

## **Convenio das condicións de emprego do persoal do Concello de Caldas de Reis (Anos 2001-2003)<sup>1</sup>**

Exposición de motivos:

O obxectivo do presente convenio non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal funcionario do Concello de Caldas de Reis cunha única regulación válida, tentando conseguir unha Administración galega máis homoxénea.

Por todo iso e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscripción da proposta de convenio das condicións de emprego do persoal laboral ó servizo do Concello de Caldas de Reis.

### **Capítulo I**

#### **Disposicións xerais**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación na entidade pública local do Concello de Caldas de Reis, que o asume na súa totalidade, trala negociación colectiva ó nivel correspondente.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio aplicarase:

2.1. Ós funcionarios de carreira.

2.2. E, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza, ós funcionarios interinos e en prácticas.

Artigo 3º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

3.1. O convenio entrará en vigor o día en que sexa aprobado polo Pleno do Concello independentemente da data de publicación preceptiva no respectivo BOP (con efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2001), ordenando a súa publicación no BOP e a súa remisión á oficina prevista no artigo 4 da Lei 11/1985, abarcando o seu período de vixencia tres anos (2001, 2002 e 2003), período que non obstante se entenderá prorrogado por anualidades de non existir denuncia dalgunha das partes ata a entrada en vigor do novo convenio que substitúa o anterior trala oportuna negociación.

3.2. 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, co 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 4º.-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 5º.-Carácter.

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

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

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

A Corporación local, cando expoña a aprobación este convenio, deberá establecer cales son as condicións máis beneficiosas.

Artigo 7º.-Condicións menos beneficiosas.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 217, do 9 de novembro de 2001.

Unha vez aplicado este convenio, condenarase de nulidade e sen ningún efecto calquera outro convenio, resolución ou cláusula que impliquen condicións menos beneficiosas para os empregados públicos locais.

#### Artigo 8.- 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 convenio, 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 empregados públicos locais.

#### Artigo 9º.-Aplicación directa.

As partes sinatarias 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 10º.-Publicidade do convenio.

Con independencia da súa aprobación polo Pleno municipal, será publicado no BOP de Pontevedra, a publicidade do devandito efectuarase por conta do concello, así como remitilo a oficina pública prevista no artigo 4 de la Lei orgánica 11/1985.

#### Artigo 11º.-Conflictividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou aptitudes conflictivas de carácter colectivo, as partes asinantes do convenio comprométense a esgota-la vía do diálogo, dentro da propia institución acudindo ó Consello Galego de Relacións Laborais.

### Capítulo II

#### Seguimento e control

#### Artigo 12º.-Comisión paritaria mixta de control e seguimento do convenio.

12.1. 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 4 representantes dos sindicatos (1 por cada sindicato asinante), e 4 membros designados pola Corporación.

12.2. 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:

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

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

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

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

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

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

12.3. 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.

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

12.3. d) Denuncia do incumprimento do convenio.

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

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

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

12.3. 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.

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

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

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

12.5. 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 procedimentais seguintes:

12.5. a) Por medio das centrais sindicais máis representativas e as signatarias do convenio.

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

12.6. A comisión reunirse:

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

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

12.6. c) As sesións da comisión paritaria terán lugar 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.

12.7. As convocatorias das diversas sesións da comisión paritaria mixta serán realizadas polo 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 realización, no caso de que convoque a sesión ordinaria, e dous días naturais para o caso en que se cite á sesión extraordinaria.

12.8. 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.

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

12.10. Para que as sesións da comisión paritaria mixta poidan realizarse 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, establecéndose unha segunda convocatoria do 25% de cada parte ½ hora máis tarde.

12.11. De cada xuntanza e ó seu remate, o secretario/a da comisión redactará a correspondente acta, na que haberá de consta-lo lugar, a data e a hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos 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.

12.12. 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 o reclame parte lexitimamente interesada.

12.13. 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 remitian 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.

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

12.15. 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.

12.16. 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.

12.17. 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.

12.18. A comisión paritaria mixta constituirase ós quince días da sinatura do convenio pola entidade local.

### Capítulo III

#### Negociación colectiva

Artículo 13º.-Do dereito á negociación colectiva dos empregados públicos locais.

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

Artigo 14º.-Mesa xeral de negociación.

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

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

14.3. A composición da mesa de negociación será paritaria.

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

14.5. 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 15º.-Principio da boa fe.

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

### Capítulo IV

#### Dereitos e deberes

Artigo 16º.-Dereitos e deberes.

No relativo ós dereitos e deberes dos empregados públicos locais observarase ó disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

### Capítulo V

## Autonomía local

### Artigo 17º.-Autonomía local.

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

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

## Capítulo VI

### Productividade. Calidade de servicios. Absentismo laboral

### Artigo 18º.-Productividade. Calidade de Servicios. 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, as medidas que sexan procedentes para a súa redución.

Das medidas que se tomen para reducir o absentismo na entidade local concreta, esta procederá a informar puntualmente á comisión paritaria de negociación e, no seu ámbito, ós representantes legais dos traballadores.

## Capítulo VII

### Solución extraxudicial de conflitos colectivos

### Artigo 19º.-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 orzamentos:

19.1. O Concello de Caldas de Reis e os sindicatos máis representativos na Comunidade Autónoma de Galicia poderán acordar a creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos colectivos.

19.2. Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán ser os derivados da negociación dos pactos e convenios, os derivados da aplicación e interpretación destes e, en xeral, os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos acordos sobre as materias sinaladas no artigo 32 da Lei 9/1987, excepto para aquelas materias para as que exista reserva formal de lei.

19.3. 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 por estas. Mediante o procedemento de arbitraje as partes poderán acordar voluntariamente encomendar a un terceiro a resolución do conflito exposto, comprometéndose de antemán a aceptar o contido desta.

19.4. O convenio logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraje terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e convenios regulados por lei, sempre que quen adoptase o convenio ou subscribise o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou convenio conforme o previsto pola lei.

Estes convenios 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.

19.5. A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo acordo coas organizacións sindicais

representativas conforme o regulado actualmente a este respecto.

19.6. Para todo iso, o concello poderá solicitar da FEGAMP o compromiso de 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. En todo caso será a comisión paritaria da entidade local a que terá en primeiro termo as competencias para propoñer e designar un mediador ou mediadores, podendo solicitarse á comisión paritaria do convenio/convenio colectivo FEGAMP-sindicatos, unha vez este sexa asinado, a súa intervención.

## Capítulo VIII

### Asistencia e permanencia no traballo

Artigo 20º.-Calendario laboral.

20.1. Será o que establezan os organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias e afecten ó conxunto da Administración local de Galicia e a cada entidade local en particular.

20.2. Os días 24, 31 de decembro permanecerán pechadas tódalas dependencias do concello, excepto aquela que teña atribuída a atención do servicio de información e rexistro xeral, de se-lo caso; así mesmo, o día de San Roque será considerado como festa especial e o persoal do concello non traballará, (o persoal que por necesidade do servicio teña que traballar o día de San Roque poderá acumular un día de descanso adicional para disfrutar ó longo do ano en curso, estando supeditado este ás necesidades do servicio).

Artigo 21º.-Xornada laboral.

21.1. A xornada ordinaria de traballo establécese, por imperativo legal, en 37,5 horas semanais. Non obstante, os asinantes do presente convenio comprométense 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 sexa recollida como tal nos acordos/convenios de cada entidade local.

21.2. A xornada realizarase con carácter xeral, de luns a venres, respondendo ós seguintes criterios:

21.2. a) De 8 horas da mañá ás 15 horas, de luns a venres, establecéndose quendas para apertura do rexistro os sábados desde as 10 ás 12 horas.

Traballo nocturno: a quenda de noite será rotatoria para tódolos traballadores/as adscritos ós servicios que o requiran, sendo este voluntario para tódolos traballadores/as que cumprisen os 55 anos. Entenderase como traballo nocturno o comprendido entre as 22 e as 8 horas.

21.2. b) Os sábados pola mañá permanecerá aberto o servicio de rexistro xeral e, de se-lo caso, xustificadamente, outros servicios; en todo caso, o persoal que teña que prestar estes servicios farao de xeito rotativo e conforme unhas quendas preestablecidas.

21.3. Aqueles traballadores que realicen cursos de formación en materias directamente relacionadas coa función pública dentro dos plans de formación continuada da FEGAMP, impartidos polo propio concello, a Administración xeral do Estado ou a deputación provincial, poderán adapta-lo seu horario de traballo para a asistencia a estes, computando o tempo investido neles como tempo de traballo efectivo.

En todo caso, os traballadores que realicen cursos de formación de carácter oficial poderán adapta-lo seu horario de traballo para a asistencia a estes.

21.4. Xornada de verán: durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro (ámbolos dous inclusive) quedará establecido o horario de verán; durante este tempo adiantarase a hora de saída do persoal ás 14 horas. Nos servicios nos que non sexa posible reduci-lo horario, estableceranse fórmulas de compensación.

21.5. Dentro da xornada.

21.5. a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de vinte minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo.

21.5. b) O persoal en réxime de xornada partida desfrutará de dúas pausas de 10 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente,

computándose como de traballo efectivo.

21.5. 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.

21.5. 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.

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

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

Artigo 22º.-Servicios especiais ou de urxencia.

22.1. Este servicio disporán dun sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e ós servicios a que se vaian realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 16 horas, así como, cando menos, 2 fins de semana de descanso ó mes.

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

22.3. O horario de prestación do servicio será negociado pola Corporación local cos representantes dos traballadores, oídos os empregados afectados, e se prestan servicio 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 a través do complemento específico en virtude da súa especial dedicación.

22.4. 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 no artigo 24º e capítulo X deste convenio.

Artigo 23º.-Vacacións anuais.

23.1. As vacacións anuais terán a duración dun mes, podendo ser fraccionables en períodos mínimos de 7 días naturais consecutivos

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

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

23.4. No suposto de baixa por enfermidade ou accidente inmediatamente antes do disfrute do período vacacional e sempre que exista solicitude expresa do funcionario afectado, poderá substituírse o período vacacional para efectos de poder disfrutar integramente del.

23.5. 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.

23.6. Nos servicios onde poida 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.

23.7. 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.

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

23.9. 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.

23.10. 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 24º.-Permisos.

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

24.1. O pai traballador poderá desfrutar dun permiso retribuído de dous días laborales en caso de que se produza dentro da mesma localidade, que se ampliará a catro se se produce fóra da localidade, por nacemento ou adopción de fillo/a, computables desde a data de nacemento ou chegada ó fogar do adoptado/a.

24.2. Por enfermidade grave ou falecemento dun familiar ata o segundo grao de afinidade o consanguinidade dous días cando o suceso se produza dentro da mesma localidade, que se ampliará a catro cando se produza fóra da localidade.

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

d) 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.

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

24.4. 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, terá 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.

24.5. Por traslado de domicilio: de 1 a 2 días hábiles, dependendo de se o traslado se produce dentro ou fóra da localidade, non podendo repetirse o permiso neste concepto máis dunha vez ó ano.

24.6. Permiso para asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así como probas selectivas que se realicen dentro da xornada normal de traballo, 1 día, ampliándose polo tempo necesario e imprescindible cando se realicen fóra do termo municipal.

No caso de que o exame se realicen 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 realización e o tempo de duración, que deberá ser presentada nos cinco días seguintes á data do exame.

24.7. Permiso por asuntos persoais nove días ó ano. Non se poderá coller máis de tres días seguidos e mais de tres veces ó mes, respectando sempre as necesidades do servizo.

24.8. 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 documentalmente.

#### 24.9. 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 25º.-Licencias.

#### 25.1. Licencias por matrimonio:

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

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

25.2. a) O período de licencia por maternidade será de dezaseis semanas, que se poderán utilizar con carácter pre ou posparto, segundo a conveniencia da interesada. Se se produce parto múltiple, a licencia alongarase ata dezaioito semanas.

No caso de que a nai e o pai traballen, aquela poderá optar porque o pai desfrute 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.

25.2. 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.

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

25.2. d) Nos casos de adopción e acollemento, se o fillo adoptado ou acollido é menor de 9 meses, 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 vén constituí-la adopción. Se o fillo adoptado ou acollido é maior de 9 meses e menor de 6 anos, a licencia terá tamén unha duración máxima de 16 semanas, aplicable tamén nos supostos de adopción e acollemento de menores, maiores de 6 anos, cando se trate de discapacitados ou minusválidos ou se atopen nas circunstancias que o dito precepto recolle. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer-lo dereito.

25.2. 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 desfrutado indistintamente pola nai e polo pai no caso de que ámbolos dous traballasen.

#### 25.3. Licencia por realización de estudos.

25.3. 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/o de superior categoría.

25.3. 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 26º.-Excedencia por coidado de fillos.

O persoal fixo terá dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción, contado a partir da 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 desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles

poderá exercer este dereito.

Artigo 27º.-Común a permisos e licencias.

Nas referencias feitas no presente 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 recollida no artigo anterior computará para os efectos de antigüidade. Para os efectos de cotización na Seguridade Social aplicarase o disposto no Real decreto 2064/1995, do 22 de decembro, e normativa concordante.

## Capítulo IX

### Condições profesionais

Artigo 28º.-Principio xeral de acceso á Administración local e sistemas de selección.

En todo caso observarase 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 ó Real decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración local.

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

Artigo 29º.-Acceso.

29.1. 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.

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

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

29.4. As bases xerais de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo, unha vez sexa constituído o organismo na FEGAMP, serán negociadas na Mesa Xeral Galega de Negociación e serán de recomendación para a Administración local galega incorporándose como documento anexo deste acordo regulador/convenio colectivo.

29.5. 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 no corpo, escala ou 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.

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

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

29.6. b) Estar en posesión da titulación esixida ou en condicións de obtela no prazo de

presentación de solicitudes.

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

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

29.6. 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 30º.-Proceso selectivo.

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

Grupo A: 90 temas (50 comúns e 40 específicos).

Grupo B: 60 temas (30 comúns e 30 específicos).

Grupo C: 40 temas.

Grupo D: 20 temas.

Grupo E: 10 temas.

30.2. O sistema de valoración das diferentes probas, é a seguinte:

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

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

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

30.4. 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 de funcionarios de Administración local, coa excepción 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 funcionario estea acreditada suficientemente nas de ingreso ó corpo ou escala de orixe, o temario será o seguinte:

Materias comúns:

Constitución española.

Organización do Estado.

Estatuto de autonomía.

Réxime local.

Dereito aministrativo xeral.

Facenda pública e Administración tributaria.

Materias específicas: versarán sobre o contido das funcións e tarefas atribuídas legalmente á escala, subescala ou clase á que se refiren as probas.

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

Grupo D: 10 temas (acceso libre 20 temas).

Grupo C: 20 temas (acceso libre 40 temas).

Grupo B: 30 temas (acceso libre 60 temas).

Poderase 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 31º.-Selección do persoal funcionario interino.

A selección dos funcionarios interinos 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 requerida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes. Os opositores que superasen satisfactoriamente as probas selectivas e non obtivesen praza, poderán integrar unha lista para futuras contratacións pola vía de urxencia, cunha limitación na vixencia da referida lista dentro da lexislatura.

Artigo 32º.-Selección do persoal laboral.

A participación nos procesos selectivos de persoal laboral esixirá a concorrencia dos requisitos enunciados anteriormente 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.

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 consensuada na mesa de negociación e de se-lo 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, deberá crearse unha nova praza no cadro de persoal.

33.4. En todo caso, os procedementos de selección de persoal derivados da oferta pública deberán de estar rematados antes de que se publique a seguinte oferta.

Artigo 34º.-Promoción interna.

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

A promoción profesional deberá 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/as públicos/as 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 os/as funcionarios/as deberán posuír unha antigüidade de, polo menos, dous anos no corpo ou escala á que pertenzan 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 corpo ou escala ó que aspiren a ingresar.

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

Artigo 35º.-Sistemas de promoción.

35.1. O sistema de promoción será o de concurso-oposición. A promoción dentro dun mesmo

grupo de titulación poderá facerse polo sistema de concurso de 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 ou escala 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 se van 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.

-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 que independentemente do número de horas lectivas, existen 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.

As letras b) e c) anteriores serán puntuadas conxuntamente ata un máximo de 5 puntos.

35.2. d) Coñecemento do idioma galego:

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

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

35.2. c) As titulacións superiores que os aspirantes poidan acreditar (á parte da esixida para poder participar), e teñan relación coa praza ou 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 ou escala.

O exercicio práctico consistirá no desenvolvemento por escrito ou materialmente de supostos derivados do temario por 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 excepción 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 funcionario estea acreditada suficientemente nas de ingreso ó grupo profesional, corpo ou escala 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 á escala, subescala ou clase á que se refiren as probas.

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

Grupo D: 10 temas (acceso libre 20 temas).

Grupo C: 20 temas (acceso libre 40 temas).

Grupo B: 30 temas (acceso libre 60 temas).

35.3. g) Poderanse incluír, así mesmo, unha entrevista cos aspirantes cunha 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.

35.4. Acceso libre:

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

Artigo 36º.-Promoción do persoal.

36.1. Os criterios que sobre promoción se conteñen no presente convenio inspirarán as previsións que sobre promoción profesional se establezan para o persoal laboral nos convenios colectivos.

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

36.3. Para estes efectos o persoal laboral con funcións afíns ás desempeñadas por funcionarios do grupo E, terán o mesmo tratamento que estes para o acceso ó grupo D.

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

36.5. O persoal funcionario poderá acceder á promoción interna polo sistema de concurso, sempre e cando se traten de postos ou prazas de similar categoría. Este mesmo sistema poderá ser empregado entre o grupo E e o D no caso do persoal funcionario, sempre que se estea en posesión da titulación necesaria ou a antigüidade regulamentaria.

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 empregados públicos 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 organo que efectuou o nomeamento.

37.3. As bases e convocatorias serán publicadas no BOP ou da Comunidade Autónoma e o anuncio das convocatorias no BOE e conterán necesariamente:

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

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) Poderase incluír así mesmo unha entrevista cos candidatos cunha parte dirixida e ou un test psicotécnico para valora-la idoneidade para o desempeño do posto de traballo do que se convoca a provisión.

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

Artigo 38º.-Mobilidade entre administracións públicas.

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

Artigo 39º.-Asistencia xurídica.

39.1. O Concello de Caldas de Reis garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores 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. Para estes efectos, o concello poderá subscribir unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

39.4. Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores, 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 40º.-Segunda actividade.

40.1. Todo o persoal adscrito ó Concello de Caldas de Reis estará obrigado a desempeñar tódalas 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 cáles son as causas razoables que posibilitarán o paso á 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 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 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 dunha escala auxiliar, dentro da relación de postos de traballo, os cales serán negociados coa representación legal dos traballadores, dentro do último trimestre de cada ano, creándose vacantes cando o requiran as necesidades do servizo.

Excepto cando sexa de oficio, o persoal interesado no pase a 2ª actividade deberá formula-la correspondente solicitude antes do mes de setembro do ano anterior, dirixida ó órgano competente ou a Alcaldía-Presidencia que corresponda.

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

Artigo 41º.-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.

Observarase o disposto nas disposicións vixentes aplicables.

Artigo 43º.-Uso da lingua galega.

Os traballadores/as do Concello de Caldas de Reis teñen o dereito e o deber de desenvolver-la 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 Caldas de Reis 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 en que se atope clasificado o corpo ou escala a que pertenza o traballador/a.

44.1. b) Retribucións complementarias:

Estas retribucións comprenden o complemento de destino e o complemento específico.

Artigo 45º.

Establécese unha cláusula de revisión salarial anual, igual ó IPC que afectara a tódolos conceptos retributivos sen excepcións.

Artigo 46º.-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 no artigo 49º.

Artigo 47º.-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 de 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

### Condicións económicas e sociais

#### Artigo 49º.-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 50º.-Constitución dun fondo social.

O Concello de Caldas de Reis que subscribe este convenio constituirá un fondo social de 2.500.000 pesetas para o persoal do concello, nos seguintes prazos:

Ano 2001: 1.000.000 de pesetas.

Ano 2002: 2.000.000 de pesetas.

Ano 2003: 2.500.000 pesetas, quedando consolidado á súa modificación desde o ano 2003, consignado orzamentariamente cada ano, para negociar na mesa xeral de negociación e, se é o caso, cos delegados de persoal ou comité de empresa, para facer fronte ás condicións sociais que se prevén neste convenio ou outras a maiores que existan, e que será incluído nos anexos deste convenio.

Terá dereito ás axudas derivadas deste fondo social todo o persoal con praza en propiedade ou contrato de carácter fixo, polos gastos propios ou dos seus fillos, excepto aqueles empregados que teñan dereito a estes beneficios a través do seu seguro de empresa (seguros privados).

#### Artigo 51º.-Anticipos.

O Concello de Caldas de Reis habilitará unha partida anual de 2.000.000 de pesetas para a concesión ós seus traballadores fixos, de anticipos de ata 3 mensualidades sen ningún crédito, que o traballador/a deberá reintegrar en 14, 18 ou 24 mensualidades. Os criterios de concesión destes anticipos serán elaborados anualmente e coincidindo co primeiro mes de cada ano, pola comisión paritaria mixta.

Esta partida estará aberta continuamente. No momento de que se reintegre a cantidade correspondente a un anticipo, este farase efectivo ó primeiro petionario que o solicitase por rexistro de entrada.

51.1. Todo traballador/a local con praza en propiedade ou fixo poderá percibir un anticipo de ata tres mensualidades do seu salario íntegro, non podendo exceder en todo caso das 500.000 pesetas, debéndose reintegra-lo devandito anticipo en doce, dezoito ou vinte e catro mensualidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

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

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

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

#### Artigo 52º.-Complementos.

Serán aboados como conceptos de carácter extrasalarial e tan só como axuda de custo e quilometraxe a seguinte cantidade: 28 pesetas/km para automóbiles e 11,5 pesetas/km para motocicletas.

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

Artigo 53º.-Gratificación especial.

Para todo o persoal que por necesidades do servizo 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 54º.-Cobertura en caso de incapacidade laboral.

Os dereitos económicos dos funcionarios en caso de incapacidade temporal serán do 100% das retribucións durante os tres primeiros meses de incapacidade, que se irán reducindo a partir do cuarto mes.

No suposto de incapacidade crónica haberá que distinguir se se trata de incapacidade temporal ou permanente, sendo, neste último caso, o réxime contido no artigo 25 da Lei 29/1975, sobre Seguridade Social dos funcionarios.

## Capítulo XII

### Réxime disciplinario

Artigo 55º.-Réxime disciplinario.

55.1. 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 funcionarios, a cal se fará efectiva na forma que determine a lei.

55.2. 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.

55.3. 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.

55.4. 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 Caldas de Reis asume integramente o contido do texto presentado 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 acordo/convenio textualmente como un capítulo máis.

## Capítulo XIII

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

Artigo 56º.-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 constátase 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

acordo coa normativa vixente ocupan postos que deberían estar reservados a persoal funcionario, co obxectivo de solventar as situacións aludidas, formulámos-la presente proposta de consolidación de emprego temporal e funcionarización de persoal laboral, de conformidade coa lexislación vixente aplicable: artigo 2.º.-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 acordo cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade; e mediante os sistemas selectivos de oposición, concurso ou concurso-oposición. Neste último caso, na fase de concurso poderían valorarse, entre outros méritos, a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria».

Artigo 57º.-Consolidación de emprego temporal e de funcionarios interinos.

57.1. Co obxectivo de axilizar os 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.

57.1. 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.

57.1. 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.

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

57.3. A consolidación de emprego deberá realizarse de acordo coas necesidades de planificación estratéxica de recursos humanos. En consecuencia, poderá implicar a recolocación de prazas e postos de acordo 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 adoptar o persoal temporal.

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

Artigo 58º.-Procesos de funcionarización.

Os procesos de funcionarización responden á necesidade de adaptar á normativa vixente o réxime xurídico (funcionario, laboral) dos postos de traballo das entidades locais. Esta adaptación reviste un maior interese despois da publicación da Lei 5/1997, da Administración local de Galicia, que determina os postos que poden ser desempeñados en réxime laboral precisando a regulación contida no artigo 15 da Lei 30/1984. De acordo co sinalado, formulámos-la presente proposta co contido que a continuación sinalamos:

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

58.2. De acordo 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 fose posible, conforme a normativa vixente, á escala correspondente, como mínimo, ó grupo de clasificación inicial.

58.3. Os procesos de funcionarización serán aplicados como mínimo os seguintes criterios:

58.3. a) Seralles de aplicación o proceso de funcionarización e, en consecuencia, poderán participar neste o 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 acordo coa normativa vixente.

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

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

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

58.3. e) Os plans de emprego poderán establecer criterios específicos en particular sobre as oportunidades dos candidatos para concorrer ás probas selectivas.

## Capítulo XIV

### Formación

Artigo 59º.-Obxectivos.

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

Neste contexto, a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un factor básico para incrementa-la motivación e a integración dos empregados 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 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 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 60º.-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 van desenvolver.
- Ámbito de aplicación do plan: unidades administrativas e administracións 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 61º.-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 englobe a súa Administración local.

O Concello de Caldas de Reis asume plenamente e dará fiel aplicación en materia de prevención

de riscos laborais ás condicións que establece o texto que a continuación se insire como capítulo XV do convenio 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 62º.-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 recollido 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 rixa 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, cómpre 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 63º.-Ámbito de aplicación.

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

### Artigo 64º.-Servicios de prevención.

64.1. 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.

64.2. 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 servicio de prevención ou concerta-lo dito servicio 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.

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

### Artigo 65º.-Consulta e participación.

65.1. 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.

65.2. 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 66º.-Comité de seguridade e saúde.

- 66.1. 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.
- 66.2. 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.
- 66.3. Non obstante o sinalado nos puntos anteriores, poderán constituírse comités de seguridade e saúde ou delegados de prevención específicos noutros ámbitos, cando as razóns da actividade e o tipo de frecuencia dos riscos así o aconsellen, tras acordo do respectivo comité de seguridade e saúde correspondente.
- 66.4. 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.
- 66.5. Nas reunións do comité de seguridade e saúde participarán, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.
- 66.6. 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 67º.-Delegados de prevención.

- 67.1. Os delegados de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.4º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, serán designados polas organizacións sindicais con representación nos ámbitos dos órganos de representación do persoal.
- 67.2. 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.
- 67.3. O número de delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala establecida no artigo 35.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro:
- 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.
- 67.4. 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 desfrutaran de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario cós membros dos órganos unitarios de representación de 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.
- 67.5. 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.
- 67.6. A formación deberá ser facilitada pola Administración polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.
- 67.7. O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos.

Artigo 68º.-Saúde e seguridade.

En todo caso:

68.1. 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).

68.2. 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.

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

68.4. 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 servizos e dependencias deste.

68.5. 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.

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

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

68.8. 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.

68.9. 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.

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

68.11. 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 69º.-Principio xeral.

O Concello de Caldas de Reis 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 o establecido no Estatuto dos traballadores respectivamente, en todo o referido a este.

Artigo 70º.-Garantías e facultades dos representantes dos traballadores.

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

70.1. 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.

70.1. 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 tableiros 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 facilitarles 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.

70.1. 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 dos dous anos seguintes á expiración deste.

70.1. d) Dispoñer de 20 horas 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.

70.1. e) Utilizar para a súa actividade un local facilitado para o efecto pola entidade, que posúa unhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que en canto a capacidade, dotación, material e localización física puideran presentarse.

En todo caso, naqueles concellos nos que exista comité de empresa ou xunta de persoal e en función do espazo dispoñible, habilitarase un local cos medios necesarios para tal fin.

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

#### Artigo 71º.-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 72º.-Competencias.

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

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

72.1. 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 de toda a documentación relativa ás ditas cuestións, por simple solicitude ou obter autorización por escrito para o efecto.

Neste sentido, os xefes das dependencias ou servizos nos que conste documentación relativa ós ditos asuntos, veranse obrigados a 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 incurrir por incumprimento do deber de reserva profesional.

72.1. 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.

72.1. 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.

72.1. e) 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:

1. Organizacións sindicais, ou a través dos delegados sindicais.
2. Órganos de representación electos.
3. Calquera colectivo público, sempre que o seu número non sexa inferior ó 40% do colectivo afectado.

Artigo 73º.-Exercicio do dereito de reunión ou asemblea tanto de afiliados a unha sección sindical ou de persoal en xeral. Requisitos.

73.1. Formularase cunha antelación mínima de corenta e oito horas, salvo en casos excepcionais.

73.2. Sinala -la hora, o lugar e a data da realización.

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

73.4. Se no prazo de 24 horas seguintes á data na que se rexistrou a solicitude de autorización, o presidente, alcalde, deputado ou concelleiro de persoal da entidade local non formulara obxeccións por escrito ó respecto, poderá realizarse sen outro requisito posterior.

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

73.6. Non existirá ningún tipo de limitación para realizar 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.

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

| Nº de traballadores | Nº de horas anuais do concello |
|---------------------|--------------------------------|
| Ata 30              | 8                              |
| De 31 a 100         | 10                             |
| De 101 a 250        | 12                             |
| Máis de 250         | 15                             |

## ANEXO I

Fondo social de axudas económicas para:

Todas estas axudas económicas que se refiren a continuación veranse incrementadas durante a vixencia deste convenio, e en cada ano, nunha porcentaxe igual á do IPC previsto nos orzamentos xerais do Estado.

| Axuda económica a próteses dentarias:                |  |
|--|--|
| Colocación dentadura completa de arriba ou de abaixo | 22.500 ptas.                                 |
| Colocación da dentadura completa                     | 45.000 ptas.                                 |
| Colocación de pezas (dentes ou moas)                 | 5.000 ptas.                                  |
| Empastes   | 2.500 ptas.                                  |
| Implantes osteointegrados (cada un)                  | 10.000 ptas.                                 |
| Ortodoncia iniciada antes dos 18 anos                | 30% do orzamento, cun máximo de 45.000 ptas. |
| Axuda económica a próteses oculares                  |  |
| Lentes de lonxe                                      | 5.000 ptas.                                  |
| Lentes bifocais                                      | 10.000 ptas.                                 |
| Lentes telelupa                                      | 25.000 ptas.                                 |
| Substitución de cristais (cada un)                   | 2.000 ptas.                                  |
| Lentes de contacto                                   | 5.000 ptas.                                  |
| Primas (cada un)                                     | 5.000 ptas.                                  |
| Lentes introculares (cada un)                        | 50.000 ptas.                                 |
| Audífono (cada un)                                   | 45.000 ptas.                                 |

Todo o persoal do concello terá dereito a unha revisión médica xeral ó ano, que en todo caso deberá incluír:

Limpeza dentaria.

Revisión ocular.

Chequeo xinecolóxico (para as mulleres).

(Estas axudas serán para todo o persoal do concello).

---

## ANEXO II

### Roupa de traballo

O Concello de Caldas de Reis asume o compromiso e a obriga 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 por este estará obrigado a coidar, manter limpa e no mellor estado posible esta, 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 que así o precise roupa de inverno e de verán, coincidindo as entregas cos meses de outubro e maio respectivamente.

O vestiario que se entregará por servizos será o seguinte:

Vías e obras:

1 conxunto de chaqueta e pantalón.

1 funda.

2 camisas de manga longa.

2 camisas de manga curta.

1 anorak cada dous anos.

1 xogo de roupa de auga cada dous anos.

1 par de botas de auga.

1 par de botas de seguridade.

1 par de zapatos de verán.

Luvras.

Limpeza e recollida do lixo de noite:

1 conxunto de chaqueta e pantalón.

1 funda con reflectantes.

2 camisas de manga longa.

2 camisas de manga curta.

2 xerseis.

1 anorak cada dous anos.

1 xogo de roupa de auga cada dous anos.

1 par de botas de auga.

1 par de botas de seguridade.

1 par de zapatos de verán.

Luvras de goma e de coiro.

Persoal eventual de verán:

1 conxunto de chaqueta e pantalón.

2 camisas de manga curta.

1 par de botas de auga.

1 par de zapatos de verán.

Luvras.

Parque móbil:

1 conxunto de chaqueta e pantalón.

1 funda.  
2 camisas de manga longa.  
2 camisas de manga curta.  
2 xerseis.  
1 anorak cada dous anos.  
1 par de botas de seguridade.  
1 par de zapatos de verán.  
Luvras.  
Policía local:  
Vestuario de verán:  
2 pantalóns de tergal azul escuro.  
2 camisas de manga curta cor azul ceo.  
1 par de zapatos de cor negra.  
4 pares de calcetíns negros.  
1 cinto para repoñer.  
1 gorra cada 3 anos.  
Vestuario de inverno:  
1 cazadora.  
3 pantalóns.  
1 par de zapatos de inverno para policías de a pé.  
2 camisas manga longa cor azul ceo.  
1 gravata.  
2 xerseis azuis.  
4 pares de calcetíns.  
1 anorak cada tres anos.  
1 traxe de augas.  
1 xogo de manguitos e de polainas reflectantes.  
1 par de luvras de pel.

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

Fomento do emprego. Xubilación do funcionario antes de cumpri-la idade.

Indemnizacións:

- Ós 60 anos: 4.000.000 de pesetas.
- Ós 61 anos: 3.000.000 de pesetas.
- Ós 62 anos: 2.000.000 de pesetas.
- Ós 63 anos: 1.000.000 de pesetas.
- Ós 64 anos: 500.000 pesetas.

---

## ANEXO ECONÓMICO

Catalogación de postos de traballo.

A catalogación de postos de traballo faise con base en:

-Unha nova reestructuración do cadro do persoal, co fin de axeita-las necesidades actuais dos servicios que presta o concello, mellorando as condicións dos postos de traballo e tratando de favorecer aqueles postos que por diversos motivos ou polas condicións especiais se encontran menos favorecidos, tendo en conta tamén aqueles postos que promocionaron sobre os que non o fixeron, ou aqueles que non teñen posibilidade de facelo.

Ano 2002:

-Subida dun punto de nivel no complemento de destino, para aqueles funcionarios que non tiveron incremento no ano 2000.

-Ó xefe de equipo do servizo de obras aplicaráselle unha subida de dous puntos no complemento específico, nos epígrafes de responsabilidade e especial dificultade técnica.

-Ós axentes da policía local incrementaráselles en dous puntos o epígrafe de penosidade dentro do complemento específico, co fin de remunerar-las súas especiais condicións de traballo, tendo que facelo mediante quendas, días festivos e noites.

-Ós operarios do RSU, excepto o xefe de grupo, e ós demais operarios do concello aplicaráselles unha subida dun punto no complemento específico, no epígrafe de penosidade.

-Ós conductores que non pertencen ó RSU aplicaráselles unha subida dun punto no complemento específico no epígrafe de penosidade.

Ano 2003:

-Subida dun punto de nivel no complemento de destino, para tódolos funcionarios do concello, co fin de equiparalo dito complemento cos demais concellos da provincia, tendo en conta que actualmente se encontran moi baixos.

-Ós conductores que non pertencen ó RSU incrementaráselles un punto no complemento específico no epígrafe de penosidade.

-Ós xefes de equipo do servizo de obras e do RSU incrementáselles un punto no epígrafe de responsabilidade, dentro do complemento específico.

-Ós operarios do RSU excepto o xefe de grupo, incrementaráselles un punto no epígrafe de penosidade dentro do complemento específico.

-Ós axentes e cabo da policía local incrementaráselles dous puntos no epígrafe de penosidade dentro do complemento específico, co fin de remunerar-las súas especiais condicións de traballo.

Clausulas adicionais

Primeira.-Este convenio entrará en vigor, en tódalas súas cláusulas, epígrafes e articulado, o día 1 do mes de xaneiro do ano 2001, independentemente da data de aprobación polo Pleno ou da súa publicación no BOP.

Segunda.-Poderá ser denunciado por calquera das partes, tres meses antes da súa finalización de vixencia, marcada e acordada para o remate do ano 2003 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, mentres non sexa negociado outro.

Oferta de emprego para o ano 2001:

Prazas de nova creación:

Creación de catro prazas de peón de servizos múltiples. Grupo E.

Unha praza de conserxe do colexio público San Clemente. Grupo E.

Creación dunha praza de técnico local de emprego. Grupo B.

Promoción interna:

Creación da praza de sarxento da policía local, polo réxime de promoción interna, do grupo C, co mesmo nivel no complemento de destino cós administrativos.

Creación da figura de xefe de equipo para o servizo de obras e creación da figura de xefe de equipo para o servizo de RSU, ámbalas dúas do grupo D; cubriranse mediante promoción interna.

Provisión da praza de cabo da policía local, polo réxime de promoción interna, do grupo D, co nivel 17 no complemento de destino.

Oferta de emprego para o ano 2002:

Praza de nova creación:

Creación dunha praza de educador familiar.