

Convenio colectivo para o persoal laboral ó servizo do Concello de Xinzo de Limia (Anos 1999-2003)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito persoal.

Tódalas normas contidas no presente convenio aplicaranse ó persoal laboral, fixo ou temporal, ó servizo do Concello de Xinzo de Limia.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

O presente convenio colectivo terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 1999 ata o 31 de decembro do 2003 e prorrogarase automaticamente ata ser substituído por outro novo. Con independencia da súa entrada en vigor, a retroacción dos efectos do presente convenio ó 1º de xaneiro será exclusivamente para os efectos retributivos.

Capítulo II

Garantías

Artigo 3º.-Garantías.

As condicións recollidas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e para os efectos da súa aplicación práctica serán consideradas global e conxuntamente quedando subordinadas a calquera disposición xeral de rango superior que puidera ter efectos máis favorables para os empregados/as públicos. As melloras do presente convenio poderán ser compensadas e absorbidas en cómputo anual con aquelas melloras iguais ou equivalentes que dentro do seu ámbito temporal puidesen establecerse por disposición legal.

Artigo 4º.-Reserva de negociación.

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

Artigo 5º.-Comisión de control.

Despois da súa aprobación, antes do 30-9-1999, constituirase unha comisión de control para seguimento do convenio, composta por 6 membros: 3 en representación do concello e outros 3 representantes legais dos traballadores/as.

A comisión deberá estar presidida por quen designen as partes de mutuo acordo, sendo designado polo mesmo procedemento o secretario. Cada unha das partes pode estar asistida polos seus asesores/as. As partes poderán presentar perante a comisión de control do convenio os diferentes conflitos e irregularidades que poidan xurdir da interpretación e aplicación do convenio, co fin de que a comisión emita o dictame e, consecuentemente, se utilicen as medidas legais que procedan. Esta comisión reunirse por petición de calquera das partes dentro das 48 horas seguintes á súa solicitude.

As súas funcións consistirán na emisión de dictames sobre os seguintes temas:

- a) Interpretación dos artigos ou cláusulas deste documento.
- b) Vixilancia do cumprimento do convenio.
- c) Actualización das normas do convenio e ordenanzas, estudando a necesidade da súa incorporación, procedéndose en consecuencia.
- d) Cadros de persoal e postos de traballo.
- e) Cantas outras actividades leven á eficacia práctica do convenio e tódalas recollidas ó longo do seu corpo.

¹ Publicado no DOG núm. 163, do 24 de agosto de 1999.

As funcións ou actividades desta comisión non impedirán en ningún caso o libre exercicio da xurisdicción administrativa e contencioso-laboral prevista na lexislación vixente.

A comisión de control elaborará as súas propias normas de funcionamento interno e o seu calendario de reunións. Os acordos tomaranse por unanimidade ou por acordo conxunto de ámbalas dúas partes.

Capítulo III

Organización do traballo

Artigo 6º.-A organización do traballo.

A organización práctica do traballo será competencia do alcalde, ó que lle corresponde a iniciativa con suxeición á lexislación vixente. Cando diso se deriven repercusións sobre as condicións de traballo dos empregados/as públicos, procederá a negociación cos representantes dos traballadores/as, de conformidade co disposto neste convenio e na lexislación xeral vixente. O alcalde está facultado para delega-las súas competencias.

Artigo 7º.-Clasificación profesional.

A clasificación profesional ten por obxecto a determinación, ordenación e definición das diferentes categorías ás que poidan ser asignados os empregados/as públicos, así como a atribución dos complementos económicos recollidos neste convenio a esas categorías. Negociarase na comisión de control a clasificación e relación de postos de traballo elaborando un catálogo do persoal laboral segundo as necesidades dos diferentes servicios, no que consten os postos estruturais e, se é o caso, os postos conxunturais, antes do 31-10-1999. Para homologar estes postos tomaranse como referencia os niveis iniciais de cada grupo funcional.

Artigo 8º.-Traballos de superior e/ou inferior categoría.

A realización de traballos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionais, imprevisibles e perentorias e durará o mínimo tempo imprescindible.

a) A adscrición dun traballador/a laboral a un posto de superior categoría, faraa a Alcaldía, logo de informe dos delegados/as de persoal ou sindicais dos traballadores/as. Desde o primeiro día, o operario/a percibirá as retribucións asignadas á categoría á que se adscriba.

O máximo de tempo no que un traballador/a pode estar nesta situación é de tres meses, transcorridos os cales outro traballador/a ocupará o seu lugar.

b) Ningún traballador/a poderá realizar traballos de categorías inferiores, cunha duración superior a 20 días.

c) Os postos cubertos por estes sistemas incluíranse obrigatoriamente na seguinte oferta de emprego.

Artigo 9º.-Segunda actividade.

Na comisión de control negociaranse as medidas de reorganización, os postos de traballo que poden ser considerados aptos para a creación dunha escala auxiliar dentro da relación de postos de traballo. Trala aprobación do presente convenio formarase a dita escala auxiliar, definindo as funcións que deban ser realizadas polo persoal que se adscriba a tales postos. A ela tamén se adscribirá o persoal que teña minguadas as súas facultades e fose considerado así polos servicios médicos competentes. O persoal pasará á escala auxiliar no caso seguinte: por incapacidade para o exercicio da súa función habitual.

Todo o persoal que pase á escala auxiliar conservará o total das retribucións que viña percibindo.

Artigo 10º.-Xubilación por incapacidade manifesta.

No caso de que un traballador/a presente incapacidade manifesta para o exercicio das súas funcións poderá solicita-la súa xubilación por invalidez ou ben o concello tramitala de oficio, sen prexuízo de situacións de segunda actividade. No caso de que se lle denegue a pensión de invalidez, o empregado/a poderá solicita-la xubilación voluntaria, xerando os mesmos efectos económicos que os sinalados anteriormente. Para evitar fraudes, o traballador/a que se queira

acoller a estes dereitos pasará as probas e exames que o concello xulgue convenientes, e con cargo ó propio concello.

Artigo 11º.-Gravidez.

A empregada pública embarazada terá dereito a que, se o posto de traballo que desenvolve é prexudicial para o seu estado, se lle encomenden funcións de acordo coas súas circunstancias.

Capítulo IV

Oferta de emprego, ingreso, promoción e provisión de postos

Artigo 12º.-Oferta de emprego público.

1. Despois da negociación cos representantes legais dos traballadores/as, na mesa de negociación do convenio, o concello aprobará no prazo dun mes desde a aprobación dos orzamentos municipais anuais, a súa oferta de emprego público, que conterà obrigatoriamente tódalas prazas vacantes e que será convocada durante o primeiro trimestre do ano.

A oferta de emprego público reservará:

a) A porcentaxe mínima que a lei prevé para a incorporación dos diminuídos/as ó emprego público.

b) A porcentaxe mínima que a lei prevexa para mobilidade de traballadores/as doutras administracións locais de Galicia que, a título de reciprocidade, teñan recoñecido tal dereito.

c) A porcentaxe máxima legal para promoción interna.

2. A oferta de emprego público será negociada cos representantes legais dos traballadores/as, na mesa de negociación do convenio e proposta pola comisión de control do convenio. Os procedementos de selección, contratación, promoción e provisión realizaranse tal e como se dispón nas bases contidas neste convenio.

3. O ingreso no Concello de Xinzo de Limia realizarase consonte o disposto no artigo 14º.

Artigo 13º.-Promoción interna.

Nas convocatorias de acceso reservarase a porcentaxe máxima legal das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna.

As vacantes non cubertas pola quenda de promoción interna acumularanse á quenda de acceso libre.

Nestes casos, non se esixirán os coñecementos previamente acreditados en probas anteriores de ingreso ou outras posibles promocións internas.

Os delegados/as de persoal ou sindicais dos traballadores/as negociarán as prazas vacantes convocadas por promoción interna de igual maneira cá sinalada no artigo 12º.

O sistema para a promoción interna será o concurso ou concurso-oposición e as bases serán elaboradas pola comisión de control nos 2 primeiros meses de vixencia do convenio.

Artigo 14º.-Provisión de postos.

O sistema de provisión de postos de traballo realizarase consonte as seguintes disposicións:

Bases reguladoras do réxime de contratacións no Concello de Xinzo de Limia

1. Obxecto.

É obxecto destas bases regula-lo réxime de contratacións no Concello de Xinzo de Limia, a partir da entrada en vigor do convenio colectivo.

De conformidade co principio de estabilidade no emprego, os contratos de traballo subscritos polo Concello de Xinzo de Limia entenderanse pactados por tempo indefinido, con carácter de fixo de cadro de persoal, agás as excepcións legalmente establecidas.

O Concello de Xinzo de Limia, con carácter previo, solicitará informe dos delegados de persoal ou comité de empresa respectivo, cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá se emitido no prazo de 15 días, entendéndose positivo no caso de non ser remitido no dito prazo.

O rexistro de persoal do concello facilitaralles, mensualmente, ás organizacións sindicais máis representativas, comité de empresa ou delegados de persoal, razón das altas e baixas que houber durante o período.

2. Relación de postos de traballo.

Son postos de traballo reservados ó persoal laboral os que así se determinen nas correspondentes relacións de postos de traballo. Os postos de traballo que á entrada en vigor deste convenio estean cubertos por traballadores con contrato indefinido teñen carácter de fixos de cadro ó estaren provistos polo sistema regulamentario.

Cando nun servizo do concello existan traballadores a tempo parcial e se precise a contratación de novos traballadores/as baixo esta modalidade, para o mesmo servizo, durante 4 meses ó ano; converteranse, automaticamente, os xa existentes a tempo parcial en traballadores/as a xornada completa, antes de proceder a esas contratacións. Estes novos postos de traballo inclúiranse obrigatoriamente na relación de postos de traballo, sen necesidade de negociación, por proposta da comisión de control.

3. Provisión de vacantes.

Os postos de traballo que, segundo a correspondente relación de postos de traballo, deban ser desenvolvidos por persoal laboral proveranse polos procedementos regulados no presente artigo.

A) Provisión definitiva.

O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo do Concello de Xinzo de Limia realizarase, logo de convocatoria pública (publicada polo menos en tres medios de comunicación de ámbito provincial e mais no BOP e DOG) realizada para o efecto por medio de concurso-oposición.

O concurso-oposición consistirá na superación das probas correspondentes, así como na posesión previa, debidamente valorada, de determinadas condicións de formación, méritos ou niveis de experiencia. En todo caso será necesario, para supera-lo proceso selectivo, supera-la fase de oposición.

O órgano competente para convocar probas de acceso será a presidencia do concello.

A1) Convocatorias.

Será competente para realizar convocatorias de acceso á condición de persoal laboral fixo do Concello de Xinzo de Limia o alcalde-presidente do concello ou persoa na que delegue.

Nas convocatorias inclúiranse, en todo caso, os seguintes puntos:

- Número de vacantes ofertadas por categorías e requisitos que, para participar no proceso selectivo correspondente a cada categoría, deben reuni-los aspirantes.
- Número de vacantes que, do total ofertado, se reservan para a quenda de promoción interna.
- Sistema de selección, forma de desenvolvemento das probas e valoración destas.
- Baremo de méritos aplicable.
- Composición do tribunal.
- Prazo para a presentación de instancias (mínimo un mes).

A2) Tribunais de selección.

Os tribunais de selección estarán formados por:

- Presidente do concello ou concelleiro no que delegue.
- 2 membros da corporación (1 do grupo de goberno e outro da oposición).
- 2 representantes do comité de empresa.
- O secretario do concello ou funcionario/a no que delegue, como asesor, sen voto.

B) Provisión temporal.

Os postos de traballo vacantes que temporalmente sexan precisos, ata a súa provisión definitiva, poderán cubrirse por medio de contratacións laborais temporais. Para iso seguirase o seguinte procedemento:

Cada 2 anos abrirase un proceso de elaboración de listas (por servizos) de aspirantes para ser contratados polo Concello de Xinzo de Limia, que serán ordenadas prelativamente, de acordo cos méritos de cada quen.

Chamarase, segundo a categoría de que se trate, o primeiro aspirante das listas elaboradas por servizos, e así sucesivamente, os seguintes, cando vaia sendo preciso cubrir temporalmente postos de traballo, mentres non se cubran con carácter definitivo.

A apertura de listas bianual terá que ser publicada no DOG, BOP e en tres medios de comunicación de ámbito provincial.

O contrato temporal de utilización normal será o de interinidade e o traballador manterase na praza mentres esta non sexa cuberta con carácter definitivo, ou se reincorpore o operario

substituído.

De ser precisa a utilización, excepcional, da modalidade de obra ou servizo determinado ou eventual por circunstancias da produción, por tratarse dunha obra precisa e con substantividade propia dentro da actividade normal do concello; da eventual contratación ó abeiro dese tipo contratual, deberá ser informado o comité de empresa que terá que emitir informe previo.

O aspirante contratado manterá o dereito ó posto que ocupe na lista mentres non acumule doce meses de traballo. A partir de aí se se produce a súa descontratación pasará á fin da lista.

Quen renuncie a un contrato unha vez seleccionado para formalizalo ou unha vez formalizado pasará á fin da lista.

Unha vez elaboradas as listas por servizos, serán publicadas no DOG, BOP e en tres medios de comunicación de ámbito provincial e expostas nos taboleiros de anuncios do concello. Como máximo elaboraranse cinco listas segundo os grupos profesionais (grupo A, grupo B, grupo C, grupo D e grupo E).

B1) Tribunais de selección.

Os tribunais de selección estarán formados por:

-Presidente do concello ou concelleiro no que delegue.

-2 membros da corporación (1 do grupo de goberno e outro da oposición).

-2 representantes do comité de empresa.

-O secretario do concello ou funcionario/a no que delegue, como asesor, sen voto.

4. Baremo de méritos.

Será elaborado pola comisión de control, antes do 30-9-1999, aprobado pola comisión negociadora do convenio e polo plenario do concello e engadido ó seu texto por medio da súa publicación no BOP e DOG, e, xa que logo, sendo parte integrante del. Ata o momento da súa aprobación rexerá o xa aprobado no plenario do concello.

5. Probas de selección para provisión definitiva e temporal.

Serán definidas pola comisión de control, antes do 30-9-1999, aprobadas pola comisión negociadora do convenio e engadidas ó seu texto por medio da súa publicación no BOP e DOG, e sendo, xa que logo, parte integrante del.

6. Instancias e prazos de presentación.

Serán elaboradas e determinados pola comisión de control antes do 30-9-1999, aprobado pola comisión negociadora do convenio e engadidos ó seu texto por medio da súa publicación no BOP e DOG, e sendo, xa que logo, parte integrante del. En calquera caso, o prazo mínimo para presentación de instancias será dun mes.

7. Normativa supletoria.

No caso de non existir acordo para a aprobación, na comisión negociadora do convenio do establecido nos puntos: 5, 6 e 7, operarán supletoriamente as normas contidas no III convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, así como para o non previsto nestas bases.

Capítulo V

Vacacións, permisos, licencias e excedencias

Artigo 15º.-Vacacións.

As vacacións anuais retribuídas terán unha duración de 30 días naturais e desfrutaranse preferentemente nos meses de xullo, agosto e setembro. Terán prioridade para o disfrute os traballadores/as con fillos en idade escolar.

Se por necesidade do servizo o traballador/a non puidese desfrutar-las súas vacacións nos meses sinalados, terá dereito a fixar estas á súa elección, agás casos de forza maior, e a desfrutar de 37 días naturais.

Non obstante, o traballador/a poderá solicitar da Alcaldía desfrutar-las súas vacacións nun mes diferente ós sinalados no parágrafo primeiro. Poderase acceder ó solicitado sen que iso produza dereito a desfrutar dos días adicionais, sempre e cando as necesidades do servizo o permitan.

O plan de vacacións elaboraráo o responsable de persoal para a súa negociación na comisión de control antes do día un de marzo de cada ano.

Todo o persoal laboral vencellado a este convenio desfrutará como descanso os días 24 e 31 de

decembro.

Artigo 16º.-Permisos.

Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

- a) Por nacemento ou adopción de fillos catro días. En caso de adopción, soamente un dos cónxuxes poderá desfruta-lo permiso.
- b) Por morte ou enfermidade grave dun familiar de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade dous días, se o suceso se produce na mesma localidade, e catro se se produce en localidade distinta. Se o parentesco é de segundo grao terase dereito a dous días menos cós sinalados anteriormente.
- c) Por traslado de domicilio, dous días.
- d) O traballador/a cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo. Este período de tempo poderase dividir en dúas fraccións.
- e) Quen por garda legal teña ó seu cargo algún menor de seis anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial, terá dereito a unha redución de xornada nun tercio ou na metade, con dedución proporcional de retribucións. Tamén poderán acollerse a este dereito os empregados/as públicos que teñan ó seu cargo familiares en primeiro grao que por razóns de enfermidade precisen asistencia continuada.
- f) Para concorrer a exames ou probas de avaliación en centros oficiais, o día do evento, e o necesario para concorrer a el, xustificadamente.
- g) Durante o tempo en que duren os congresos ou reunións de carácter profesional ou sindical, coa debida xustificación e ata un máximo de 8 días ó ano, en función das necesidades do servizo.
- h) Para o cumprimento dun deber público de carácter ineludible, o tempo mínimo imprescindible, con posterior xustificación.
- i) Logo de aviso e posterior xustificación o traballador/a terá dereito ó tempo necesario para asistir á consulta médica.

Artigo 17º.-Licencias.

Concederanse as seguintes licencias:

- a) Por matrimonio, licencia de 15 días naturais ininterrompidos.
- b) Licencia por parto ou adopción, nos casos previstos na lexislación xeral.
- c) Poderase dispor de 9 días ó ano de licencia por asuntos propios sen xustificación. A petición realizarase por escrito 7 días antes do seu disfrute. O silencio será entendido como positivo.

Artigo 18º.-Excedencias.

Regularanse de conformidade coa lexislación vixente, o silencio na solicitude será entendido como positivo para o traballador/a.

Capítulo VI

Xornada laboral e descansos

Artigo 19º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será a que legalmente se determine, sen que poida supera-las 37,5 horas semanais, de luns a venres, en xornada continuada.

Cara ós próximos acordos recóllese como aspiración dos traballadores/as a xornada laboral de 35 horas semanais.

A comisión de control fará o cálculo da xornada anual resultante da xornada semanal pactada e fixará as horas ou días gañados por convenio no calendario laboral.

Artigo 20º.-Descansos.

O traballador/a municipal que teña xornada continuada terá dereito a desfrutar dun descanso de 20 minutos durante a súa xornada diaria que se computará para tódolos efectos como tempo de traballo efectivo.

O descanso entre xornada e xornada será como mínimo de 12 horas. E o descanso semanal

ininterrompido será como mínimo de día e medio, desfrutándose preferentemente entre a tarde do sábado e o domingo.

Os traballadores/as do retén de servizos varios que teñan que supera-la xornada diaria terán dereito a compensa-lo exceso de xornada en tantas horas libres como as excedidas, no día seguinte ó exceso. O traballador non terá que solicitar autorización para poder desfrutar das horas libres que lle correspondan, sen prexuízo da oportuna comunicación.

Capítulo VII

Réxime de retribucións

Artigo 21º.-Réxime retributivo.

O Concello de Xinzo de Limia reconece que a homologación do persoal laboral co persoal funcionario ó servizo da institución municipal, aprobada no ano 1995 no Acordo regulador das condicións de traballo é unha débeda que se ten que solucionar. Os traballadores/as laborais do concello serán regularizados nas súas retribucións coas dos funcionarios públicos (salario base, complemento específico, complemento de destino e antigüidade).

A estrutura salarial básica dos traballadores/as laborais componse de: salario base (SB), complemento de convenio (CCV) e antigüidade (ANT). Considéranse integrados para efectos destes cálculos os actuais salario e complementos (agás a antigüidade) no concepto de salario base.

As retribucións serán devengadas mensualmente, non por día de traballo.

O Concello de Xinzo de Limia comprométese a afronta-la devandita débeda de homologación no quinquenio 1999 a 2003 (ámbolos dous incluídos).

O sistema de solución desta débeda e aproximación retributiva será como posteriormente se detalla, tendo en conta que a masa salarial individualizada dos traballadores/as laborais do Concello de Xinzo de Limia, na actualidade, debería estar equiparada coa dos funcionarios correspondentes.

Sistema de aproximación retributiva

a) Antes do 30-11-1999, o concello, por medio dos trámites legais correspondentes, fará operativa a cifra de 1.800.000 ptas., co fin de imputar ós salarios as contías que resulten, consonte os criterios de homologación do catálogo que se elabore.

Fórmula:

$$SB\ 1999=(SB\ 03-SB\ 99)\times 3\%+SB\ 99$$

$$CCV\ 1999=CCV\ 03-(Compl+Mellor.\ 99)\times 3\%+(Compl+Mel.\ 99)$$

$$Ant\ 1999=(Ant\ 03-Ant\ 99)\times 3\%+Ant\ 99$$

$$Total\ 1999=SB\ 99+CCV\ 99+Ant\ 99$$

b) En cada exercicio, a partir do ano 2000, o concello incrementará partidas de gasto para seguir a atende-la homologación do persoal laboral co persoal funcionario, de acordo cos seguintes criterios negociadores:

Ano 2000: negociarase, na comisión de control do convenio, como incremento para imputar nos salarios do persoal laboral entre un 3% e un 23% da diferenza existente cos salarios dos funcionarios, consonte o catálogo elaborado.

Fórmula:

$$SB\ 2000=(SB\ 03-SB\ 99)\times(\{3\%\ a\ 23\%\}+3\%)+SB\ 99$$

$$CCV\ 2000=(CCV\ 03-CCV\ 99)\times(\{3\%\ a\ 23\%\}+3\%)+CCV\ 99$$

$$Ant\ 2000=(Ant\ 03-Ant\ 99)\times(\{3\%\ a\ 23\%\}+3\%)+Ant\ 99$$

$$Total\ 2000=(SB\ 00+CCV\ 00+ANT00)+(IPC)$$

Ano 2001: negociarase, na comisión de control do convenio, como incremento para imputar nos salarios do persoal laboral entre a porcentaxe negociada no ano 2000 e un 24% da diferenza existente cos salarios dos funcionarios, consonte o catálogo elaborado.

Fórmula:

$$SB\ 2001=(SB\ 03-SB\ 00)\times(\{\%00\ a\ 24\%\}+\%00)+SB\ 00$$

$$CCV\ 2001=(CCV\ 03-CCV\ 00)\times(\{\%00\ a\ 24\%\}+\%00)+CCV\ 00$$

$$Ant\ 2001=(Ant\ 03-Ant\ 00)\times(\{\%00\ a\ 24\%\}+\%00)+Ant\ 00$$

$$Total\ 2001=(SB\ 01+CCV\ 01+Ant\ 01)+(IPC)$$

Ano 2002: negociarase, na comisión de control do convenio, como incremento para imputar nos salarios do persoal laboral entre a porcentaxe negociada no ano 2001 e un 25% da diferenza existente cos salarios dos funcionarios, consonte o catálogo elaborado.

Fórmula:

$$SB\ 2002=(SB\ 03-SB\ 01)\times(\{ \%01\ a\ 25\ \% \}+\%01)+SB\ 01$$
$$CCV\ 2002=(CCV\ 03-C.V.01)\times(\{ \%01\ a\ 25\ \% \}+\%01)+CCV\ 01$$
$$Ant\ 2002=(Ant\ 03-Ant\ 01)\times(\{ \%01\ a\ 25\ \% \}+\%01)+Ant\ 01$$
$$Total\ 2002=(SB\ 02+CCV\ 02+Ant\ 02)+(IPC)$$

Ano 2003: negociarase, na comisión de control do convenio, como incremento para imputar nos salarios do persoal laboral entre a porcentaxe negociada no ano 2002 e un 25% da diferenza existente cos salarios dos funcionarios, consonte o catálogo elaborado. Alcanzando, dentro deste espírito negociador, o 100% da homologación.

Fórmula:

$$SB\ 2003=(SB\ 03-SB\ 02)\times(\{ \%02\ a\ 25\ \% \}+\%02)+SB\ 02$$
$$CCV\ 2003=(CCV\ 03-CCV\ 02)\times(\{ \%02\ a\ 25\ \% \}+\%02)+CCV\ 02$$
$$Ant\ 2003=(Ant\ 03-Ant\ 02)\times(\{ \%02\ a\ 25\ \% \}+\%02)+Ant\ 02$$
$$Total\ 2003=(SB\ 03+CCV\ 03+Ant\ 03)+(IPC)$$

Os resultados das operacións matemáticas non poden ser negativos. Chegado o ano 2003 o salario bruto de cada traballador estará regularizado e equiparado segundo a súa categoría, engadíndolle ano a ano o incremento (IPC) fixado polo Goberno para os funcionarios públicos.

Categorías equiparadas por grupos:

CategoríasGrupo

Técnicos medios:(Grupo B)

Encargados xerais,

capataces, coordinadores:(Grupo C)

Oficiais de 1ª, electricistas

enquisadores culturais,

puericultores/as auxiliares

administrativos/as,

oficiais de 2ª:(Grupo D)

Peóns, limpadores/as,

conserxes, porteiros:(Grupo E)

Pagas extraordinarias: serán dobres ó ano e terán a seguinte configuración: ás retribucións básicas sumaráselle o importe de tódolos complementos e seguirán o mesmo sistema de aproximación retributiva có establecido para o salario mensual.

Serán satisfeitas conxuntamente coas nóminas de xuño e decembro.

O persoal laboral contratado a tempo parcial será retribuído proporcionalmente baseándose nas horas traballadas.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

Establécese a prohibición, como norma xeral, de realizar traballos extraordinarios fóra da xornada normal agás as excepcións que sexan necesarias e cun tempo máximo equivalente a 70 horas extraordinarias anuais. Só se retribuirán aqueles traballos extraordinarios que fosen antes autorizados pola Alcaldía ou concelleiro delegado de persoal e comunicados por escrito ó operario/a interesado. Quedan exceptuados da regra anterior os traballos necesarios para previr ou amañar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, tendo que xustificarse por escrito perante a corporación neste caso, unha vez realizados, nun prazo non superior a 5 días hábiles. Cando exista a necesidade de realizar traballos extraordinarios repartiranse, se é posible, de maneira equitativa entre o colectivo afectado.

Mensualmente emitirase informe escrito para os representantes legais dos traballadores/as, relativo a todo o que afecte ó número de xornadas extraordinarias e gratificacións.

O importe de hora extraordinaria será a resultante (en diñeiro ou descansos) das fórmulas seguintes:

Diñeiro: (salario bruto anual/xornada anual)x1,75.

Descansos: horas extras realizadas x 1,75.

Se tales horas extras se realizan en horario nocturno ou festivo, o coeficiente multiplicador será de 2,00.

Á fin de ano os representantes legais dos traballadores/as, unha vez sumadas as horas extraordinarias realizadas por servizo, proporánlle ó concello a creación dos postos de traballo a tempo completo que resulten de tal operación.

O traballador/a terá dereito a negarse a realizar horas extraordinarias que non sexan para previr ou amañar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sempre e cando estean comunicadas por escrito ó interesado/a.

Artigo 23º.-Gratificación de nocturnidade.

O persoal laboral que realice a súa tarefa en horario nocturno percibirá por cada hora de traballo efectivo a seguinte gratificación:

(Retribución anual/xornada anual)x2.

Descansos: horas nocturnas realizadas x2.

Entenderase como hora nocturna a comprendida entre as 22 horas e as 7 horas do día seguinte.

Artigo 24º.-Gratificación de festividade.

Se se traballa en domingo ou festivo, o persoal laboral municipal será recompensado cunha gratificación equivalente á da nocturnidade.

Artigo 25º.-Complementos de perigosidade, penosidade e toxicidade.

O persoal laboral que realice tarefas consideradas perigosas percibirá por cada hora de traballo efectivo a seguinte gratificación:

(Retribución anual/xornada anual)x1,35.

A comisión de control establecerá qué postos de traballo contarán co complemento de perigosidade.

Artigo 26º.-Axudas de custo e quilometraxes.

Tódolos traballadores/as, que por motivos de traballo, teñan que desprazarse fóra do concello de Xinzo de Limia por medios de transporte propios e/ou pernoitando fóra da súa residencia habitual percibirán as seguintes cantidades, acumulables:

-28 ptas. por quilómetro.

-2.000 ptas. por xantar.

-1.500 ptas. por cea.

-6.000 ptas. por pernoitar.

Artigo 27º.-Cesión de traballadores/as a outros concellos.

Non se poderá ceder traballadores/as do Concello de Xinzo de Limia a ningún outro concello.

Estes labores deben ser realizados pola mancomunidade.

Artigo 28º.-Revisión salarial.

Establécese unha revisión salarial anual que será equivalente á que poidan obter os funcionarios públicos.

Artigo 29º.-Retribucións en caso de incapacidade temporal.

O traballador/a nesta situación cobrará a totalidade dos conceptos que lle corresponderían tal e como se realizase a súa xornada normal.

Artigo 30º.-Antigüidade.

A antigüidade dos traballadores/as determinarase mediante a aplicación do sistema previsto para os funcionarios públicos. É dicir, pola consolidación de trienios na contía correspondente a cada grupo ó que se asemella a categoría do traballador/a, de acordo co sistema de aproximación retributiva establecido no artigo 21º deste convenio.

Os traballadores/as que agora mesmo tivesen recoñecida unha cantidade por antigüidade superior á do grupo ó que se equiparan experimentarán as modificacións recollidas no artigo

21º; de tal xeito que no ano 2003 estes conceptos estarían equiparados cos dos funcionarios do seu grupo de nivel.

A antigüidade computarase para efectos económicos desde o primeiro ingreso ó servizo do concello, aínda que houber solución de continuidade na relación laboral.

Capítulo VIII Dereitos sociais

Artigo 31º.-Fondo social e outras axudas.

Disporanse as mesmas contías, sistemas e conceptos que as establecidas, ou as que se poidan establecer, para os funcionarios/as do Concello de Xinzo de Limia.

Artigo 32º.-Anticipos.

Por pedimento do interesado/a e logo de informe da comisión de control, o concello concederá os seus empregados/as anticipos de ata 2 mensualidades, para devolver en 12 mensualidades.

Artigo 33º.-Defensa do operario/a municipal.

O concello designará ó seu cargo a defensa do traballador/a que como consecuencia do exercicio das súas funcións sexa obxecto de actuacións xudiciais, asumindo as custas e os gastos que se deriven de actuacións fronte a terceiros, incluídas fianzas, menos nos casos nos que se recoñeza na sentenza dolo ou mala fe.

O tempo que o persoal laboral empregue nas actuacións xudiciais derivadas da súa función fóra da xornada laboral será considerado para tódolos efectos como tempo de traballo efectivo.

O concello garantirá a adscrición do persoal laboral público que preste os seus servizos como conductor a un posto de traballo axeitado ós seus coñecementos, en caso de retirada temporal ou definitiva do carné de conducir, cando esta se derive do exercicio das súas funcións e non exista dolo ou mala fe do persoal laboral.

Artigo 34º.-Seguros e coberturas e defensa do operario municipal.

O concello formalizará un seguro de cobertura das posibles responsabilidades civís de todo o persoal que preste os seus servizos nel, polos actos que realicen por razón do seu traballo. Este seguro será concertado cunha entidade aseguradora e na determinación del será oída a comisión de control.

O concello subscribirá, á entrada en vigor deste convenio, un seguro coas seguintes coberturas: morte ou invalidez permanente absoluta ou total, por calquera causa, durante as 24 horas do día, cobertura estatal e capital asegurado de 10.000.000 de ptas. Este seguro será concertado cunha casa especializada e na súa determinación será escoitada a comisión de control. O prazo para a súa concertación será de 3 meses desde a publicación do convenio.

O concello subscribirá, á entrada en vigor deste convenio, un seguro que inclúa a defensa do operario municipal, como consecuencia do exercicio das súas funcións; asumindo as custas e gastos que se deriven de actuacións fronte a terceiros, incluídas fianzas.

Artigo 35º.-Quebrantamento de moeda.

O concello garantirá, en todo caso, o quebrantamento de moeda, sempre que non exista dolo ou culpa grave do traballador/a.

Artigo 36º.-Premios de xubilación e constancia.

Disporanse as mesmas contías, sistemas e conceptos que as establecidas, ou as que se poidan establecer, para os funcionarios/as do Concello de Xinzo de Limia.

Capítulo IX Seguridade e hixiene

Artigo 37º.-Medicina de empresa.

O concello dotarase dun servizo de medicina de empresa e dun comité de seguridade e hixiene. O servizo de medicina de empresa, nunha primeira fase, estará constituído por un médico que controle as baixas por enfermidade e todo o relacionado coas condicións médico-sanitarias dos empregados/as públicos, colaborando directamente co comité de seguridade e hixiene. Este tipo de asistencia poderá ser concertada.

Con carácter xeral anualmente efectuarase un recoñecemento médico a tódolos empregados/as públicos, do que se lles deberá dar coñecemento. Quedará a xuízo do servizo médico o tipo de recoñecemento a que deba someterse o persoal laboral. Este recoñecemento, que será voluntario, realizarase preferentemente na xornada laboral.

Poderánselle realizar tamén revisións periódicas e específicas ó persoal que realice unha actividade que a faga conveniente.

Ademais do recoñecemento voluntario, os maiores de 50 anos poderán solicitar, con carácter voluntario, a realización dun exame cardiovascular.

Artigo 38º.-Comité de seguridade e hixiene no traballo.

O comité de seguridade e hixiene é o instrumento legal ó servizo do concello para o cumprimento das prescricións legais nesta materia.

Estará constituído por tres representantes do grupo de goberno e tres dos traballadores/as, e como presidente o concelleiro de réxime interior ou persoa na que delegue.

As súas funcións serán:

- a) Promove-lo coñecemento e a observancia da normativa desta materia.
- b) Coñecer e recibir información dos riscos profesionais.
- c) Estudia-las situacións de perigosidade, accidentes ocorridos, analiza-las súas causas e realizar propostas, motivadas de prevención.
- d) Confeccionar un ficheiro de locais do concello e estudia-las súas condicións de seguridade e salubridade, para o que deberá contar cun máximo apoio da corporación.
- e) Realizar campañas de mentalización e prevención de accidentes.
- f) Pór en coñecemento dos órganos competentes as situacións de perigosidade e risco que se produzan de xeito eventual e con carácter de urxencia.
- g) Promove-la paralización profesional de traballos ante a presenza dun risco grave e inminente.
- h) Realizar plans de evacuación.
- i) Estudio do tipo e numero de uniformes.

A competencia do comité de seguridade e hixiene acada a tódolos centros de traballo propios ou dependentes do concello.

Os membros do comité de seguridade e hixiene disporán do tempo necesario para asistir ás reunións ou para realiza-los cometidos sinalados polo propio comité. O réxime de control será o mesmo que para o comité de empresa ou delegados de persoal.

As conclusións deste comité trasladaranse á comisión de control.

Artigo 39º.-Vestuario.

O concello proporcionará uniformes de traballo en concordancia co posto e a función que se realice. O comité de seguridade e hixiene informará antes sobre esta materia. Terán dereito a uniforme os postos de traballo que esixan un vestuario especial, como auxiliares de policía local, limpadores/as, brigada de obras, retén de servizos varios, etc.

Artigo 40º.-Primeiros auxilios.

Cada centro de traballo contará imperativamente cos medios precisos de primeiros auxilios en perfectas condicións de utilización en todo momento.

Capítulo X

Dereitos sindicais

Artigo 41º.-Liberdade sindical e representación dos operarios/as.

A corporación e os representantes legais dos traballadores/as comprométense a desenvolver-las condicións que permitan o pleno exercicio da liberdade sindical.

A representación do persoal desenvolverase de conformidade coa lexislación vixente na materia e a Lei orgánica de liberdade sindical.

É competencia dos representantes dos empregados/as a defensa dos intereses xerais e específicos dos empregados/as públicos e en particular a negociación das súas condicións salariais, sociais e sindicais. Os representantes dos empregados/as deberán ser informados:

- a) Das cuestións que afecten ó persoal e vaian ser tratadas na comisión informativa de persoal. Enviarase a orde do día e a acta da reunión anterior. Permitirase na devandita comisión a presenza dos representantes legais dos empregados/as, para que expoñan as súas opinións, pero non estarán presentes na deliberación e votación.
- b) Darase audiencia, obrigatoria, en materia de sancións e expedientes disciplinarios, tal e como se establece no capítulo do réxime disciplinario.
- c) Informarase de tódolos contratos realizados, facilitándolle unha copia completa destes.
- d) Da asignación de complementos gratificacións, honores e distincións.
- e) Darase audiencia obrigatoria en materia de privatización de servizos que afecten á estabilidade no emprego dos operarios/as municipais e o seu informe será preceptivo.
- f) De todas cantas se establecen no corpo deste convenio.

Os representantes dos empregados/as terán a capacidade que o ordenamento xurídico lles outorgue para o exercicio das accións administrativas ou xudiciais que procedan, no ámbito das súas competencias.

Os representantes dos traballadores/as deberán ser consultados preceptivamente en relación cos cambios de horarios e roldas, reestructuración do cadro de persoal, reorganización deste, así como co resto das cuestións desenvolvidas nos artigos precedentes.

Os representantes legais dos empregados/as non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica. Ningún deles pode ser trasladado nin sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro dos catro anos seguintes á expiración do seu mandato, por motivos sindicais.

Cada un dos membros dos órganos de representación, así como o secretario xeral da sección respectiva e os delegados/as de persoal ou sindicais, disporán de 18 horas mensuais para a realización das súas actividades, coas seguintes especificacións:

- a) Quedan fóra de cómputo as empregadas en negociación colectiva ou por proposta da Administración.
- b) A comunicación do seu uso realizarase con 12 horas de antelación, 24 horas se se ten traballo a rolda, ante o servizo de réxime interior e no propio servizo. No caso de que non poida facerse así respectaranse as necesidades do servizo, pasando posteriormente notificación a réxime interior.
- c) Tamén, coa antelación que sexa posible, os membros de comisións negociadoras comunicarán nos seus servizos as devanditas ausencias.
- d) Mensualmente poderán ser acumuladas horas dos empregados/as presentes nos distintos órganos de representación, así como as do delegado da sección sindical nun ou varios dos compoñentes das seccións sindicais, dándose coñecemento diso con antelación suficiente á dirección de persoal, con expresión de quen acumula, de quen proceden e sempre por decisión do sindicato ó que pertencen.

Os representantes dos empregados/as públicos deste concello obríganse expresamente a:

- a) Cumprir e respecta-lo pactado e negociado coa corporación.
- b) Desenvolver labores de estudo e asistencia ó labor sindical.
- c) Notificarlle á corporación calquera cambio de membros que se produza no seu seo.

Artigo 42º.-Dereito á folga.

Recoñécese o dereito de folga, de conformidade coa Constitución, e a súa normativa de desenvolvemento, se ben as partes se comprometen a exercelo en último caso. Os servizos mínimos deberán ser negociados cos representantes dos traballadores/as; no caso de desacordo operará a porcentaxe mínima que establece a lei.

Artigo 43º.-Reunións nos centros de traballo.

As reunións nos centros de traballo autorizaranse fóra da xornada laboral, agás acordo en contrario. Neste caso concederanse autorizacións ata un máximo de 70 horas anuais; destas, 15 horas corresponderanlles ás seccións sindicais, e o resto, ós delegados/as de persoal ou comité de empresa. En calquera caso, a celebración de reunións non prexudicará a prestación dos servicios públicos e procurarase que coincida coa entrada ou saída dos empregados/as. O comité de empresa disporá dun local propio nas dependencias municipais e de todo o material de oficina preciso para desenvolve-las súas actividades, que lle facilitará o concello.

Artigo 44º.-Arbitraje en caso de conflito colectivo.

Calquera conflito colectivo que xurda no ámbito deste convenio requirirá para a súa consideración de licitude o previo coñecemento da comisión de control, organismo que deberá arbitrar unha solución ó conflito.

Capítulo XI

Formación profesional

Artigo 45º.-Cursos.

O persoal laboral público poderá acceder á realización de calquera curso relacionado co seu posto de traballo convocado polo concello ou calquera outro organismo público, respectándose o principio de igualdade de oportunidades. A asistencia ós cursos terase en conta para a promoción profesional, sempre e cando se expida certificación que amose o aproveitamento das materias impartidas. Anualmente elaborará un programa destinado á formación permanente do persoal laboral público pola comisión de control.

Capítulo XII

Réxime disciplinario

Artigo 46º.-Réxime disciplinario.

O réxime disciplinario, e o procedemento para a imposición de sancións, con plena observancia e en ausencia do disposto no Estatuto dos traballadores/as e demais lexislación laboral que sexa de aplicación, será o previsto para os funcionarios da Administración local da Comunidade Autónoma de Galicia. En calquera caso a imposición de sancións deberalle ser comunicada previamente ó comité de empresa ou delegados de persoal, os cales deberán emitir, preceptivamente, informe. O incumprimento desa comunicación ós representantes legais dos traballadores/as produce a nulidade da sanción imposta. No caso de despedimento declarado improcedente por órganos xurisdiccionais competentes, será o traballador/a quen opte entre a indemnización legal ou a súa readmisión.

Cláusulas adicionais

Primeira.-Este convenio entrará en vigor con efecto retroactivo ó 1º de xaneiro de 1999, agás o previsto para o ano 2000, e o concello obrígase a face-la correspondente modificación dos orzamentos municipais aprobados para 1999, para efectos de pór en funcionamento o sistema de aproximación retributivo establecido no convenio.

Segunda.-A comisión de control elaborará as táboas individualizadas de aproximación retributiva do quinquenio 1999 a 2003, conforme o disposto no artigo 21º do convenio. Estas serán engadidas ó texto do convenio sen necesidade de aprobación.

Terceira.-Para os anos 1999, 2000, 2001, 2002 e 2003 as retribucións experimentarán os incrementos determinados na Lei de orzamentos xerais do Estado ou normativa análoga para a función pública, sendo de aplicación a cláusula de revisión salarial contida neste convenio.

Cuarta.-Na perspectiva de acadar a equiparación entre o persoal laboral e funcionario créase para os anos 1999, 2000, 2001, 2002 e 2003 un fondo adicional de aproximación retributiva calculado en función da diferenza individual entre postos análogos tomando como referencia as retribucións do ano 1999, conforme o previsto no artigo 21º do convenio. O concello comprométese a aprobar nos seus orzamentos municipais as partidas precisas para a dotación deste fondo durante o devandito quinquenio.

Quinta.-A comisión negociadora do convenio reunirse por petición de calquera das partes dentro das 48 horas seguintes á súa solicitude.

Sexta.-Tódalas normas contidas neste convenio obrigan o Concello de Xinzo de Limia a pólalas en vigor nos prazos establecidos nel, independentemente da aprobación ou prórroga dos orzamentos municipais. Neste último caso o concello obrígase a face-las modificacións orzamentarias que sexan precisas para o cumprimento do convenio.

Sétima.-O silencio do concello perante calquera solicitude do traballador/a será entendido como positivo para o pedimento do operario/a.

Oitava.-A denuncia do convenio ten que ser feita, por escrito, por algunha das partes que o negociaron, así como por calquera outra parte legalmente lexitimada. O prazo de aviso previo é o do mes anterior á expiración do acordo.

Novena.-As partes que concertan o convenio colectivo son as que o asinan e aproban, reflectidas na acta de constitución da mesa negociadora: o concello de Xinzo de Limia, representado pola súa comisión de persoal: Ramón de la Fuente Galván (alcalde), Santiago Bahamonde Gelpi, Manuel Rodríguez Cerredelo, Gonzalo Iglesias Sueiro e María Manuela Fiz Cagete (vocais) e os traballadores laborais do concello, representados polos seus delegados de persoal: Juan García Moro (presidente do comité de empresa), Jesús Casasola Martínez (secretario do comité de empresa), Jesús Fariñas Diz, Anxo Santana Álvarez e Anxo López Alonso (vocais).

En Xinzo de Limia o 14 de maio de 1999.