I

Xornada laboral

-Oficinas municipais.

Horario de inverno:

Luns a venres das 8.30 h ás 15.00 h (atención ao público: de 9.00 h a 15.00 h).

Luns e martes das 16.30 h ás 19.00 h (sen atención ao público).

Horario de verán:

Luns a venres das 9.00 h ás 15.00 h.

-Recollida de lixo.

Horario de inverno:

Luns, mércores e venres de 6.00 h a 14.00 h.

Martes das 8.00 h ás 15.00 h.

Xoves das 8.30 h ás 15.00 h.

Horario de verán:

Luns, mércores e venres das 6.00 h ás 14.00 h.

Martes e xoves das 8.00 h ás 11.00 h.

-Persoal adscrito ao departamento de obras.

Horario de inverno:

De luns a venres das 7.30 h ás 15.00 h.

Horario de verán:

De luns a venres das 9.00 h ás 15.00 h.

-Persoal de mantemento de augas.

Horario de inverno:

De luns a venres das 8.00 h ás 15.00 h.

Xoves das 16.30 h ás 19.00 h.

Horario de verán:

De luns a venres das 9.00 h ás 15.00 h.

-Horario centro socio-cultural, xuvenil e da terceira idade.

Horario de inverno:

De luns a venres das 10.00 h ás 14.00 h e das 16.30 h ás 20.00 h.

Horario de verán:

De luns a venres das 10.00 h ás 14.00 h e das 19.00 h ás 21.00 h.

-Horario de persoal de limpeza das dependencias municipais, centro de saúde e colexio público.

De luns a venres das 17.00 h ás 21.00 h.

De luns a venres das 8.00 h ás 9.00h e das 13.00 h ás 15.30 h.