

## **Convenio colectivo das condicións de emprego do persoal do Concello de Tui (Anos 2003-2005)<sup>1</sup>**

Exposición de motivos:

O obxectivo deste convenio colectivo non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal laboral do Concello de Tui.

Por todo iso 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 laboral ó servizo do Concello de Tui.

### Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación na entidade pública local do Concello de Tui que o asume

na súa totalidade, trala negociación colectiva ó nivel correspondente.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Inclúese expresamente a totalidade dos entes públicos que poidan formar parte do Concello de Tui.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio aplicarase:

3.1. Integramente ó persoal laboral fixo.

3.2. Será tamén de aplicación, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego, ó persoal laboral eventual.

Artigo 4º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

4.1. O convenio colectivo entrará en vigor o día en que sexa aprobado polo Pleno do Concello independentemente da data de publicación preceptiva no respectivo BOP, abarcando o seu período de vixencia desde o 1 de xaneiro de 2003 ate o 31 de decembro de 2005, período que non obstante entenderase prorrogado por anualidades de non existir denuncia dalgunha das partes ata a entrada en vigor do novo convenio colectivo que substitúa o anterior trala oportuna negociación.

4.2. Ámbalas partes conveñen que o convenio 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 convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

Artigo 5º.-Obxecto.

O convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal da entidade local, rectifica os anteriores convenios naqueles extremos que modifica e substitúe e renova aquelas materias nas que se produzan alteracións.

Artigo 6º.-Carácter.

O convenio pretende ter un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Manteranse a nivel de persoas determinadas, condicións que superen o convenio e estean recoñecidas con anterioridade a este.

Artigo 8º.-Irrenunciabilidade.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 7, do 13 de xaneiro de 2004.

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

Así mesmo, unha vez aplicado este convenio, tacharase de nulidade e sen ningún efecto calquera

outro convenio, resolución ou cláusula que impliquen condicións menos beneficiosas para os empregados públicos locais.

Artigo 9º.-Aplicación favorable.

Como norma xeral unha vez aplicado o convenio, e trala consulta á comisión paritaria mixta de control e seguimento, tódalas condicións establecidas no mesmo, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ó sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os/as empregados /as públicos locais.

Artigo 10º.-Aplicación directa.

As partes asinantes do convenio ó nivel que sexa, comprométense á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

Artigo 11º.-Publicidade do convenio colectivo.

Con independencia da súa aprobación polo Pleno Municipal, será publicado no BOP de Pontevedra, a publicidade do devandito efectuarase por conta do concello.

Artigo 12º.-Conflictividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflictivas de carácter colectivo, as partes asinantes do convenio comprométense a esgota-la vía do diálogo, dentro da propia institución acudindo a comisión paritaria mixta.

## Capítulo II

### Seguimento e control

Artigo 13º.-Comisión paritaria mixta de control e seguimento do convenio colectivo.

13.1. Para examinar e resolver cantas cuestións se deriven da interpretación, vixilancia, control e aplicación do convenio, a mesa negociadora deste, designa, de entre os seus compoñentes signatarios, unha comisión paritaria mixta de control e seguimento do convenio con carácter central e único para todo o concello, coa configuración seguinte: estará constituída por 3 representantes dos sindicatos, e 3 membros designados pola corporación.

13.2. A comisión paritaria mixta contará cun secretario/a, que será un técnico designado polo concello, tomará nota do tratado nas reunións desta, redactando acta e actuando de fedatario con voz pero sen voto, dos convenios adoptados. Así mesmo o secretario terá as funcións seguintes:

13.2.a) Convoca-las partes coa antelación e forma debida.

13.2.b) Dar entrada, rexistrar e distribuír, entre os membros da comisión, as consultas e solicitudes recibidas.

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

13.3.d) Cantos outros cometidos lle sexan encomendados pola comisión paritaria de control e seguimento para o mellor funcionamento desta.

13.4. A comisión paritaria de control e seguimento terá as seguintes funcións:

13.4.a) Interpretación auténtica do texto do convenio, na súa aplicación práctica.

13.4.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.

Naqueles casos complexos e con especificidade concreta nun ente, a resolución non será de aplicación ó resto das institucións, salvo que estas o pidan expresamente.

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

13.4.d) Denuncia do incumprimento do convenio.

13.4.e) Estudio da evolución das relacións entre as partes sinatarias do convenio.

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

13.4.g) Negociar, redactar, formalizar e asina-lo texto do convenio por delegación da súa mesa negociadora.

13.4.h) 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.

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

13.4.j) Calquera outra que, se é o caso, poidan serlle atribuídas ó amparo de disposicións que no futuro se promulguen.

13.5. A comisión paritaria mixta de control e seguimento poderá utiliza-los servicios ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

13.6. A comisión paritaria mixta 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 procedementais seguintes:

13.6.a) Por medio das centrais sindicais máis representativas e as sinatarias do convenio.

13.6.b) A través de solicitude escrita realizada polos traballadores/as da entidade local.

13.7. A comisión reunirse:

13.7.a) Con carácter ordinario, semestralmente o día que oportunamente se sinala.

13.7.b) Con carácter extraordinario cando o soliciten polo menos o 50% dos seus compoñentes.

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

13.8. As convocatorias das diversas sesións da comisión paritaria mixta, realizaraas o secretario/a, co visto e praxe dos voceiros, mediante citación por escrito na 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.

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

13.10. En todo caso, os membros da comisión e asesores das partes que teñan a condición de empregados públicos en activo, terán dereito á correspondente licencia retribuída por todo o tempo necesario para o axeitado cumprimento da súa misión como tales membros ou asesores; o tempo invertido polos delegados/as de persoal do concello nas reunións da comisión paritaria mixta non será computado como horas sindicais.

13.11. Para que as sesións da comisión paritaria mixta poidan se celebren validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 50% dos compoñentes da comisión, así como a do secretario/a ou dos que os substitúan nos seus cargos, en primeira convocatoria, establecendose unha segunda convocatoria do 25% de cada parte 1/2 hora máis tarde.

13.12. De cada xuntanza e ó 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 convenios adoptados con opinión sintética das opinións emitidas e a expresión dos votos; a correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de tódolos asistentes.

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

13.14. No caso de non haber convenio entre as partes da comisión paritaria mixta nun prazo máximo de tres meses, estas someterán as súas diferencias a unha conciliación ou mediación e/ou arbitraje ante o SMAC ou outro organismo, co fin de que as partes

remitan os informes que consideren pertinentes. A decisión deste será entón determinante e de carácter vinculante para a comisión paritaria mixta, que emitirá dictame no sentido deste, excepto no caso de que ámbalas partes chegasen a un convenio posterior ou simultáneo, caso no que prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo sen efecto.

13.15. O dictame da comisión paritaria mixta notificarase ás partes implicadas.

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

13.17. As partes asinantes do convenio colaborarán coa comisión paritaria mixta facilitando canta axuda e información lles sexa requirida, en virtude do cumprimento do pactado no texto do convenio. O empregado público que obstaculizase o labor da comisión paritaria mixta, será obxecto de requirimento en forma ó respecto por parte do alcalde da entidade local onde preste servicios e no caso de persistir na actitude, incorrerá na falta grave de insubordinación.

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

### Capítulo III

#### Negociación colectiva

Artigo 14º.-Do dereito á negociación colectiva dos empregados públicos locais.

Os/as empregados/as públicos/as ó servicio do Concello de Tui terán dereito á participación na determinación das súas condicións de traballo conforme a lexislación vixente aplicable e no disposto nos seguintes artigos.

Artigo 15º.-Mesa xeral de negociación.

15.1. Coa finalidade de posibilita-la participación dos empregados públicos na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Tui constituirase unha mesa de negociación na que estarán presentes os representantes da entidade local e as organizacións sindicais máis representativas.

15.2. A mesa de negociación virá constituída e formada por unha respesentación do concello e os sindicatos máis representativos e será a encargada de renegocia-los futuros e distintos acordos reguladores e convenios colectivos ou, se é o caso, convenios colectivos únicos a que houbera lugar, unha vez rematada a vixencia dos anteriores.

15.3. A composición da mesa de negociación será paritaria.

15.4. A mesa de negociación reunirse como mínimo 1 vez ó ano.

15.5. As decisións tomaranse por maioría de máis do 50% dos compoñentes de cada unha das partes da mesa.

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

Artigo 16º.-Principio da boa fe.

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

Capítulo IV

Dereitos e deberes

Artigo 17º.-Dereitos e deberes.

No relativo ós dereitos e deberes dos/as empregados/as públicos/as locais rexerá o disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

Capítulo V

Autonomía local

Artigo 18º.-Autonomía local.

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

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

Capítulo VI

Calidade de servizos

Absentismo laboral

Artigo 19º.-Calidade de servizos. Absentismo laboral.

A corporación municipal e os sindicatos asinantes deste convenio, 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 ós cidadáns, da medición do absentismo laboral e seguimento deste, realizando os estudos necesarios sobre as causas e adoptando, se é o caso, das medidas que sexan procedentes para a súa redución, podendo procederse, sempre logo de audiencia ó interesado/a, ó desconto automático, calculado conforme o establecido para o persoal laboral, das retribucións correspondentes ó tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia, e puntualidade. Todo isto efectuarase sen perxuízo das medidas disciplinarias que, se é o caso, puideran corresponder.

Absentismo:

Será xustificable ante a xefatura de persoal toda ausencia producida na xornada laboral, deducindo dos haberes correspondentes toda ausencia ou falta de puntualidade que acumuladamente supoña máis de dúas horas ó mes.

As ausencias debidas a enfermidade xustificaranse co correspondente parte de consulta, baixa médica ou hospitalización.

O persoal virá obrigado a comunicar aquelas ausencias que se produzan ó inicio da xornada laboral mediante o correspondente aviso ó superior inmediato, seguíndose igual procedemento no caso de ser causa sobrevida durante a xornada laboral.

## Capítulo VII

### Solución extraxudicial de conflitos colectivos

#### Artigo 20º.-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 arbitraje. Recóllese neste convenio a recomendación da súa aplicación conforme os seguintes presupostos:

20.1. O Concello de Tui e os sindicatos máis representativos na Comunidade Autónoma de Galicia poderán acorda-la creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos colectivos.

20.2. Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán se-los 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.

20.3. Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. 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 devanditas.

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

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

20.5. A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamen

te sexan determinados tralo acordo coas organizacións sindicais representativas conforme o regulado actualmente a este respecto.

20.6. Para todo iso o concello comprometerase a ofrecer a través da comisión paritaria do convenio, unha vez sexa este asinado, os seus servicios encamiñados a mediar ou propoñer mediador ou mediadores, para os posibles conflitos.

## Capítulo VIII

### Asistencia e permanencia no traballo

#### Artigo 21º.-Calendario laboral.

21.1. Será o que se estableza polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias e afecten o conxunto da Administración local de Galicia e a cada entidade local en particular.

21.2. Os días 24, 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas, agás os servizos de información e rexistro xeral; así mesmo o día de Santa Rita reducirase o horario tendo saída o persoal ás 12.00 da mañá para asistir ós actos de celebración que se programen.

Artigo 22º.-Xornada laboral.

22.1. A xornada ordinaria de traballo establécese, por imperativo legal, en 37,5 horas semanais. Non obstante, os asinantes deste convenio comprométese a instar as oportunas modificacións regulamentarias co obxecto de que a devandita xornada ordinaria poida quedar establecida en 35 horas semanais, aspiración que se recomenda que sexa recollida en canto sexa posible.

22.2. Non obstante, manterase a xornada ordinaria de traballo, así como as quendas establecidas actualmente no Concello de Tui, realizándose con carácter xeral, de luns a venres, e de 8.00 horas a 15.00 horas, establecéndose turnos os sábados de 9.30 a 13.00 horas para o persoal de servizo na casa do concello.

22.3. Os sábados pola mañan permanecerá aberto o servizo de rexistro xeral de 9.30 a 13.00 horas e, se é o caso, prestando servizo nela o persoal administrativo de xeito rotatorio.

22.4. Aqueles/as traballadores/as que realicen cursos de formación, poderán adapta-lo seu horario de traballo para a asistencia ós mesmos, sempre que sexa compatible co horario de traballo dos compañeiros, computando o tempo investido neles como tempo de traballo efectivo.

22.5. Xornada de verán: durante o período comprendido entre o 1 de xullo ata o 1 de setembro (ámbolos dous inclusive) quedará establecido o horario de verán; ante este tempo establecerase unha flexibilidade horaria de media hora diaria, sempre ó final da xornada laboral.

22.6. Dentro da xornada.

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

22.6.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 repectivamente, computándose como de traballo efectivo.

22.6.c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó 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 consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

22.6.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.

22.7. 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 ámbolos dous cónxuxes, só un deles poderá beneficiarse da redución da xornada sinalada.

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

22.8. Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral.

22.8.a) Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser argumentadas baseándose en excepcionais necesidades de servizo; en todo caso non poderán exceder de 80 ó ano por traballador/a.

22.8.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 ós representantes dos traballadores.

22.8.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.

Serán acumulables para o seu desfrute ata completar xornadas enteiras de traballo.

22.8.d) De non ser posible a súa compensación en días, por necesidades do servizo ó longo do ano, serán compensadas economicamente como gratificacións adoptando o seguinte módulo:

Valor hora traballada: retribución fixa mes entre xornada media mensual por 1,75.

Xornada media mensual: 150 horas.

Nos casos de horas extraordinarias traballadas en réxime nocturno o valor resultante da hora incrementarase nun 25%, valor que tamén será aplicable si se realiza en día festivo. En coincidencia da hora extraordinaria traballada en réxime nocturno e festivo o valor incrementarase nun 50%.

Para os efectos anteriores considerarase hora nocturna a traballada entre as 22.00 e as 6.00 horas.

As fraccións de tempo traballadas que sexan inferiores a 20 minutos non serán abonables.

En ningún caso poderán presentarse ó cobro nin aboarse tempos de traballo realizados en xornadas que correspondan como días de permiso solicitados ou de vacacións.

Artigo 23º.-Servizos especiais ou de urxencia.

23.1. Estes servizos disporán dun sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e ós 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 ó mes.

23.2. A súa xornada non excederá en cómputo anual do que se sinale para o resto do persoal.

23.3. O horario de prestación do servizo será negociado pola Corporación Local cos representantes dos traballadores, oídos os empregados afectados, e se prestan servizo en días inhábiles, terase dereito a dous días de descanso compensatorio dentro da mesma semana, e de non ser posible, os empregados públicos serán compensados economicamente con gratificacións extraordinarias ou produtividade.

23.4. Terá a consideración de hora extraordinaria cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada de traballo, regulándose o seu aboamento ou compensación neste convenio.

Artigo 24º.-Vacacións anuais.

24.1. As vacacións anuais terán a duración dun mes, podendo ser fraccionables en períodos mínimos de 15 días consecutivos.

24.2. Desfrutaranse preferentemente e con carácter xeral entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, respectando sempre as necesidades do servizo.

24.3. No caso do persoal que traballa a quendas, non poderá comeza-lo período vacacional en descanso semanal establecido.

24.4. En tódalas situacións de IT ou permiso de maternidade que coincidan coas datas nas que deberán disfrutarse as vacacións o disfrute pospoñeráse ás datas posteriores á situación de alta agás que o período de baixa se iniciase con posterioridade ó principio do disfrute das vacacións e que este non se estenda máis alá do trinta e un de decembro do ano en curso. Se a situación de baixa se producise namentras está disfrutando as súas vacacións, o/a traballador/a non verá interrompido o período de

disfrute das súas vacacións. No caso de permiso maternal durante o disfrute das vacacións suspenderanse estas, reiniciándose unha vez se produza a alta (sempre que teña lugar no mesmo ano).

24.5. 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/a poida coñecer as datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

24.6. Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ó disfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo/a traballador/a con maior antigüidade.

24.7. 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 disfrutado ou completado na súa totalidade o disfrute do período vacacional.

24.8. No suposto de producirse colisión de intereses entre o traballador/a afectado pola enfermidade ou por accidente e aqueloutros 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.

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

24.10. A traballadora embarazada terá dereito a escolle-la data das súas vacacións regulamentarias, sempre e cando as una sen solución de continuidade á baixa por maternidade.

Artigo 25º.-Permisos.

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

25.1. O pai traballador poderá disfrutar dun permiso retribuído de dous ou catro días laborables, dependendo de se o suceso se produce dentro ou fóra da localidade, por nacemento ou adopción de fillo/a, computables desde a data de nacemento ou chegada ó fogar do adoptado/a.

25.2. Por enfermidade grave ou falecemento dun familiar, aplicaranse os seguintes permisos retribuídos:

25.2.a) Falecemento:

-Cónxuxe, parella de feito, convivente (acreditando tal situación) ou fillos: 2 días

-Pais, irmáns, xenros e noras: 2 días.

-Avós, cuñados, netos e sogros: 2 días.

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

25.2.b) Enfermidade grave:

-Cónxuxe, parella de feito, convivente (acreditando tal situación) ou fillos, pais, irmáns, avós, netos e sogros o establecido por lei, dous días ou catro días, dependendo de se o suceso ten lugar dentro ou fóra da localidade.

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

a) No caso de enfermidade, que requira internamento hospitalario.  
b) No caso de accidente, parte expedido por facultativo que especifique a necesidade de internamento hospitalario.

c) 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 tanto se soluciona a situación. Sufrindo a conseguinte diminución proporcional das retribucións.

25.3. 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 (acreditando tal situación) e que teñan unha discapacidade superior ó 33%, polo tempo necesario e debendo xustificarse con parte de asistencia á consulta.

25.4. Quen por razón de garda legal teña ó 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 ó salario mínimo interprofesional, terán dereito a unha redución da xornada total ordinaria entre polo menos un tercio e un máximo da metade da súa duración, sufrindo a conseguinte diminución proporcional das retribucións.

25.5. 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 ó ano.

25.6. Permiso para asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así coma probas selectivas que se celebren dentro da xornada normal de traballo, 1 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 no que conste a data de celebración e o tempo de duración, que deberá ser presentada nos cinco días seguintes á data do exame.

25.7. Permiso por asuntos pessoais. Durante o ano 2003-2 días, ano 2004-3 días, e ano 2005-4 días, sen necesidade de xustificación, respectando sempre as necesidades do servizo, así mesmo en evitación da posible acumulación de solicitudes ó final de cada ano, e como regra xeral, deberán disfrutarse cando menos un tercio cada tres meses, logo de petición de 48 horas de antelación.

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

25.9. Permisos non retribuídos.

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

## Artigo 26º.-Licencias.

### 26.1. Licencias por matrimonio:

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

### 26.2. Licencia por maternidade, adopción e paternidade.

26.2.a) O período de licencia por maternidade será de dezaseis semanas que se poderán utilizar con carácter pre ou post-parto, segundo a conveniencia da interesada: se se produce parto múltiple a licencia alongarase ata dezaoito semanas.

No caso de que a nai e o pai traballen, aquela poderá optar porque o pai disfrute de ata catro das últimas semanas da licencia, sempre que sexan ininterrompidas e ó final do citado período, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai, supoña un risco para a súa saúde.

26.2.b) A traballadora xestante terá dereito a ocupar durante o embarazo, un posto de traballo ou xornada distinto/a ó 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.

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

26.2.c) A traballadora embarazada terá dereito a escolle-la data das súas vacacións regulamentarias.

26.2.d) Nos casos de adopción e acollemento, se o fillo adoptado ou acollido é menor de 6 anos, a licencia terá unha duración máxima de 16 semanas contadas, a elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se ven constituí-la adopción. Se o fillo adoptado ou acollido é maior de 6 anos e se trate de discapacitados ou minusválidos físicos ou psíquicos, a licencia terá tamen unha duración de 16 semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercita-lo dereito.

26.2.e) Lactación: 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 disfrutado indistintamente pola nai e polo pai no caso de que ámbolos dous traballasen.

### 26.3. Licencia por realización de estudos.

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

26.3.b) Poderá concederse licencia 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 27º.-Excedencia por coidado de fillos.

O persoal fixo terá dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atende-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción, a contar desde a data de nacemento deste ou da adopción. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, que porá fin ó que se viñera disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Artigo 28º.-Común a permisos e licencias.

Nas referencias feitas neste capítulo a días de permiso ou licencias, entenderanse feitas a días naturais, sexan laborables ou non, agás 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 no que se produza o evento.

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

## Capítulo IX

### Condicións profesionais

Artigo 29º.-Principio xeral de acceso á Administración local e sistemas de selección.

En todo caso rexerá o disposto no Regulamento xeral de ingreso do persoal ó servizo da Administración xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional dos funcionarios civís da Administración xeral do Estado, e o 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 do persoal da Administración local.

En concordancia coa normativa mencionada, tamén rexerá 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.

Artigo 30º.-Acceso.

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

30.2. Publicidade da convocatoria nos diarios oficiais, e, polo menos nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal fixo, e nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal temporal; en todo caso para este último tipo de persoal, e como mínimo, as convocatorias serán expostas e publicadas nos taboleiros de anuncios dos concellos.

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

30.4. As bases xerais de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo, daranse conta a mesa xeral de negociación.

30.5. Os tribunais e/ou comisións de selección estarán integrados, de conformidade co Decreto 364/1995, do 10 de marzo, de ingreso do persoal ó servizo da Administración do Estado, por un número impar de membros, non inferior a cinco, cos seus respectivos suplentes, debendo posuí-la totalidade destes un nivel de titulación igual ou superior ó esixido para o ingreso ó grupo profesional de que se trate, e dos/as que formarán parte, con voz e voto un representante designado pola xunta de persoal, comité de empresa, ou sindicatos máis representativos.

30.6. Para poder participar nos procesos selectivos convocados na Administración local será necesario reuni-los seguintes requisitos.

30.6.a) Posuí-la nacionalidade española, ou a dun Estado membro da Unión Europea nos termos previstos na lexislación vixente.

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

30.6.c) Posuí-la capacidade funcional necesaria para ó desempeño das tarefas habituais do corpo, escala ou praza correspondentes.

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

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

Artigo 31º.-Proceso selectivo.

31.1. Tanto o temario como a estrutura do proceso selectivo deben ter en conta que este supón o ingreso nun grupo profesional ou áreas funcionais. Atendendo a estas cuestións fundamentais, os programas das convocatorias constarán do número de temas e exercicios seguintes:

Postos asimilables ó grupo A: 90 temas (50 comúns e 40 específicos).

Postos asimilables ó grupo B: 60 temas (30 comúns e 30 específicos).

Postos asimilables ó grupo C: 40 temas.

Postos asimilables ó grupo D: 20 temas.

Postos asimilables ó grupo E: 10 temas.

31.2. O sistema de valoración das diferentes probas é o seguinte:

31.2.a) A puntuación da fase do concurso-oposición virá determinada pola suma das puntuacións obtidas en cada unha das dúas fases.

31.3.b) A puntuación da fase de oposición virá dada pola suma das puntuacións dos exercicios correspondentes.

31.3.c) A puntuación obtida na fase de concurso non se poderá aplicar para supera-la fase de oposición, que terá carácter eliminatorio.

31.4.d) As materias e programas correspondentes a cada convocatoria a título de recomendación e conforme a lexislación aplicable serán materia de estudio e negociación, sendo incorporadas ó presente convenio como anexos. En todo caso:

Temario: tal como establece o R.D. 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección do persoal da Administración local, coa salvidade que para a promoción interna

establece o artigo 77 do R.D. 364/1995, do 19 de marzo, sobre exención de probas sobre aquelas materias das que o seu coñecemento polo empregado público estea acreditado suficientemente nas de ingreso ó grupo profesional de orixe, o temario será o seguinte:

Materias comúns:

Constitución española.

Organización do Estado.

Estatuto de autonomía.

Réxime local.

Dereito administrativo xeral.

Facenda pública e Administración tributaria.

Materias específicas: versarán sobre o contido das funcións e tarefas atribuídas legalmente ó grupo profesional ou área funcional á que se refiren as probas.

O número de temas, segundo o grupo profesional ou área funcional será o seguinte:

Asimilables ó grupo D: 10 temas.

Asimilables ó grupo C: 20 temas.

Asimilables ó grupo B: 30 temas.

Poderanse incluír así mesmo unha entrevista cos aspirantes que poderá contar con unha parte dirixida e ou un test psicotécnico para valora-la idoneidade do candidato, que nunca terán carácter eliminatorio e cun valor máximo de 1,5 puntos.

Artigo 32º

A) Selección do persoal laboral:

En todo caso a participación nos procesos selectivos de persoal laboral esixirá a concorrencia dos requisitos esixibles para o persoal funcionario.

A contratación de persoal laboral temporal efectuarase conforme os principios de igualdade, mérito e capacidade, axustándose ás normas de xeral aplicación a este tipo de persoal.

B) Selección do persoal interino:

A selección do persoal laboral interino farase de acordo co sistema selectivo que a Administración pública determine, respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade. O referido sistema deberá permiti-la máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para ó desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes.

Artigo 33º.-Oferta de emprego público.

33.1. Os postos de traballo dotados orzamentariamente que non sexan susceptibles de ser cubertos por persoal da Corporación da que se trate constituirán a oferta de emprego público, unha vez negociada na mesa xeral de negociación e, se é o caso, comité de empresa, axustándose ó que dispoña a Lei de orzamentos xerais do Estado, cada ano. Nas ofertas de emprego público deberá figura-lo número

porcentual que a lexislación vixente reserva a persoas con minusvalidez, especificando a denominación e características das prazas.

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

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

Artigo 34º.-Promoción interna.

34.1. A promoción interna consiste no acceso desde grupos profesionais dun grupo de titulación a outro do inmediato superior ou dentro do mesmo grupo de titulación.

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

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

34.2.a) A promoción deberá se-lo instrumento para incrementa-la capacidade de traballo dos empregados públicos e, en definitiva, os niveis de motivación e integración.

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

34.2.c) De acordo con estes criterios, no ámbito das administracións locais de Galicia, deberán efectuarse procesos de promoción, separados dos de ingreso, que se desenvolverán en convocatorias independentes.

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

#### 34.3. Requisitos:

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

No suposto de promoción do persoal laboral do grupo profesional de peóns, axudantes, oficiais de 2ª etc. ó inmediato superior de oficiais de 1ª, poderase eximir do requisito de titulación cando se trate de persoal cunha antigüidade de dez anos nun grupo asimilable ó D (de funcionarios), ou de cinco anos e a superación dun curso específico de formación, de conformidade coa disposición adicional novena do Real decreto 364/1995, do 10 de marzo.

#### Artigo 35º.-Sistemas de promoción.

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

Como norma xeral aconséllase valora-la fase de concurso co 30% da puntuación total, e co 70% restante a fase de oposición.

#### 35.2. Proposta indicativa de baremo de concurso.

Esta fase de concurso será puntuada de 0 a 10 puntos como máximo; o resultado da suma dos distintos méritos presentados polo/a concursante, finalmente terá que ser proporcional ó 30% establecido como máximo tamén para esta fase.

35.2.a) Antigüidade: por cada ano ou fracción do grupo profesional ou área funcional de orixe; 0'50 puntos, ata un máximo de 3 puntos.

35.2.b) Cursos de formación e perfeccionamento: pola participación en cada curso relacionado coas funcións que hai que desenvolver, impartido polo INAP, pola EGAP ou calquera outro centro oficial autorizado, (exemplo sindicatos), para impartilos, incluídos os organizados ou promocionados pola corporación de que se trate; esta fase será puntuada cun máximo de 5 puntos.

\* Por cada curso de 60 horas de duración como mínimo, e se esta non figurase, de 10 xornadas como mínimo: 0,60 puntos.

\* Por cada curso entre 30 e 59 horas de duración como mínimo, ou de 5 a 9 xornadas como mínimo: 0,40 puntos.

\* Por cada curso de 10 a 29 horas de duración como mínimo, ou de 2 a 4 xornadas como mínimo: 0,20 puntos.

35.2.c) Cursos de aproveitamento, (cursos nos que independentemente do número de horas lectivas, esixen un exame final para a obtención do diploma).

\* Por cada curso de aproveitamento un mínimo de 0,80 puntos, podendo ser incrementada a súa valoración tamén en función do seu número de horas lectivas segundo a táboa anterior, non podendo exceder en todo caso de 1 punto máximo por curso.

35.2.d) Coñecemento do idioma galego:

Por supera-lo curso de iniciación: 0,50 puntos.

Por supera-lo curso de perfeccionamento: 0,75 puntos.

Para Admón. xeral:

Medio: 1 punto.

Superior: 1,25 puntos.

35.2.c) As titulacións superiores que os aspirantes poidan acreditar (á parte da esixida para poder participar), e teñan relación co posto de traballo ó que se opta, serán puntuadas con 1 punto como máximo.

35.3. Fase de oposición:

35.3.a) Consistirá na realización de dous exercicios: un teórico e outro práctico.

O exercicio teórico consistirá nun test con preguntas relativas ó programa aprobado para cada grupo profesional.

O exercicio práctico consistirá no desenvolvemento por escrito ou materialmente de supostos derivados do temario a proposta de tribunal e que unha vez realizado será lido polo aspirante no caso de ser escrito.

35.3.b) Cando a súa natureza o permita os exercicios serán anónimos.

35.3.c) Cada exercicio puntuarase globalmente de 0 a 10 puntos, e quedará eliminado o aspirante que non acade polo menos 5 puntos en cada un deles.

35.3.d) O temario, na quenda de promoción interna, reducirase con relación ó establecido para a quenda libre, atendendo a razóns de especialización e coñecementos profesionais acreditados nos exames de ingreso na Administración.

35.3.e) Proposta de aprobados: a suma de puntuacións obtidas en ámbolos dous exercicios da oposición, sumada á conseguida na fase de concurso, servirá para elabora-la relación de aprobados por orde de puntuación. No caso de empate resolverase a favor do aspirante que conte con maior puntuación na fase de oposición; de persisti-lo empate, o de maior antigüidade; e de continuar manténdose, o de maior idade.

35.3.f) Temario: tal como establece o R.D. 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección de funcionarios de Administración local, coa salvidade que para a promoción interna establece o artigo 77 do R.D. 364/1995, do 19 de marzo, sobre exención de probas sobre aquelas materias das que o seu coñecemento polo empregado/a estea acreditada suficientemente nas de ingreso ó grupo profesional de orixe, o temario será o seguinte:

Materias comúns:

Constitución española.

Organización do estado.

Estatuto de autonomía.

Réxime local.

Dereito administrativo xeral.

Facenda pública e Adm. tributaria.

Materias específicas: versarán sobre o contido das funcións e tarefas atribuídas legalmente ó grupo profesional ou área puncional á que se refiren as probas.

O número de temas, segundo o grupo será o seguinte:

Grupo D: 10 temas.

Grupo C: 20 temas.

Grupo B: 30 temas.

35.4. Acceso libre.

Cando non se poidan prover con persoal propio da corporación, mediante a oportuna provisión de postos de traballo, os postos vacantes cubriranse a través da oferta de emprego público.

Artigo 36º.-Promoción do persoal.

36.1. Os criterios que sobre promoción se conteñen neste convenio inspirarán as previsións que sobre promoción profesional se establezan para o persoal laboral no convenio colectivo.

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

36.3. O persoal laboral fixo poderá acceder á promoción interna polo sistema de concurso, sempre e cando se traten de postos de similar categoría.

Artigo 37º.-Provisión de postos de traballo.

37.1. 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.

37.2. Os/as empregados/as públicos/as unicamente 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 ó 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.

37.3. As bases e convocatorias serán públicas no BOP ou da comunidade autónoma, e o anuncio das convocatorias no Boletín Oficial del Estado, e conterán necesariamente:

37.3.a) Denominación, localización e retribucións.

37.3.b) Requisitos esixidos para o seu desempeño, entre os que unicamente poderán figura-los contidos nas relacións de postos de traballo.

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

37.4. Baremo. Méritos: avaliaranse como tales:

37.4.a) Antigüidade.

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

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

37.4.d) Coñecemento do idioma galego.

37.4.e) Carreira administrativa.

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

### Artigo 38.-Mobilidade entre administracións públicas.

Unha vez rematada a quenda de promoción profesional e con cargo ós postos que vaian ser obxecto de convocatoria libre, poderanse atender peticións de traslado formuladas por traballadores/as 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 39°.-Asistencia xurídica.

39.1. O Concello de Tui garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores/as que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

39.2. Así mesmo asume as posibles responsabilidades civís que puideran derivarse de prestación do servizo dos traballadores propios, excepto no caso de negligencia debidamente probada.

39.3. Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores/as, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente. Con este fin solicitará ofertas - orzamentos de varias entidades, co obxecto de establece-los importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical.

### Artigo 40°.-Segunda actividade.

40.1. Todo o persoal adscrito ó Concello de Tui estará obrigado a desempeñar totalas funcións inherentes ó 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:

40.1.1. Voluntariamente: (para policía locais, 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.

40.1.2. De oficio: cando estea adscrito en servizos de urxencia, (policía local, bombeiros), e fosen cumpridos os 55 anos de idade, (o traballador/a afectado poderá neste caso tamén renunciar ó dereito de pase a segunda actividade, e continuar no seu posto, excepto por razóns xustificadas, oída a representación sindical).

40.1.3. Por insuficiencia das aptitudes psico-físicas: cando estea incapacitado/a 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.

40.1.4. A corporación local determinará anualmente os postos de 2ª actividade que formen parte dun determinado grupo profesional, 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 formula-la correspondente solicitude antes do mes de setembro do ano anterior, dirixida ó órgano competente ou á 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 41°.-Incompatibilidades.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio, aplicaráselle o réxime de incompatibilidades de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia.

Artigo 42º.-Situacións administrativas.

Rexerá o disposto nas disposicións vixentes aplicables.

Artigo 43º.-Uso da lingua galega.

Os traballadores/as do Concello de Tui teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua da comunidade autónoma, e en particular da Administración local, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

O Concello de Tui proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as da entidade local teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo.

O tempo investido na asistencia ós 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 ó cargo da entidade local ou non sexan organizados por esta, este aboará se é o caso, e logo da xustificación documental, as axudas de custo e gastos de desprazamento pertinentes.

## Capítulo X

### Sistema retributivo

Artigo 44º.-Estructura retributiva.

A estrutura retributiva é a seguinte:

44.1.a) Retribucións básicas:

Estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas disposicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que corresponden ó grupo profesional en que se atope clasificado o traballador/a.

Artigo 45º.-Retribucións persoais.

Estas retribucións comprenden o complemento de produtividade e as gratificacións.

No caso de que as gratificacións sirvan para aboar horas extras, estas terán o valor que se especifica neste convenio.

Artigo 46º.-Nómina.

Tódalas percepcións do persoal local realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina deberá poder efectuarse o último día do mes, derivándose responsabilidades noutro caso. A nómina que se deriva do libro rexistro de persoal deberá conter tódolos 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.

## Capítulo XI

### Condições económicas e sociais

Artigo 47º.-Proposta de referencia do valor das horas extraordinarias.

Aplicarase o xa sinalado no epígrafe de gratificacións por traballos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral.

Artigo 48º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal local percibirá nos meses de xuño e decembro dúas pagas extraordinarias tal e como establece a normativa legal aplicable.

#### Artigo 49º.-Anticipos.

49.1. Todo traballador/a local con posto fixo poderá percibir un anticipo de ata dúas mensualidades do seu salario íntegro, debéndose reintegra-lo devandito anticipo en dez mensualidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

49.2. Desde o mes seguinte á percepción do anticipo detraerase da nómina do traballador/a en cuestión, a cantidade correspondente a dividi-la contía global do anticipo entre o número de mensualidades para a súa devolución.

49.3. O traballador/a poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas ou unha soa mensuralidade.

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

#### Artigo 50º.-Complementos.

Serán aboados como conceptos de carácter extra-salarial, e tan só como axuda de custo e quilometraxe, entendéndose estas pola indemnización económica diaria que se lle debe pagar a un/unha traballador/a como compensación dos gastos de mantenza e aloxamento que deba realizar a consecuencia dun desprazamento motivado por orde dos órganos directivos correspondentes.

A contía das axudas de custo deberán adecuarse ó disposto no Real decreto 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón de servicio (BOE do 30 de maio).

Serán aboados como conceptos de carácter extra-salarial, e tan só como axuda de custo e quilometraxe, que en todo caso poderán ser negociados no que se refire ás cantidades coa representación sindical.

En todo caso estas contías serán de aplicación idéntica para todo o persoal, independentemente do seu posto de traballo e grupo retributivo.

#### Artigo 51º.-Gratificación especial.

Para todo o persoal que por necesidades do servicio se vexa obrigado a traballa-las noites dos días 24 e 31 de Nadal, establécese unha gratificación especial, igual ó valor dobre dunha xornada normal de traballo efectivo.

#### Artigo 52º.-Réxime de retribucións en procesos de baixa por incapacidade temporal.

Con carácter xeral cada traballador/a terá plenitude de retribucións fixas e periódicas ata o 91 día de permanencia en situación de incapacidade temporal, computado o dito período de tempo nun prazo dun ano contado desde a última baixa.

Transcorrido o dito prazo, será aboable a contía que corresponda dentro do réxime xeral da Seguridade Social (75% da base reguladora).

A dita limitación de tempo non será tida en conta, percibindo por tanto a totalidade das contías que correspondan as súas retribucións, nos seguintes casos:

1º Procesos de longa duración debidos a traumatismos, intervencións cirúrxicas, enfermidades infecciosas ou, en xeral actos médicos que docu

mentalmente conste que a recuperación é superior a 91 días.

2º Procesos derivados de intervencións de cirurxía maior.

3º Procesos para a recuperación dos cales sexa indispensable a intervención cirúrxica.

Os supostos sinalados requirirán os correspondentes informes médicos, sen prexuízo de que sexan contrastados pola inspección médica a instancias do concello.

Nos casos derivados de convalecencias por accidentes de traballo ou enfermidades profesionais, o persoal afectado percibirá a totalidade que corresponda as súas retribucións fixas e periódicas ata a reincorporación ó posto de traballo.

## Capítulo XII

### Réxime disciplinario

Artigo 53º.-Réxime disciplinario.

53.1. 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 réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorre-los empregados públicos, a cal se fará efectiva na forma que determine a lei.

53.2. 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.

53.3. 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.

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

O Concello de Tui asume integramente o contido do texto formulado polas organizacións sindicais no seu día ante a FEGAMP, en relación ós procedementos de funcionarización e consolidación de emprego, e que a continuación se recolle neste convenio textualmente como un capítulo máis del.

## Capítulo XIII

Consolidación de emprego temporal e de funcionarios interinos e procesos de funcionarización nas entidades que integran a Administración local galega

Artigo 54º.-Consolidación de emprego temporal.

O convenio administración-sindicatos para o período 1995-1997 sobre condicións de traballo na función pública e máis en concreto o convenio 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. Non obstante, a piques de remata-lo período temporal de vixencia dos citados convenios conséntase que non tódolos obxectivos previstos naqueles están cumpridos. En consecuencia faise necesario prolongar temporalmente e mesmo afondar algúns temas xa acordados.

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 convenio coa normativa vixente ocupan postos que deberían estar reservados a persoal funcionario, co obxectivo de solventar-las situacións aludidas formulámo-la presente proposta de consolidación de emprego

temporal e funcionarización de persoal laboral, de conformidade coa lexislación vixente aplicable: artigo 27. Procesos selectivos de consolidación de emprego temporal. Modificación do réxime dos funcionarios públicos (sección primeira) da Lei 50/1998, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social que textualmente di:

«A convocatoria dos procesos selectivos para a substitución do emprego interino ou consolidación do emprego temporal estrutural e permanente efectuarase de convenio 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.

Artigo 55º.-Consolidación de emprego temporal e de funcionarios interinos.

55.1. Co obxectivo de axiliza-los procesos de consolidación de emprego temporal de natureza estrutural e permanente as mesas xerais que se constitúan nas entidades locais, con carácter previo á aprobación dos cadros de persoal e relacións de postos de traballo para 1998 e con suxeición á normativa vixente:

55.1.a) Avaliarán as situacións que con este carácter se produzan en cada entidade local e proporán a creación das correspondentes prazas e postos que

respondan ás situacións e tarefas de carácter permanente ou estrutural.

55.1.b) Proporán a inclusión na oferta de emprego de cada entidade das prazas e postos antes sinalados, así como os que estean desempeñados por persoal interino funcionario ou laboral ata o límite máximo que permita a normativa vixente.

55.2. As prazas e postos sinalados incluíranse con carácter xeral nas RPT.

55.3. A consolidación de emprego deberá realizarse de convenio coas necesidades de planificación estratéxica de recursos humanos. En consecuencia, poderá implica-la recolocación de prazas e postos de convenio coas necesidades dos servizos sen que supoñan cambio de municipio e trala negociación coas organizacións sindicais, sen que a citada recolocación determine unha diminución do valor dos méritos que poida adopta-lo persoal temporal.

55.4. Os procesos de consolidación non poderán determinar en ningún caso aumento ou diminución de efectivos.

Artigo 56º.-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 convenio co sinalado, formulámo-la presente proposta co contido que a continuación sinalamos:

56.1. As entidades locais, trala negociación coa representación sindical, definirán aqueles postos de traballo que, de convenio coa normativa vixente, deban ser desempeñados por persoal funcionario.

56.2. De convenio coa normativa vixente, e trala negociación sindical, estudaranse os correspondentes procesos de funcionarización que serán aplicables ó persoal que ocupe postos de traballo que deban desempeñarse en réxime funcional. Finalizada a negociación sindical e/ou convocada a correspondente mesa xeral de negociación o Pleno de cada entidade determinará os postos de traballo funcionarizables realizando as correspondentes modificacións nos catálogos ou relacións de postos de traballo e adscribindo os postos, se fora posible, conforme a normativa vixente, a escala correspondente, como mínimo, o grupo de clasificación inicial.

56.3. Ós procesos de funcionarización seranlles aplicados como mínimo os seguintes criterios:

56.3.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 funcional,

así como ó persoal laboral fixo que adquiriu esa condición e ingresou en postos funcionarizables con posterioridade a esa data (30-6-1988) mediante sentenza que recoñeza o carácter de persoal laboral fixo ou probas selectivas convocadas con anterioridade a esta.

Ademais do sinalado, para acceso ás correspondentes prazas de persoal funcionario os aspirantes deberán reuni-los requisitos xerais de acceso á función pública local, de convenio coa normativa vixente.

56.3.b) As probas selectivas serán adecuadas ó nivel profesional do corpo ou escala correspondente.

56.3.c) As convocatorias poderán ser sectorizadas e esixiranse coñecementos relacionados coas tarefas que se desenvolvan na área de actividade correspondente.

56.3.d) Procurarase facilitar ó persoal afectado formación axeitada ás esixencias dos correspondentes procesos selectivos.

56.3.e) Os plans de emprego poderán establecer criterios específicos en particular sobre as oportunidades dos candidatos para concorreren nas probas selectivas.

## Capítulo XIV

### Formación

#### Artigo 57º.-Obxectivos.

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

Neste contexto a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obrigaón, constituíndo un factor básico para incrementa-la motivación e a integración dos/as empregados/as públicos e un mecanismo eficaz e indispensable para articula-la mobilidade e a promoción.

É manifesta, pois, a importancia da formación nos momentos actuais para desenvolver unhas administracións locais máis eficaces, 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 incrementa-la eficacia e a calidade dos servizos que prestan as administracións públicas e o persoal ó seu cargo.

Unha función de promoción que permita a un gran número de empregados/as públicos evita-lo 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 constituirán a mesa de formación continua (concello - sindicatos).

Unha vez que sexa asinado este convenio, 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 tódolos procesos de formación continua que se deriven da súa actuación, ou calquera outra á que se teña acceso

Artigo 58º.-Os plans de formación. Contido.

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

- \* Obxectivos e descrición das accións que se vaian 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 59º.-Acceso ós plans de formación.

Tódolos empregados públicos locais, terán a posibilidade de acceder ós plans de formación continua da súa entidade, así como a plans agrupados que engloben a súa Administración local.

O Concello de Tui asume plenamente e dará fiel aplicación en materia de prevención de riscos laborais as condicións que establece o texto que a continuación se establece como capítulo XV do convenio colectivo, e que no seu día foi negociado no ámbito da FEGAMP entre esta e os sindicatos.

## Capítulo XV

Saúde e seguridade: aplicación da Lei de prevención de riscos laborais nas administracións locais de Galicia

Artigo 60º.-Introducción.

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 ó ter previsto dentro do ámbito da Administración pública a protección dos riscos laborais como unha actuación única, indiferenciada e coordinada, que debe chegar a tódolos empregados públicos sen distinción do réxime xurídico que rexa a súa relación profesional coa Administración pública.

Non obstante, existen e mantéñense algunhas peculiaridades referidas ó 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 elabora-lo seguinte convenio de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás administracións locais.

Artigo 61º.-Ámbito de aplicación.

61.1. O disposto no presente convenio será de aplicación xeral ó persoal da Administración local e ós seus organismos autónomos, se os houbera.

Artigo 62º.-Servicios de prevención.

62.1. En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal determinarán tras negociación coas organizacións sindicais 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 servicio de prevención máis axustado ás súas características, potenciando a utilización dos recursos propios existentes nas administracións públicas locais.

62.2. 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 concerta-lo dito servizo cunha entidade especializada, tras negociación coas organizacións sindicais.

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.

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

Artigo 63º.-Consulta e participación.

63.1. No ámbito específico para o exercicio da función de participación en materia preventiva será, con carácter xeral, o das xuntas de persoal das administracións locais, os 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.

63.2. Nas administracións locais e os seus organismos autónomos, no ámbito específico para a función de participación en materia preventiva será o das xuntas de persoal e os comités de empresa correspondentes, agás no caso dunha corporación local na que subsistan varios convenios colectivos, onde

poderá agruparse a función de participación destes nun só órgano, tras convenio da representación sindical.

Artigo 64º.-Comité de seguridade e saúde.

64.1. 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 nas administracións locais.

64.2. Con carácter xeral, constituirase un único comité de seguridade e saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal funcionario, e laboral ó servizo das administracións locais, 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 ó de delegados.

64.3. 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 convenio do respectivo comité de seguridade e saúde correspondente.

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

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

64.6. 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 65º.-Delegados de prevención.

65.1. Os delegados de prevención, de convenio 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.

65.2. A designación dos delegados de prevención deberá realizarse de entre aqueles funcionarios que sexan membros da xunta de persoal correspondente ó ámbito de representación e entre os representantes do persoal laboral membros do comité de empresa, e no seu defecto de entre os empregados públicos do ámbito correspondente.

65.3. O número de delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala esta

blecida no artigo 35.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro:

- \* Ata 49 traballadores: 1 delegado de prevención.
- \* De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.
- \* De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.
- \* De 501 a 1.000 traballadores: 4 delegados de prevención.
- \* De 1.001 a 2.000 traballadores: 5 delegados de prevención.
- \* De 2.001 a 3.000 traballadores: 6 delegados de prevención.
- \* De 3.001 a 4.000 traballadores: 7 delegados de prevención.
- \* De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

65.4. 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 10.3º da LOLS.

Os empregados públicos designados como delegados de prevención que non disfrutaran de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario cós membros dos órganos unitarios de representación da cada ámbito. En defecto do dito órgano, corresponderalle o crédito horario en proporción ó número de empregados públicos, cara ó que dirixe a súa actividade preventiva.

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

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

65.7. O tempo adicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos.

Artigo 66º.-Saúde e seguridade.

En todo caso:

66.1. Será de aplicación para tódalas entidades locais de Galicia, a actual normativa vixente en materia de saúde laboral, Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro).

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

66.3. En tódalas entidades locais haberá como mínimo 1 delegado de prevención, sexa cal fose o seu número de cadro de persoal.

66.4. O concello e os sindicatos asinantes deste convenio, velarán puntualmente polo estricto cumprimento da normativa aplicable e recollida na Lei de prevención de riscos laborais, en tódolos servicios e dependencias del.

66.5. Para tal fin constituirase unha comisión de seguimento en materia de saúde laboral, formada polos delegados/as de prevención e o mesmo número en representación do concello.

66.6. Esta comisión terá competencias de avaliación, información e recomendación, e poderá asumir as competencias dos comités de saúde laboral.

66.7. Reunirase semestralmente de xeito ordinario, e de forma extraordinaria sempre que existisen motivos razoados e razoables que así o determinen.

66.8. A comisión, por unanimidade dos seus membros presentes, poderá denunciar calquera actividade debida á falta de medidas de seguridade e hixiene, que puideran 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.

66.9. 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 tódolos 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.

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

66.11. Para convocar unha reunión extraordinaria da comisión será preciso a solicitude, por escrito, cando menos do 50% dos seus compoñentes.

## Capítulo XVI

### Dereitos sindicais

#### Artigo 67º.-Principio xeral.

O Concello de Tui que asume este acordo reconece e aplicará a Lei orgánica 11/8195, do 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS) modificada pola Lei orgánica 14/1994, do 19 de maio, así como á Lei 9/1987, do 12 de maio (LORP), de representación, determinación das condicións de traballo,

e participación do persoal ó servizo das admóns. públicas, así como o convenio 151 da OIT, do 27 de xuño de 1978, sobre a protección do dereito de sindicación e os procedementos para determina-las condicións de emprego nas admóns. públicas, Estatuto dos traballadores así como calquera outra que lle sexa de aplicación.

O Concello de Tui que asume este convenio 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 ó servizo das admóns. públicas, á Lei 9/1987, do 12 de maio (LORP), de representación, determinación das condicións de traballo, e participación do persoal ó servizo das administracións 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 determina-las condicións de emprego nas admóns. públicas.

#### Artigo 68º.-Garantías e facultades dos representantes dos traballadores.

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

68.1.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.

68.1.b) Expresar individualmente e colexiadamente, con liberdade, as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuí-las informacións de interese profesional, laboral e social, comunicándoo ó presidente da entidade.

Para estes efectos, a entidade local 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 sinalada, en tódolos centros de traballo pertencentes á dita entidade, 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 da entidade deberá facilitarlles ós 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.

68.1.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 do ano seguinte á expiración deste.

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

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.

68.1.e) Poder 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.

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

Artigo 69º.-Capacidade.

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

Artigo 70º.-Competencias.

70.1. Os órganos de representación sindical terán as seguintes competencias:

70.1.a) Recibi-la información dos asuntos que afecten o persoal da respectiva entidade local, isto por conducto dos responsables de persoal desta.

70.1.b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de tódalas 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 da documentación relativa ás ditas cuestións.

Neste sentido, os xefes das dependencias ou servizos nos que conste documentación relativa ós ditos asuntos, poderán facilitala permitindo a súa consulta e reprodución, sen prexuízo das garantías que se estime oportuno adoptar para evita-lo extravío dos documentos, así como das responsabilidades nas que os solicitantes puideran incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional.

70.1.c) Formar parte ou designa-los 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 xunta de persoal ou como representación unitaria, nomearán un traballador/a de igual ou superior categoría á praza ou prazas ofertadas, podendo ser ou non un dos delegados, para que integren o tribunal.

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

70.1.e) Obtido o permiso previo da Alcaldía, convocar reunións de persoal ou asembleas de traballadores durante a xornada de traballo. Neste sentido, están lexitimados para convocar reunións ou asembleas de persoal dunha entidade local, de sector ou no seu conxunto:

1º Organizacións sindicais, ou a través dos delegados sindicais.

2º Órganos de representación electos.

3º Calquera colectivo público, sempre que o seu número non sexa inferior o 40% do colectivo afectado.

Artigo 71º.-Exercicio do dereito de reunión ou asemblea. Requisitos.

71.1. Formularse cunha antelación mínima de dous días hábiles.

71.2. Sinala-la hora, lugar e data da celebración.

71.3. Remitir datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convoca-la reunión ou asemblea.

71.4. Se antes das vinte e catro horas anteriores á data de celebración da reunión non se formularon obxeccións mediante resolución motivada, poderá celebrarse sen outro requisito.

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

71.6. 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.

71.7. Tamén poderán realizarse reunións e asembleas de traballadores dentro da xornada laboral, solicitando con anterioridade permiso á Alcaldía.

## ANEXO I

### Roupa de traballo

O Concello de Tui asume o compromiso e a obrigaion de subministrar axeitadamente, en tempo e forma, e suficientemente, a roupa de traballo para todo o persoal que por razóns do servizo teña a necesidade de utilizala.

O persoal do concello que teña que utilizar roupa de traballo subministrada polo mesmo estará obrigado a coidar, manter limpa e no mellor estado posible a mesma, debendo solicitar outra peza ou pezas cando por desgaste ou accidente, esta ou estas non estean en condicións axeitadas para ser utilizadas.

O concello subministrará a cada traballador/a que así o precise, roupa de inverno e de verán, coincidindo as entregas cos meses de outubro e maio respectivamente.

Como mínimo en cada entrega de roupa de traballo, serán subministrados 2 equipos completos, a excepción do calzado, que será de 1 par.

A roupa de traballo que por accidente ou outras causas xustificadas quedase inutilizable, será substituída inmediatamente polo concello, debendo o traballador/a entrega-la peza ou pezas inservibles.

A policía local terá un tratamento específico en todo o referente á roupa e utensilios de traballo, que en todo caso serán satisfeitos polo concello regulamentariamente, con prestancia e de xeito suficiente para o axeitado funcionamento do servicio.

Cláusulas adicionais:

Cláusula adicional primeira:

Contratación.

a) Contrato para traballo fixo de obra.

E, o contrato que ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinado e formalízase sempre por escrito.

A duración do contrato e o cesamento do traballador axustarase a algúns destes supostos:

Primeiro

-Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración e terminará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador nesa obra.

-O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume da obra realizada.

-O cesamento dos traballadores fixos de obra por terminación dos traballos do oficio e categoría deberá comunicarse por escrito ó traballador cunha antelación de quince días. Non obstante poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente ós días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cese do traballador.

Segundo

-Non obstante no punto anterior, logo de acordo entre as partes, o persoal fixo de obra poderá prestar servicios en distintos centros de traballo do mesmo termo municipal durante un período máximo de tres anos consecutivos sen perde-la dita condición.

-Neste suposto, o concello deberá comunicar por escrito o cesamento do traballador antes de cumprirse o período máximo de tres anos fixado no parágrafo anterior.

Terceiro

-Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o concello e alleo

á súa vontade, tras darse conta á representación dos traballadores do centro, operarán a terminación da obra e cesamento previstos no suposto primeiro. A representación dos traballadores do concello, disporá, se é o caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para á súa contestación a contar desde a notificación. O concello contrae tamén a obriga de ofrecer un novo traballo ó traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. A dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se converta en definitiva.

Nos supostos primeiro, segundo e terceiro establécese unha indemnización de 8 días de salario por ano de servicio.

Estes contratos formalizaranse sempre por escrito

Contratos de duración determinada do artigo 15.1º b) do ET.

1. Cando o contrato de duración determinada previsto no punto 1º do artigo 15 do Estatuto dos traballadores se concerta para cubrir postos en centros de traballo que no teñan a consideración de obra, nese suposto, a duración máxima do contrato poderá ser de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

No caso de que se concerta por un período inferior a doce meses poderán ser prorrogados mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder de dito límite máximo. O período de dezaioito meses computarase a partir da data da causa ou circunstancia que xustifique a súa utilización.

2. A indemnización por conclusión destes contratos será a prevista no artigo 49.1º c), modificado polo R.D.L. 5/2001, artigo terceiro. un. dispo. trans. 2ª

Cláusula adicional segunda.

Este convenio entrará en vigor, en tódalas súas cláusulas, puntos e articulado, o día 1 do mes de xaneiro do ano 2003, independentemente da data de aprobación polo Pleno ou da súa publicación no BOP, en todo caso sempre que transcorresen os prazos legais previstos nas ordenanzas da Lei 7/1985, do 2 de abril, LRBRL, no seu artigo 65.2º.

Cláusula adicional terceira.

Poderá ser denunciado por calquera das partes, tres meses antes da súa finalización de vixencia, marcada e acordada para o remate do ano 2005, e seguirá vixente mentres non fose negociado outro.

No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, continuará vixente plenamente en todo o seu contido, e prorrogado por anos naturais, en tanto en canto non sexa negociado outro.

Cláusula adicional cuarta.

Independentemente dos acordos económicos reflectidos neste documento, tódalas retribucións do persoal do concello veranse automaticamente incrementadas desde o primeiro mes de cada ano, e como mínimo, na cantidade que resulte da aplicación do IPC previsto polo Goberno central na Lei de orzamentos xerais do Estado para os empregados/as das administracións públicas.

Tui, 21 de xaneiro de 2003.

Polo concello.

Polos sindicatos.

CIG.

UGT.

CC.OO.

Os delegados de persoal.