

Estimado/a compañeiro e compañeira:

Un vez máis, e esta é a terceira, tes nas túas máns un novo Acordo regulador, un novo convenio, este vai rexer tódalas relacións entre, os traballadores e traballadoras do Concello de Vigo, o Comité de persoal, os sindicatos, e o equipo de goberno, calquera que sexa a o súa cor, durante os próximo catro anos xa que o seu remate está fixado para decembro do ano 2002.

A todos nos gustaría que este documento fora froito do consenso entre o conxunto do cadro de persoal deste Concello, incluídos os sindicatos, non poido ser e polo tanto lamentámolo.

E nos gustaría que fora fruto do consenso o mesmo que o foi o resultado da negociación e tamén das aportacións, válidas ou non, de todos.

A pesares de todo isto, estamos seguros de que o traballo futuro para levalo á práctica será feito na sempre desexada unidade sindical que todos queremos.

E nada máis, só confiar en que, ó igual que o anterior, este “libriño” che sexa de utilidade para coñecer mellor os teus dereitos, en calquera caso, sempre ó teu lado.

ÍNDICE:

PÁXINA	1.-	PRESENTACIÓN.
PÁXINA	3.-	CAPÍTULO I .- cláusulas xerais.
PÁXINA	?	CAPÍTULO II .- organización do traballo.
PÁXINA	?	CAPÍTULO III .- mobilidade do persoal/ Turno Libre, Promoción Interna
PÁXINA	?	CAPÍTULO IV.- xornada e horarios.
PÁXINA	?	CAPÍTULO V .- vacacións e permisos.
PÁXINA	?	CAPÍTULO VI .- situacións administrativas.
PÁXINA	?	CAPÍTULO VII .- réxime retributivo.
PÁXINA	?	CAPÍTULO VIII.- faltas e sancións.
PÁXINA	?	CAPÍTULO IX .- acción social.
PÁXINA	?	CAPÍTULO X .- saúde laboral.
PÁXINA	?	CAPÍTULO XI.- formación e capacitación profesional.
PÁXINA	?	CAPÍTULO XII.- dereitos e deberes do persoal.
PÁXINA	?	CAPÍTULO XIII.- dereitos sindicais.
PÁXINA	?	CAPÍTULO XIII.- representación unitaria.
PÁXINA	?	CAPÍTULO XIV.- disposicións comúns.
PÁXINA	?	CAPÍTULO XVI.- dereitos de reunión e folga.
PÁXINA	?	DISPOSICIÓN ADICIONAIS / once.
PÁXINA	?	DISPOSICIÓN TRANSITORIAS / sete.

NOTA: todo o impreso en letra vermella é o específico para o persoal laboral.

CONVENIO COLECTIVO DOS EMPREGADOS INTEGRADOS NO CADRO DE PERSOAL DO CONCELLO DE VIGO

CAPÍTULO I CLÁUSULAS XERAIS

.Artigo 1.- Ambito de aplicación

O presente acordo será de aplicación ás relacións entre a Corporación municipal e os empregados ó seu servicio integrados no seu cadro de persoal.

Artigo 2.- Período de vixencia.

O acordo unha vez aprobado polos órganos municipais competentes será publicado de inmediato no Diario Oficial de Galicia e no Boletín Oficial da Provincia, e remitido á oficina pública á que se refire o art. 4 en relación coa disposición final 1ª da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto de liberdade sindical, entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 1999, unha vez cumpridos os anteriores trámites.

A súa vixencia será de catro anos a partir da súa entrada en vigor.

Só poderá quedar sen efecto en todo ou en parte, cando unha lei modifique o seu contido.

Se a lei contase con vixencia temporal, o acordo ou as partes afectadas no seu caso, recobrarán a súa eficacia cando desapareza a daquela.

Artigo 3.- Prórroga e denuncia do Convenio.

O presente acordo considerarase tacitamente prorrogado por períodos anuais, salvo que mediase denuncia de calquera das partes cun prazo de preaviso de tres meses respecto á data de finalización da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4.- Comisión Paritaria de Seguimento do Convenio.

A Comisión Paritaria de Seguimento do Convenio constituirase dentro do mes seguinte da súa entrada en vigor. Estará integrada paritariamente por representantes da Corporación e dos sindicatos con representación no Concello, cun máximo de 5 membros por cada parte. Serán elixidos segundo acordo de cada unha das representacións que contarán con voto ponderado.

A comisión estará asistida polo secretario xeral da Corporación ou funcionario en quen delegue, que deberá redactar as actas das sesións, as cales serán aprobadas na seguinte sesión.

Ámbalas dúas partes poderán asistir ás reunións acompañadas de asesores, cun máximo de 2 por cada representación.

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e aqueles que interpreten o convenio terán a mesma eficacia que a norma interpretada, sen prexuízo da súa aprobación pola Corporación municipal se supuxese modificación do convenio.

A comisión reunirse alomenos unha vez ó trimestre e cando o solicite calquera das partes, e as normas do seu funcionamento interno serán aprobadas pola propia Comisión.

As funcións que ten encomendadas son as seguintes:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento do acordo/*convenio*
- b) Interpretación da totalidade dos seus preceptos.
- c) A instancia dalgunha das partes mediar ou tentar conciliar, no seu caso, e tamén arbitrar, tralo acordo expreso das partes, en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo poidan suscitarse na aplicación do presente acordo. Para realizar esta función a Comisión contará cun prazo máximo de 20 días hábiles. O anterior prazo reducirase para permitir ás partes interpoñer os recursos e reclamacións que procedan dentro do prazo establecido en cada caso.

No caso de non conseguirse acordos calquera das partes poderá solicitar a presenza dun mediador, se o estiman oportuno. Tamén, pero sempre de común acordo, poderán designar un árbitro, o laudo do cal será vinculante e contará cos mesmos efectos co acordo obtido no seo da Comisión.

A mediación ou arbitraje solicitaranse da lista do Consello Galego de Relacións Laborais ou de calquera outro organismo que teña atribuída esta competencia na Administración.

Finalizado o proceso negociador sen alcanzarse acordo, ámbalas dúas partes quedarán en liberdade de actuar segundo os seus intereses e de acordo coa normativa vixente.

Para os efectos do debido control, os acordos da Comisión seranlle notificados ó Concello que poderá ratificalos ou deixalos sen efecto, no caso de que considere que modifican o pacto, sen prexuízo dos recursos que procedan.

Así mesmo os acordos dos órganos municipais que teñan relación co pacto notificaránselle á Comisión para o seu debido control.

Artigo 5.- Natureza do acordo

O presente documento unha vez que entre en vigor, constitúe un todo único e indivisible con base no equilibrio das recíprocas prestacións a que se obrigan as partes e como tal será obxecto de consideración conxunta.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 6.- Distribución de competencias.

Conforme á lexislación vixente a organización do traballo é facultade do Concello que a exercerá a través do órgano que a teña atribuída en cada caso.

A súa aplicación correspóndelle ó alcalde na forma establecida no Regulamento orgánico da Corporación e sen prexuízo da xefatura directa do persoal que lle atribue o artigo 21.1.6 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local e no art. 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de administración local de Galicia.

No exercicio das súas atribucións os órganos do Concello deberán ter sempre en conta as facultades atribuídas ó Comité de Empresa, Xunta de persoal , e a Mesa de Negociación na Lei 9/1987, do 12 de xuño e o *Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo*.

CAPITULO III

MOBILIDADE DO PERSOAL

Artigo 7.- Forma de provisión de postos de traballo.

Os postos de traballo proveranse con carácter xeral de acordo coa lexislación vixente, actualmente o R.D. 364/1995, do 10 de marzo.

O sistema normal será o de concurso e o baremo integrarase polos seguintes méritos:

- a) Os adecuados ás características do posto ofrecido.
- b) A Posesión dun determinado grao persoal que se valorará en todo caso en sentido positivo, partindo do mínimo correspondente ó grupo de titulación máis baixo ó que poda adscribirse o posto.
- c) A valoración do traballo desenvolto, que deberá cuantificarse segundo a natureza dos postos convocados, tendo en conta o tempo de permanencia en postos da área funcional ou sectorial a que corresponda o convocado.
- d) Os cursos de formación e perfeccionamento impartidos polo INAP, EGAP, Academia Galega de Seguridade ou o Concello dentro do seu labor de formación continua do persoal, que teñan relación coas funcións do posto e que se

valorarán en función da súa duración. Se se trata de convocatorias para persoal de oficios, poderán valorarse tamén os cursos impartidos por outros organismos oficiais competentes para imparti-los cursos propios de cada oficio.

e) A antigüidade, que se valorará por anos de servicio, computándose para estes efectos os recoñecidos que se prestaran con anterioridade á adquisición da condición de funcionario de carreira.

f) O coñecemento do idioma galego, segundo o curso que superase.

g) Calquera outro esixido pola lexislación vixente ou necesario pola natureza e características do posto e que se inclúa nas bases.

A puntuación por cada un dos ditos apartados non poderá ser superior ó 40%, nin inferior ó 10% da puntuación total do baremo.

Os empates dirimiranse en función da puntuación outorgada ós méritos enunciados, pola orde establecida; de persistir pola antigüidade na administración e, por último, pola idade.

As bases das convocatorias deberán ser negociadas coa representación sindical na correspondente mesa.

A Comisión de Valoración estará integrada por tres representantes da Corporación e tres do órgano de representación unitaria do persoal e presidida polo alcalde ou concelleiro en quen delegue. Será secretario o da Corporación ou técnico de administración xeral que designe o alcalde e participará como asesor o xefe do servicio ou técnico cualificado, ámbolos dous con voz e sen voto.

Xunto cos titulares da comisión deberán designarse os correspondentes suplentes.

Os concursos de traslados contarán cunha periodicidade anual, sempre que existan postos para ofertar.

Nas relacións de postos de traballo incluírase expresamente calquera restricción relativa ós funcionarios que poidan participar nas convocatorias de concurso por razón da Administración ou organismo ó que pertenza.

En todo caso o persoal dos organismos autónomos municipais que contén coa condición de funcionarios poderán participar nos concursos sempre que no cadro de persoal da Corporación o posto estea vacante para os efectos presupostarios, ou exista vacante para adscribir ó funcionario que ocupaba ese posto.

A Alcaldía poderá cubrir temporalmente os postos vacantes a través de

comisión de servicios, redistribución de efectivos ou adscrición provisional, por motivos de urxencia debidamente xustificados, tralo informe da Xunta de Persoal e do interesado nun prazo de 3 días. Neste caso o posto deberá incluírse no primeiro concurso de traslados que se celebre.

O/A empregado/a en calquera destas situacións percibirá as retribucións básicas correspondentes ó grupo de titulación no que está incluída a súa praza e as complementarias do posto de orixe ou destino, que as teña recoñecidas en maior contía.

Artículo 8.- Promoción interna.

O procedemento de selección por esta quenda será o establecido na lexislación vixente, concretamente no Título V, do Real d. 364/1995, do 10 de marzo.

Con carácter xeral as probas realizaranse conxuntamente coas de quenda libre, agas que como consecuencia da planificación xeral dos recursos humanos o Pleno da Corporación autorice convocatorias independentes.

Salvo neste último caso as vacantes convocadas por promoción interna que se declaren desertas acumularanse ás de quenda libre.

O número de vacantes reservadas para promoción interna fixarase en cada convocatoria, en función das necesidades de persoal de novo ingreso que existan.

O sistema de acceso será o de concurso-oposición e nel poderá fixarse unha puntuación mínima para acceder á fase de oposición.

A promoción duns corpos ou escalas a outros do mesmo grupo de titulación efectuarase entre prazas ás que correspondan funcións substancialmente coincidentes ou análogas no seu contido profesional e no seu nivel técnico, que deberán xustificarse nas bases da convocatoria.

No baremo de méritos incluíranse os seguintes:

- a) A antigüidade no grupo, corpo ou escala de orixe
- b) Cursos de formación e perfeccionamento impartidos polo INAP, EGAP ou Concello na súa función de formación permanente do persoal. Se se trata de cubrir vacantes de persoal de oficios valoraranse tamén os impartidos por outros organismos oficiais competentes para impartilos relacionados co oficio da praza.
- c) Titulacións académicas superiores ás esixidas para o acceso á praza.
- d) Coñecementodo idioma galego, segundo o nivel de titulación que se posúa.
- e) Calquera outro esixido pola lexislación vixente ou derivado da natureza e características das prazas e incluído nas bases, que non poderán exceder dun tercio do total.

A puntuación por cada apartado determinarase nas bases da convocatoria e non poderá ser superior ó 40% nin inferior ó 10% da total.

A suma das puntuacións obtidas na fase de concurso e nos exercicios da oposición –un mínimo de dous, un teórico e outro práctico- determinará a orde da relación de aprobados.

No caso de empate, o desempate resolverase a favor do aspirante que conte con maior puntuación na fase de oposición; de persitir, o de maior antigüidade e por último, de maior idade.

O funcionario que obtivese praza por esta quenda terá preferencia para elixir destino respecto ós provenientes da quenda libre.

Os tribunais serán os mesmos que na quenda libre e estarán integrados salvo que unha disposición xeral estableza o contrario polos seguintes membros:

FUNCIONARIOS:

Presidente: o alcalde ou concelleiro en quen delegue.

Secretario: funcionario con habilitación de carácter nacional ou da Corporación integrado na escala de administración xeral, subescala técnica, designado polo órgano convocante.

Vocais: un representante da Corporación, outro da Xunta de Persoal, outro da Comunidade Autónoma e o xefe do servizo correspondente á especialidade.

LABORAIS:

Presidente: o alcalde ou concelleiro en quen delegue.

Secretario: o secretario xeral da Corporación ou técnico de administración xeral que designe o alcalde.

Vocais: tres representante da Corporación e tres do Comité de Empresa.

Asesor: o xefe do servizo ou técnico cualificado

Tódolos membros do tribunal contarán con voz e voto.

Xunto cos titulares designaranse os respectivos suplentes.

Todos eles, agás o presidente, deberán contar coa titulación ou especialización igual ou superior á esixida para o acceso ás prazas convocadas.

O tribunal poderá designar un asesor cando así o esixa a especialización da materia.

As bases das convocatorias tanto por esta quenda como pola libre deberán ser negociadas na correspondente mesa antes de someterse a aprobación pola Corporación.

Para as prazas de funcionarios e laborais, integradas nos Grupos C, D e E de titulación, as probas teóricas serán preferentemente tipo test.

Artigo 9.- Selección de persoal.

O procedemento será o establecido no R.d. 896/1991, do 7 de xuño.

Con carácter xeral reservaranse en cada convocatoria específica o número de vacantes que estableza a lexislación vixente para aspirantes que contén cunha discapacidade igual ou superior ó 33% compatible coas funcións da praza, adaptándose ós medios e tempos dos exercicios, a petición dos interesados.

A efectos de aplicación do baremo os empregados equiparanse polo Concello ós funcionarios a efectos de grao, seguindo os mesmos criterios que no caso de aqueles.

Tódolos membros do tribunal contarán con voz e voto, agás o secretario e o asesor que só contarán con voz.

CAPÍTULO IV XORNADA E HORARIOS

Artigo 10.- Xornada.

Mantense a xornada actualmente vixente, aprobada polo Concello.

A distribución da xornada anual de cada ano efectuarase a través do calendario laboral que aprobará a Alcaldía antes do 31 de decembro de cada ano, trala negociación cos representantes sindicais na Mesa Xeral.

A xornada semanal desenvolverase preferentemente de luns a venres e poderá modificarse a través do calendario laboral.

Para o cómputo do cumprimento da xornada semanal incluíranse os días festivos como traballados.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada gozará dunha pausa de 20 minutos na xornada, computable como de traballo efectivo.

Terá a consideración de xornada nocturna aquela que se realice entre 22,00 e 7,00 horas e contará cun recargo de 150 ptas./hora.

Considerarase festiva a xornada realizada en sábados, domingos e festivos e no traballo a quendas, os días que corresponda o seu descanso semanal segundo cuadrante do servizo.

Ademais contará con tal consideración a xornada realizada en días de festas locais, autonómicas e estatais.

Contarán cun recargo de 375 ptas./hora.

Artigo 11.- Xornadas reducidas.

Establécense xornadas reducidas nos seguintes casos:

a) Os empregados con fillos ata nove meses de idade, contarán cunha redución da xornada diaria de hora e media diaria.

Poderán facer uso deste dereito o pai ou nai alternativamente, e sempre que ámbolos dous traballen por conta allea. Deberán xustificar adecuadamente os períodos que utilizan cada un deles, no que o outro deberá estar en activo.

b)

b) No verán, entre 15 de xuño e 15 de setembro, a xornada semanal reducirase nunha hora cada día.

c) Quen, por razón de garda legal, teña o seu coidado directo un menor de 6 anos, ou aúñ diminuído físico ou psíquico terán dereito a unha redución da xornada de 1/3 ou 1/2 coa redución proporcional de retribucións.

d) Os empregados ós que lle falten menos de 5 anos para a xubilación forzosa terán dereito a unha redución da xornada de ata 1/2, con redución proporcional das retribucións, sempre que o permitan as necesidades do servizo.

e) A mesma redución anterior poderá ser autorizada de maneira temporal aqueles empregados que o precisen por encontrarse en procesos de recuperación por razón de enfermidade.

f) Os empregados que contan con complemento de equiparación ó destino inferior ó 28, e sempre que non resulte incompatible coa natureza do posto e cos fins do centro de traballo, poderán solicitarlo recoñecemento de xornada reducida por interese particular de 9,00 a 14,00 horas, de lúns a vénres, percibindo o 75% das súas retribucións correspondentes á xornada completa. Esta redución da xornada será incompatible con calquera outra.

g) Os empregados que asistan a cursos de formación impartidos en xornada de tarde, terán dereito a unha redución dunha hora na súa xornada diaria –autorízase a saída ás 14,00 horas- con cargo ás 40 horas de permiso retribuído para formación.

h) O empregado que teña que comparecer nas sete horas seguintes á finalización da súa xornada ante calquera organismo para cumprir un deber inexcusable de carácter público contará cunha redución de xornada de 4 horas.

Artigo 12.- Horario.

Respectaranse os horarios actualmente vixentes.

No caso de que a través do calendario laboral se establezan horarios flexibles nalgún dos servicios ou colectivos, será obrigatoria sempre a permanencia entre as 9,00 e as 14,00 horas, e será sempre voluntaria.

Os horarios daqueles servicios que precisen traballar por quendas e calquera outro horario especial será negociado na correspondente mesa dentro do calendario laboral de cada ano, salvo que a necesidade se presente durante o ano e non se poida esperar ó seguinte calendario, neste caso negociarase independentemente.

Artigo 13.- Horas extraordinarias.

Consideranse como tales aqueles que excedan da xornada normal de traballo en cómputo mensual e só se autorizarán por necesidades de servicio, en caso de que as funcións deste non poidan ser realizadas dentro da xornada normal de traballo polo persoal dispoñible.

O empregado poderá compensalas con descanso no momento que o considere oportuno, salvo necesidades do servicio debidamente xustificadas. Tamén poderá solicitar que se lle acumulen como permiso para anticipa-la súa xubilación, para estes efectos establecerase o corresponde rexistro na Unidade de Persoal.

Cando en calquera servicio supoñan un número de horas en exceso superior ás que correspondan á xornada anual dun empregado, deberase crear unha nova praza das características adecuadas ás necesidades que aquel precise, salvo que se demostre que foron debidas a unha circunstancia conxuntural debidamente xustificada e que non é previsible que se repita.

Cando se trate de servicios extraordinarios fóra da xornada normal de traballo derivados do cumprimento dun deber inexcusable de carácter público do empregado ante calquera organismo xudicial ou administrativo derivado do exercicio de funcións do seu cargo, concederáselle un día a cambio.

Para estes efectos considérase deber inexcusable de carácter público a obriga que incumbe a un empregado, o incumprimento do cal xera unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa, e as de carácter cívico que se determinen legalmente.

As horas extraordinarias non compensadas con descansos unha vez transcorridos catro meses desde a súa realización aboaranse por cuatrimestres naturais ó valor do importe da hora normal de traballo.

Artigo 14.- Descanso entre quendas.

Naqueles servicios nos que se realicen quendas de traballo deberán transcorrer un mínimo de 16 horas de descanso entre elas, sempre que o permitan as necesidades do servicio.

CAPÍTULO V VACACIONS E PERMISOS

Artigo 15.- Vacacións.

Os empregados terán dereito a gozar por cada ano completo de servizo activo dun mes, ou no seu defecto 30 días, entre os meses de xuño e setembro, ámbolos dous inclusive, de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional ó tempo de servizos prestados se é inferior ó ano. Os cadros de vacacións deberán conter as vacacións entre xuño e setembro.

Por solicitude do empregado e se as necesidades do servizo o permiten e non se prexudica o goce das vacacións do resto do persoal do servizo, poderán disfrutarse en dous períodos de 15 días cada un, que se iniciarán os días 1 e 16 de cada mes; ou en catro períodos semanais, tres de sete días e un de nove.

O empregado que goce das súas vacacións fóra do período establecido, terá dereito a incrementalas en 3 días laborables máis.

O calendario de vacacións elaborárase anualmente tendo en conta as necesidades do servizo e, unha vez oído o Comité de Empresa, serán aprobadas polo alcalde antes do día 31 de decembro.

Procurarase a rotación no seu beneficio, sen prexuízo dos casos especiais dos empregados con fillos en idade escolar ou que estean realizando estudos.

Calquera modificación de vacacións previstas no cadro deberá ser informada favorablemente polo xefe do servizo e, en caso de que se realice a través de permuta con outro empregado, deberá contar tamén coa conformidade deste último.

No caso de que o empregado se encontrase de baixa na data que lle correspondese iniciar as súas vacacións, comezará a beneficiarse delas a partir da data na que se produza a alta, salvo que o impidisen as necesidades do servizo, co que se trasladarían a unha data posterior.

No caso de hospitalización durante o período das súas vacacións, o empregado terá dereito a que lle sexan compensados os días de internamento debidamente xustificadas.

En todo caso as vacacións gozaranse dentro do ano natural e só por necesidades do servizo ou de enfermidade poderá autorizarse que parte se gocen durante o mes de xaneiro do ano seguinte.

Artigo 16.- Permisos retribuídos.

A) Concederanse permisos, trala solicitude que se entenderá autorizada se transcorren os días que en cada caso se establece no artigo 44, sen dictarse resolución, polas seguintes causas, que deberán ser xustificadas documentalmente:

1.- Por asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así como probas selectivas que se realicen dentro do termo municipal: 1 día.

Se se celebran fóra do termo municipal, poderán ampliarse polo tempo necesario e imprescindible.

2.- Para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público, polo tempo preciso.

3.- Para desenvolvemento de tarefas sindicais ou representativas: polo tempo que se estableza na normativa de aplicación.

- 4.- Por matrimonio: 18 días, que comezarán a contarse o primeiro día hábil seguinte a data da celebración.
- 5.- Por matrimonio dun familiar ata o primeiro grao de consanguineidade: o día da celebración.
- 6.- Por separación ou divorcio: 2 días laborais, que comezarán a contarse a partir do primeiro día hábil seguinte a que se produza.
- 7.- Por nacemento ou adopción dun fillo: 3 días laborais, que comezarán a contarse a partir de que naza o dereito.
- 8.- Por falecemento ou enfermidade grave dun familiar:

No caso de falecemento, os seguintes días a partir da data na que se produza:

- a) Cónxuxe ou persoas que convivan no domicilio familiar: 5 días.
- b) Fillos, pais, irmáns, xenros e noras:
 - Na mesma localidade ou noutra situada nun raio inferior a 100 km: 3 días
 - Se o raio é superior a 100 km: 5 días.
- c) Avós paternos, netos e sogros:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun raio inferior a 100 Km: 2 días.
 - Se o raio é superior a 100 Km: 3 días.
- d) Avós políticos:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun raio inferior a 100 km: 1 día.
 - Se o raio é superior a 100 km: 2 días.
- e) Tíos, sobriños e curmáns:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 km: polo tempo necesario para o enterramento e funeral.
 - Se o raio é superior a 100 km: 1 día.
- f) Cuñados:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun raio inferior a 100 km: 1 día
 - Se o raio é superior a 100 km: 2 días

Enfermidade grave:

- a) Cónxuxe e persoas que convivan no domicilio familiar: 5 días.
- b) Fillos, pais, irmáns, xenros e noras:
 - Se se produce nun raio inferior a 100 km: 3 días.
 - Se se produce nun raio superior: 4 días.
- c) Avós paternos, netos e sogros:
 - Se se produce nun raio inferior a 100 km: 2 días
 - Se se produce nun raio superior: 4 días
- d) Cuñados: 2 días
- e) Avós políticos: 1 día

Para estes efectos a gravidade virá determinada polo feito de que se precise internamento hospitalario.

No caso de enfermidades ou accidentes que non teñan a consideración de graves, o permiso concederáse exclusivamente cando se trate de persoal que convivan no domicilio do solicitante e este xustifique que non existe no domicilio ningunha outra persoa que poida atender ó enfermo e, a súa

duración será sempre de 2 días.

En casos excepcionais de enfermidade de familiares ou persoas que convivan no domicilio do empregado e afecten gravemente ó normal desenvolvemento da súa vida familiar e laboral, o alcalde, tralo informe favorable da Unidade de Persoal e do órgano de representación unitaria do persoal, poderá autorizar permisos, redución de xornada ou xornadas especiais en tanto a situación se manteña.

- 9.- Por acompañamento a consulta médica a menores de 12 anos ou familiares ata primeiro grao de afinidade ou consanguineidade e que contén cunha discapacidade superior ó 33%, sempre que en ámbolos dous casos convivan no mesmo domicilio: polo tempo necesario para a consulta.
- 10.- Por traslado de domicilio dentro do termo municipal ou desde outro municipio: 3 días hábiles.
- 11.- Por maternidade: 18 semanas ininterrompidas.

O período de permiso distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto; poderá facer uso destas o pai para o coidado do fillo por falecemento da nai. Terase dereito a este permiso aínda no caso de non supervivencia do que acaba de nacer ou cando se produza o aborto dun feto viable.

No caso de que o pai e a nai traballen por conta allea, aquela ó iniciar o período de permiso poderá optar porque o pai se beneficie ata as últimas catro semanas daquel, salvo que no momento de facerse efectiva a incorporación ó traballo da nai exista algún risco para a súa saúde.

- 12.- Por adopción dun menor de nove meses: 18 semanas ininterrompidas, contadas á súa elección, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe en adopción. Se o fillo é maior de nove meses e menor de 5 anos, o permiso terá unha duración máxima de 12 semanas.

No caso de que o pai e a nai traballen por conta allea, só un deles poderá exercitar este dereito.

- 13.- Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, que inexcusablemente deban realizarse dentro da xornada de traballo: polo tempo indispensable.
- 14.- Para asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, impartidos por organismos competentes para a formación de persoal, cando se realicen fóra do Concello e o contido deste estea directamente relacionado co posto de traballo ou a carreira profesional do empregado dentro da Corporación: ata 40 horas ó ano.

A documentación xustificativa que se achegará en cada caso será a que se estableza pola Alcaldía, a través da correspondente circular informativa.

- B) Ademais existirán os seguintes permisos sen necesidade de xustificación:
- a) Os días 24 e 31 de decembro.

No caso de coincidir en días inhábiles para os efectos laborais, a

xornada o día inmediatamente anterior hábil finalizará tres horas antes. Nos horarios especiais tamén se incluíra a dita redución. No caso dos servizos que non poidan finalizar a súa xornada antes da hora normal, a finalización anticipada cambiarase por unha redución de xornada de catro horas.

Os empregados que por necesidades do servizo teñan que traballar entre as 10,00 horas do día 24 e as 15,00 horas do día 25 de decembro, e no mesmo horario os días 31 de decembro e 1 de xaneiro, aboaráselle como compensación a cantidade de 16.000.- ptas.

No caso de que o traballo se preste en quendas o horario concreto adaptárase de forma que comprenda a quenda de noite do primeiro dos días e a quenda de mañá do segundo deles.

- b) Permiso por asuntos persoais: ata 9 días como máximo ó ano, ou a súa parte proporcional ó tempo que o empregado estivo en servizo activo. Non poderán acumularse ás vacacións, e deberá transcorrer un día hábil entre un e outro período de descanso.

Os festivos intercalados entre estes días rompen a continuidade, polo que non computarán para os efectos do seu beneficio.

Artigo 17.- Permisos non retribuídos.

Estes permisos deberán ser solicitados e autorizados expresa ou presuntamente, tal como establece o artigo 44 antes de gozar deles, sen prexuízo da súa xustificación. Durante a súa duración o empregado permanecerá de alta no réxime xeral da Seguridade Social e computará a efectos de antigüidade, pero non a efectos de vacacións, permiso por asuntos persoais e pagas extraordinarias.

Serán os seguintes:

- a) Por causa xustificada e sempre que o permitan as necesidades do servizo: 3 meses como máximo cada dous anos, en períodos mínimos de 15 días.
- b) Para asistencia a cursos de perfeccionamento profesional e sempre que o permitan as necesidades do servizo: 3 meses como máximo.
- c) Por asuntos persoais: 6 meses cada 5 anos ou 12 meses cada 10 anos.

CAPÍTULO VI
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
SUSPENSIÓN DOS CONTRATOS

Artigo 18. Clases

De conformidade co previsto na lexislación vixente os funcionarios poderán encontrarse en calquera das seguintes situacións administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicio especiais.
- c) Servicio na Comunidade Autónoma galega.
- d) Expectativa de destino
- e) Excedencia forzosa
- f) Excedencia para o coidado de fillos
- g) Excedencia voluntaria por servicio no sector público.
- h) Excedencia voluntaria por interese particular
- i) Excedencia voluntaria incentivada.
- l) Suspensión de funcións.

Artigo 18.- Causas e efectos da suspensión.

Serán as previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores con exclusión da súa letra l).

Artigo 19.- Normativa de aplicación.

As anteriores situacións regularanse pola normativa básica estatal – actualmente Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública- e pola lexislación de función pública da Comunidade Autónoma de Galicia –Lei 4/1988, do 26 de maio, polo Decreto 92/1991, do 20 de marzo e supletoriamente pola lexislación dos funcionarios da Administración do Estado – R.d. 365/95, do 10 de marzo-.

CAPÍTULO VII
RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 20. Estructura das retribucións

De conformidade co previsto no artigo 23 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas urxentes en materia de réxime local, **en canto o persoal laboral estableceranse en función da titulación de equiparación e serán as mesmas cas do persoal funcionario da súa mesma categoría e antigüidade.** As retribucións serán as seguintes:

1.- Retribucións básicas:

- a) Soldo, que corresponde ó índice de proporcionalidade asignado a cada un dos grupos de titulación.
- b) Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada grupo, por cada tres anos de servicios no corpo ou escala, clase ou categoría.
- c) As pagas extraordinarias, que serán dúas ó ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensualidade de soldo e trienios, aboaranse os meses de xuño e decembro.

2.- Retribucións complementarias:

- a) Complemento de destino, correspondente ó nivel do posto que se desenvolve, sen prexuízo das previsións legais sobre grao persoal.

b) O complemento específico, destinado a retribuí-las condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención a súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade.

c) Complemento de produtividade, destinado a retribuí-lo especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o funcionario desenvolve o seu traballo.

d) Gratificacións por servizos extraordinarios, fóra da xornada normal, que en ningún caso poderán ser fixas na súa contía e periódica na súa percepción

3.- Os funcionarios percibirán as indemnizacións correspondentes por razón do servizo.

Artigo 21.- Réxime retributivo.

En canto ó réxime retributivo, estarase ó disposto no R.d. 861/1986, do 25 de abril, que aproba o réxime de retribucións dos empregados da Administración local.

A asignación das retribucións complementarias farase da seguinte maneira:

a) O complemento de destino asignarao o Pleno da Corporación dentro dos niveis máximo e mínimo de cada grupo de titulación.

b) O complemento específico, asignarao tamén o Pleno dentro dos créditos previstos para o efecto.

c) O complemento de produtividade asignarao o alcalde de acordo cos créditos e as condicións establecidas polo Pleno da Corporación en cada exercicio.

d) As gratificacións por servizos extraordinarios, asignaraoas tamén o alcalde de acordo cos créditos destinados para tal fin.

Artigo 22.- Aplicación das retribucións.

Os funcionarios da Corporación manterán como mínimo as retribucións que actualmente veñen percibindo, cos incrementos legais derivados das leis de presupostos xerais do Estado de cada ano e durante toda a vixencia do acordo.

Os incrementos previstos nas leis de presupostos aplicaranse a tódolos conceptos retributivos sen excepción.

Artigo 23.- Retribucións en caso de baixa por enfermidade ou accidente.

Con carácter xeral a Corporación complementará en caso de baixa médica as prestacións do réxime xeral da Seguridade Social ata o 100% das súas retribucións fixas e periódicas.

Tamén poderá acorda-lo mantemento das retribucións que non teñan tal carácter en determinados supostos e sempre que a baixa corresponda a accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Artigo 24.- Anticipos.

Os empregados fixos terán dereito a percibir como anticipo a cantidade de 150.000, 300.000 ou 500.000 ptas. que devolverán en doce ou vintecatro mensualidades a elección do solicitante. Deberá concedérselle no prazo máximo dun mes, sempre que exista crédito no presuposto.

Os restantes empregados poderán solicitalo só na contía mínima e devolvelo como máximo no prazo que reste para finaliza-los seus servizos . Se estes non contasen con data fixa de finalización o anticipo non poderá exceder do importe da súa nómina mensual e concederase supeditado a desconta-la parte

que reste por amortizar na última mensuralidade.

Fíxase un saldo vivo anual para anticipos –para todo o persoal do cadro durante a vixencia do acordo de 100.000.000.- ptas.

Ademais a Corporación comprométese a incluír no presuposto un crédito aberto ata 20.000.000.- ptas/ano para necesidades familiares –cónxuxe e fillos-extraordinarias e urxentes, debidamente xustificadas e informadas pola Comisión Xestora do Fondo de Acción Social, logo da proposta da Unidade de Persoal ó órgano municipal competente.

CAPÍTULO VIII FALTAS E SANCIÓN S

Artigo 25.- Procedemento.

Os funcionarios poderán ser sancionados polo organismo municipal competente pola comisión das faltas tipificadas na lexislación xeral e que se transcriben neste acordo a través do procedemento considerado no Real decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, Decreto da Xunta de Galicia 94/1991, do 20 de marzo, e supletoriamente polo Regulamento disciplinario dos funcionarios da Administración xeral do Estado.

Para os funcionarios do Corpo da Policía local será de aplicación o previsto na sección cuarta do capítulo IV do Título II da Lei orgánica 2/1986, de forzas e corpos de seguridade.

En todo caso, da incoación do expediente, do prego de cargos e da proposta de resolución deberá dárselle conta ó Xunta de Persoal conxuntamente co inculpado; conferiráselle trámite de audiencia polo mesmo prazo que a aquel.

Así mesmo a Xunta de Persoal terá coñecemento de tódalas resolucións polas que se lles impoñan sancións ós funcionarios.

No procedemento rexerán as seguintes normas especiais:

- a) Os interesados poderán contar con asistencia de letrado/a.
- b) Sen prexuízo de que a sanción sexa executiva, desde o momento en que sexa firme en vía administrativa, poderá suspenderse a solicitude do sancionado con base nas circunstancias concretas e xustificadas que lle causen un prexuízo irreparable ou de moi difícil reparación.

En todo caso a sanción quedará en suspenso en tanto o órgano sancionador non dicte resolución expresa. Este antes de dictala recabará informe da Xunta de Persoal, que deberá remitilo nun prazo máximo de 5 días.

Todo funcionario poderá dar conta por escrito directamente ou a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida a súa dignidade humana ou profesional.

A Alcaldía abrirá a oportuna información e instruirá as dilixencias necesarias para o esclarecemento destas conductas. A resolución que adopte comunicaraselle ó denunciante.

Previamente a imposición de sancións deberase conferir ó interesado e ó Comite e empresa trámite de audiencia polo periodo de 8 días hábiles, facilitándose copia do expediente e practicándose as probas que o mesmo propoña.

O/a interesado/a solicitará a presenza dun membro do Comité de Empresa durante este trámite.

O Comité de Empresa terá coñecemento de tódalas resolucións polas que se impoñan sancións ós empregados/as.

Artigo 26.- Faltas.

A) Faltas moi graves:

a) Funcionarios e laborais.- (Con exclusión do persoal do Corpo da Policía local). Artigo 31.1. da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para reforma da función pública.

- 1.- Incumprimento do deber de fidelidade á Constitución no exercicio da función pública.
- 2.- Toda actuación que supoña discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento ou vecindade, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- 3.- O abandono do servizo.
- 4.- A publicación ou utilización indebida de segredos oficiais, así declarados por lei ou clasificados como tales.
- 5.- A notoria falta de rendemento que comporte inhibición no cumprimento das tarefas encomendadas.
- 6.- A violación da neutralidade ou independencia políticas, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.
- 7.- O incumprimento das normas sobre incompatibilidades.
- 8.- A obstaculización ó exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.
- 9.- A realización de actos encamiñados a coarta-lo libre exercicio do dereito de folga.
- 10.- A participación en folgas ós que as teñan expresamente prohibidas pola lei.
- 11.- O incumprimento da obrigaón de atender los servicios esenciais en caso de folga.
- 12.- Os actos limitativos de libre expresión de pensamentos, ideas e opinións.
- 13.- Ter sido sancionado pola comisión de 3 faltas graves nun período dun ano.

b) Funcionarios do Corpo da Policía Local (art. 27. da Lei orgánica 2/1986, do 13 de marzo, de forzas e corpos de seguridade).

- 1.- O incumprimento do deber de fidelidade á Constitución no exercicio das súas funcións.
- 2.- Calquera conducta constitutiva de delito doloso.
- 3.- O abuso das súas atribucións e a práctica de tratos inhumanos, degradantes, discriminatorios e vexatorios ás persoas que se atopan baixo a súa custodia.
- 4.- A insubordinación individual ou colectiva respecto das autoridades ou mandos de que dependan, así como a desobediencia as lexítimas instrucións dadas por aqueles.
- 5.- A non prestación de auxilio con urxencia, naqueles feitos ou circunstancias graves nas que sexa obrigada a súa actuación.
- 6.- O abandono de servizo.
- 7.- A violación do segredo profesional e a falta do debido sigilo respecto

dos asuntos que coñeza por razón do seu cargo que prexudique o desenvolvemento do labor policial ou a calquera persoal.

- 8.- O exercicio de actividades públicas ou privadas incompatibles co desempeño das súas funcións.
- 9.- A participación en folgas, en accións substitutivas destas ou en actuacións concertadas co fin de altera-lo normal funcionamento dos servicios.
- 10.- Ter sido sancionado pola comisión de 3 ou máis faltas graves no período de un ano.
- 11.- A falta de colaboración manifesta cos demais membros das forzas e corpos de seguridade.
- 12.- Embriagarse ou consumir drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas durante o servico ou con habitualidade.
- 13.- Calquera outra conducta non enumerada nos puntos anteriores tipificada como falta moi grave na lexislación xeral de funcionarios.

B) Faltas graves. (artigo 4º do Decreto 94/1991, do 20 de marzo, da Xunta de Galicia).

- 1.- A falta de obediencia debida a superiores e autoridades.
- 2.- O abuso da autoridade no exercicio do cargo.
- 3.- As conductas constitutivas de delito doloso relacionadas co servico ou que lles causen danos á Administración ou ós administrados.
- 4.- A tolerancia dos superiores respecto da comisión de faltas moi graves ou graves dos seus subordinados.
- 5.- A grave desconsideración cos superiores, compañeiros e subordinados.
- 6.- Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servicios.
- 7.- Intervenir nun procedemento administrativo cando se dea algunha das causas de abstención legalmente sinaladas.
- 8.- A emisión de informes manifestamente ilegais cando lles causen prexuízo á Administración ou ás e ós cidadáns e non constitúan falta moi grave.
- 9.- A falta de rendemento que afecte ó normal funcionamento dos servicios e non constitúa falta moi grave.
- 10.- Non garda-lo debido coidado respecto dos asuntos que se coñezan por razón do cargo, cando lle causen prexuízo á Administración ou se utilicen en proveito propio.
- 11.- O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.
- 12.- O incumprimento inxustificada da xornada de traballo que acumulado supoña un mínimo de 10 horas ó mes.
- 13.- A terceira falta inxustificada de asistencia nun período de tres meses, cando as dúas anteriores fosen obxecto de sanción por falta leve.
- 14.- A grave perturbación do servico.
- 15.- O atentado grave á dignidade dos funcionarios ou da Administración.
- 16.- A grave falta de consideración cos administrados.
- 17.- As accións ou omisións dirixidas a evadi-los sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas da xornada de traballo.

Para os efectos das infraccións sinaladas anteriormente, entenderase por

mes o período comprendido desde o día primeiro ó derradeiro de cada un dos doce que compeñen o ano.

C) Faltas leves. (Artigo 5º, do Decreto 94/1991, do 20 de marzo, da Xunta de Galicia).

- 1.- A falta de asistencia inxustificada dun día.
- 2.- A incorrección co público, superiores, compañeiros ou subordinados.
- 3.- O descoido ou a negligencia no exercicio das súas funcións.
- 4.- O incumprimento dos deberes ou obrigas do persoal, sempre que non deban ser cualificados como falta grave ou moi grave.
O incumprimento inxustificado do horario de traballo, motivará a dedución proporcional das retribucións, sempre por períodos de 15 minutos como mínimo.

Artigo 27.- Sancións.

a) Para todo o persoal con exclusión dos funcionarios do Corpo da Policía local e os funcionarios con habilitación de carácter nacional.

- 1.- Pola comisión de faltas leves: apercibimento ou dedución proporcional de retribucións.
- 2.- Pola comisión de faltas graves: dedución de retribucións ou suspensión de funcións por un período inferior a 3 anos.
- 3.- Pola comisión de faltas moi graves: suspensión de funcións por un período non inferior a 3 anos nin superior a 6 ou separación do servicio.

b) Para o persoal do Corpo da Policía Local.

Ademais das anteriores poderán impo-las seguintes:

- 1.- Pola comisión de faltas graves: inmovilización na escala por un período non superior a 5 anos e perda de 5 a 20 días de remuneración e suspensión de funcións por igual período.
- 2.- Pola comisión de faltas leves: a perda de 1 a 4 días de remuneración e suspensión de funcións por igual período, que non suporá a perda de antigüidade nin implicará a inmovilización na escala.

c) Funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Ademais das anteriores, poderá imporse a sanción de destitución do cargo pola comisión de faltas graves ou moi graves. Non se lles aplicará sen embargo a estes funcionarios a suspensión de funcións por máis de 1 ano, que será substituída pola anterior coa prohibición de obter novo destino no prazo que se fixe no máximo de 3 anos.

Artigo 28.- Prescrición.

As faltas así como as súas correspondentes sancións prescribirán: as leves, ó mes; as graves, ós 2 anos e as moi graves, ós 6 anos.

O cómputo dos ditos prazos comezará a contarse no caso das faltas a partir de que se produciron, e no caso das sancións desde o día seguinte a aquel no que adquiera firmeza a resolución que as impuxo.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SOCIAL

Artigo 29.- Contido das prestacións.

Consideraranse como prestacións de accións sociais todas aquelas que outorgue o Concello dirixidas á mellora-lo benestar social dos empregados da Corporación e as súas familias.

Artigo 30.- Fondo de Acción Social.

A fin de mellora-lo benestar social do seu persoal a Corporación municipal establecerá un fondo de acción social que será xestionado polo órgano previsto no artigo seguinte, e que se destinará a financiar accións e programas de carácter social e que estará dotado cunha cantidade anual de 40.000.000.- ptas.

Ademais constituirase un fondo adicional por importe de 10.000.000.- ptas., ó que se lle acumula a parte non consumida nun exercicio ó seguinte, para facer fronte a sucesos graves e extraordinarios que lle poidan ocorrer ó persoal do cadro ou á súa familia –cónxuxe e fillos-. As asignacións con cargo a este fondo serán finalistas e deberán ser debidamente xustificadas polo/a beneficiario/a.

Artigo 31.- Comisión Xestora do Fondo de Acción Social.

Estará integrada por tantos membros como sindicatos ou agrupacións electorais conten con representación no Concello, asinantes ou adheridos ó acordo, os cales actuarán con voto ponderado en función da súa representatividade.

Asistirán como asesores un diplomado en traballo social e un técnico dos Servicios Económicos da Corporación.

Será convocado ás sesións que se realicen o concelleiro-delegado de Persoal e o de Acción Social.

A comisión elixirá no seu seo un presidente e un secretario que será a persoa encargada de redacta-las actas das reunións, que serán remitidas á Comisión de Goberno municipal para o seu coñecemento a través da Unidade de Persoal. Sen prexuízo do anterior, para a tramitación das axudas por parte da Unidade de Persoal, será preciso que á petición se achegue o acordo polo que se concederon. Estas axudas derivadas das accións e programas aprobados aplicaranse con criterios de obxetividade, con base nos principios de igualdade, solidariedade e publicidade.

A comisión previamente ó inicio dos seus traballos deberá elaborar un regulamento de funcionamento que deberá ser aprobado pola Corporación.

Así mesmo, anualmente a comisión redactará e aprobará ó principio de cada ano os programas e accións xenéricas para concesión de axudas, que deberá ser aprobado pola Comisión de Goberno municipal, que poderá rexeitar aquelas propostas que non se axusten ós ditos programas.

A comisión manterá permanentemente a disposición da Corporación e do alcalde a información que permita coñecer en cada momento o estado de execución dos programas e accións do fondo.

Artigo 32.- - Plan de pensións.

Durante a vixencia do Acordo a aportación municipal ó Plan de Pensións do seu persoal do cadro será a mesma que a que achegue cada un deles, cun límite

máximo de 7.000.- ptas. e un mínimo de 2.000 ó mes, en catorce pagas.

O tope máximo increméntarase anualmente na mesma proporción que o fagan as retribucións na Lei de presupostos do Estado.

Artigo 33.- Incentivos á xubilación anticipada.

A xubilación producirase ós 65 anos de idade, sen prexuízo das posibilidades de prórroga no servicio que autorice a lexislación vixente .

A xubilación voluntaria antes de cumpri-la dita idade, e sempre que legalmente sexa posible, dará lugar a unha indemnización polos seguintes importes:

Se se xubila ós 60 anos: 1.500.000.- ptas.
Se se xubila ós 61 anos: 1.300.000.- ptas.
Se se xubila ós 62 anos: 1.000.000.- ptas.
Se se xubila ós 63 anos: 800.000.- ptas.
Se se xubila ós 64 anos: 600.000.- ptas.

Artigo 34.- Axudas para fins culturais e deportivos.

O Concello colaborará en todo tipo de iniciativas ou accións do seu persoal de carácter cultural ou deportivo, polo que para tal fin contemplará nos seus presupostos anuais a cantidade de 1.000.000.- ptas.

Artigo 35.- Cobertura de continxencias especiais.

O Concello consignará no seu presuposto anual os créditos suficientes para sufraga-lo custo da póliza do seguro de asistencia médico-sanitaria do seu persoal cando se desprace a países nos que estea continxencia non esté cuberta pola Seguridade Social e para o aseguramento do risco da perda do carné de conducir dos conductores municipais no exercicio da súa función.

Considerase conductor municipal a efectos da cobertura a todo aquel que de forma habitual conduza automóviles propiedade do Concello ou do propio empregado, por razón da súa función e en exercicio da mesma.

A contía da indemnización será de 25.000.- ptas. mensuais.

Establécese un período máximo de aboamento de 12 meses.

Deberáse presenta-la oportuna declaración ó Concello nos sete días seguintes a que se produza a resolución da retirada do carné de conducir, e que esta non fose debida a extralimitación, abuso de autoridade, dolo ou negligencia grave no exercicio das súas funcións.

Artigo 36.- Asesoramento e defensa do persoal.

O Concello a través dos seus servicios xurídicos ou con profesionais contratados prestará asesoramento e defensa xurídica ó persoal nos litixios derivados de feitos ocorridos como consecuencia do desenvolvemento das funcións propias do seu cargo, sen prexuízo do reembolso das cantidades que procedan se se demostrase na sentenza que existiu por parte do funcionario extralimitación, abuso de autoridade, dolo ou negligencia grave, no exercicio das súas funcións.

Artigo 37.- Aseguramento da responsabilidade civil do persoal do cadro.

O Concello comprométese a subscribir unha póliza que garanta a responsabilidade civil do seu persoal do cadro no desenvolvemento dos seus

cargos, e mesmo a sufragar directamente a parte non cuberta pola póliza, sempre e cando a responsabilidade non se derive de dolo ou culpa daquel.

CAPÍTULO X SAÚDE LABORAL

Artigo 38.- Compromiso das partes.

Ámbalas dúas partes comprométense a respecta-los dereitos e cumpri-las obrigas derivadas da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais; para o Concello as que se consideran nos artigos 14 a 28 e para os funcionarios as determinadas no artigo 29.

Artigo 39.- O Comité de Seguridade e Saúde.

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde integrado paritariamente polos delegados de prevención –actualmente en número de cinco- e polo mesmo número de representantes municipais, elixidos polo alcalde.

Ademais poderán participar nas súas reunións os restantes delegados sindicais e os responsables técnicos da prevención na empresa que non contenoa condición de representantes do empresario.

CAPÍTULO XI FORMACIÓN E CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Artigo 40.- Obxecto.

A finalidade prioritaria destas iniciativas é a formación tanto no ámbito persoal, a través da obtención de títulos académicos ou profesionais que faciliten a promoción do persoal, como no propiamente profesional a través de cursos que permitan a adaptación do persoal ás novas demandas da sociedade, consecución de coñecementos renovados e a adquisición de novos valores e aptitudes profesionais.

A capacitación profesional en concreto constitúe un factor básico para incrementa-la produtividade dos funcionarios, ademais da súa motivación e integración, polo que deben establecerse os plans específicos para desenvolvela naqueles servicios en que sexa preciso.

Artigo 41.- Cursos de capacitación e formación.

A Corporación directamente ou en réxime de concerto con organismos oficiais competentes para dalos, organizará cursos de capacitación profesional cando as novas técnicas para aplicar ó requiran, considerándose o tempo de asistencia a estes cursos como de traballo efectivo

Así mesmo, o persoal do cadro terá dereito a asistir a cursos de formación impartidos pola Corporación a través dos oportunos concertos, ou por calquera outro organismo oficial con competencia para dalos.

A Corporación concederá para isto e como permiso retribuído o número de horas ó ano que en cada momento se considere nos acordos Administración-FEMP- sindicatos en vigor.

O anterior crédito horario tamén poderá aplicarse para a redución de xornada do persoal do cadro que asistan fora da xornada normal de traballo a cursos de formación específicos.

Cando existan máis aspirantes que prazas os participantes elixiranse por

sorteo e non poderán volver a participar en cursos das mesmas características ata que non o fagan a totalidade dos solicitantes.

O remate dos cursos entregaráselles ós participantes un diploma acreditativo da asistencia, no que constará a duración do curso e que se considerará un mérito para traslados e promocións a postos nós que se realicen funcións relacionadas co seu contido, só desde a data en que tódolos solicitantes tivesen a oportunidade de realizalo

Artigo 42.- Comisión Paritaria de Formación.

Estará integrada paritariamente por catro representantes do Concello por unha parte e do órgano de representación unitaria do persoal, por outra, e presidida polo alcalde ou concelleiro en quen delegue.

Exercerá as funcións de secretario, con voz e sen voto, un funcionario da área de persoal designado pola Presidencia.

Contará coas seguintes funcións:

- a) A elaboración, programación e seguimento dos plans de formación e a súa proposta ó órgano municipal competente.
- b) A proposta á Concello dos cursos de capacitación profesional que considere precisos en cada servizo ó longo do ano.
- c) O seguimento dos cursos de capacitación programados polo Concello.
- d) O control do principio de igualdade de oportunidades no acceso ós cursos de formación, procurando que tódolos funcionarios que o desexen poidan ter acceso a eles.

CAPÍTULO XII DEREITOS E DEBERES DO PERSOAL

Artigo 43.- Dereitos de información e consulta.

Ademais dos que se inclúen neste documento, os empregados terán dereito á consulta do seu expediente persoal e a seren informados das incidencias que nel se produzan.

Artigo 44.- Dereito a que se contesten as peticións.

Sen prexuízo da obriga do Concello de resolver expresamente as peticións do seu persoal e ó efecto de adecua-las normas reguladoras dos procedementos de xestión de persoal incluídos na aplicación da Lei 30/1984, do 2 de agosto á Lei 30/1992, do 26 de novembro, establécense as seguintes normas:

1ª.- As solicitudes formuladas nos procedementos administrativos de xestión de persoal que a continuación se indican poderanse entender desestimadas unha vez transcorridos tres meses desde a data da solicitude sen que se dictase resolución.

- a) Recoñecemento de grao persoal e servizos previos.
- b) Autorización de comisión de servizos.
- c) Declaración de situacións administrativas, salvo as que segundo a normativa vixente dean lugar a estimación.
- d) Autorización de permuta de destinos entre funcionarios.
- e) Adscrición provisional a postos de traballo.
- f) Clasificación e integración en corpos e escalas de nivel superior
- g) Procedementos de ingreso, provisión de postos de traballo e promoción profesional, que non contén cun prazo especial na súa normativa

específica.

h) Procedemento de resolución das solicitudes formuladas en relación coa adscrición de postos a determinados grupos de funcionarios, forma de provisión daqueles, titulacións requiridas, administracións de procedencia para ocupalos, exclusividade destes, temporalidade e calquera outra que teña incidencia na relación de postos de traballo.

i) Calquera outro procedemento non incluído na norma seguinte á resolución do cal implique efectos económicos actuais ou poida producilos en calquera outro momento, sempre que non teña un prazo sinalado na súa normativa específica.

2ª.- As solicitudes formuladas nos seguintes procedementos administrativos de xestión de persoal poderanse entender estimadas unha vez transcorridos, sen que se dictase resolución nos seguintes prazos:

- a) Asistencia a cursos de selección, formación ou perfeccionamento: 2 meses.
- b) Vacacións en período ordinario: 1 mes.
- c) Permisos por nacemento dun fillo, morte ou enfermidade dun familiar: 1 día.
- d) Permiso por traslado de domicilio: 10 días.
- e) Permiso por asistencia a exames: 3 días.
- f) Permiso para o coidado dun fillo menor de 9 meses: 1 día
- g) Permisos por maternidade ou adopción: 3 días.
- h) Permisos por asuntos particulares: 10 días.
- i) Redución de xornada por razóns de garda legal, e a súa ampliación cando a teña reducida: 10 días.
- l) Permisos sindicais: 1 mes.
- m) Licencias por estudos sobre materias relacionadas coa función pública: 3 meses.
- n) Licencia por matrimonio: 10 días.
- o) Prórrogas de toma de posesión de postos obtidos por primeiro nomeamento ou concurso: 20 días.
- p) Reingreso ó servizo activo de persoal con reserva de praza e destino: 3 meses.
- q) Reingreso procedente de suspensión por tempo inferior a 6 meses: 10 días.
- r) Excedencia por coidado de fillos: 1 mes.
- s) Excedencia voluntaria polo desenvolvemento doutra actividade no sector público: 3 meses.
- t) Excedencia voluntaria por interese particular: 3 meses.
- u) Servizos especiais: 2 meses.
- v) Xubilacións voluntarias: 3 meses.
- x) Autorización de compatibilidades para exercer un segundo posto ou actividade no sector público: 4 meses.
- z) Recoñecemento de compatibilidade para exercicio de actividades privadas: 3 meses

Artigo 45.- Deberes.

O persoal ten o deber de cumprir estrictamente tódalas obrigas que se derivan deste documento e da lexislación vixente, especialmente no que se refire a cumprimento de xornada, horario e réxime de incompatibilidades.

CAPITULO XIII DEREITOS SINDICAIS

Artigo 46.- Cláusula xeral.

Os dereitos sindicais e os conseguintes deberes exerceranse con suxeición estricte ó previsto no art. 28 da Constitución, Lei organica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, Lei 9/1987, do 12 de xuño, de representación e participación persoal e **Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo que aproba o estatuto dos traballadores.**

Conseguentemente o Concello e os sindicatos asinantes comprométense a promover as condicións necesarias para o pleno desenvolvemento da acción e liberdade sindical.

Artigo 47.- Negociación das condicións de traballo.

A negociación das condicións de traballo correspóndelle á Mesa Xeral, integrada no que se refire ó Banco social polas organizacións sindicais máis representativas no ámbito estatal ou da comunidade autónoma e os sindicatos que obtivesen o 10% ou máis dos seus representantes nas eleccións sindicais. Polo que respecta o Banco municipal, polos representantes da Corporación ou do alcalde, segundo distribución legal de atribucións e materias para negociar.

O ámbito da negociación estendese a tódalas materias que figuran no art. 32 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, e ós acordos e pactos a que se refire o art. 35 seguinte.

Artigo 48.- Cota sindical.

O Concello comprométese a descontar da nómina de cada empregado/a a cota sindical que lle corresponda trala súa autorización por escrito e a ingresala na conta da entidade que indique o sindicato ó que pertence.

Artigo 49.- Representación sindical .

A cada sección sindical con representación no Concello corresponderánlle dous delegados se nas últimas eleccións obtivesen máis do 10% dos votos válidos; no caso contrario, corresponderalles só un delegado.

Ademáis se o sindicato conta entre 2 a 5 membros nos órganos de representación unitaria do persoal, terá dereito a contar con 1 membro do sindicato liberado; se conta con máis de 5 membros, serán 2 os membros do sindicato que gozarán de dito dereito.

Tamén os membros das Mesas dos órganos de representación do persoal ata un máximo de 5 estarán liberados para o desenvolvemento das súas funcións sindicais e representativas, sen que consuman crédito horario.

Os delegados sindicais no caso de que non formen parte do Comité de Empresa terán as mesmas garantías que as establecidas legalmente para os órganos de representación unitaria do persoal e en concreto as seguintes:

- a) Ter acceso á mesma información e documentación que o Concello deba poñer a disposición dos órganos de representación.
- b) Asistir ás reunións dos órganos de representación e dos órganos colexiados do Concello que actúan en materia de prevención de riscos laborais.
- c) Ser oídos polo Concello antes da adopción de medidas de carácter colectivo que afecten ós traballadores en xeral e, en particular ós afiliados ó seu sindicato especialmente nos casos de sanción destes últimos.

Artigo 50.- Solución extraxudicial de conflitos.

Os representantes sindicais terán o deber de intenta-la resolución extraxudicial dos seguintes conflitos:

a) Conflitos sobre intereses comúns dun grupo xenérico de empregados e que versen sobre aplicación e interpretación dunha norma estatal, dun acordo ou pacto.

b) Conflitos xurdidos durante a negociación de acordos e pactos debidos a discrepancias substanciais adecuadamente constatadas, que motiven o bloqueo da negociación correspondente por un período de cando menos seis meses, que contará desde o inicio desta.

c) Conflitos que dean lugar á convocatoria dunha folga ou que se susciten sobre a determinación dos servizos esenciais para a comunidade que deban manterse durante esta situación.

Quedan excluídos do ámbito deste acordo os conflitos que versen sobre seguridade social, así como as reclamacións individuais dos empregados públicos.

Cando o conflito se refira a interpretación e aplicación deste acordo, requirirá o previo sometemento a Comisión Paritaria.

Para resolve-los conflitos establécense os procedementos de mediación e arbitraje.

O procedemento de mediación será obrigatorio sempre que o demanden calquera das partes e no caso de folga.

O mediador será designado de común acordo entre as partes, sen prexuízo de que se a FEMP ou a FEGAMP constitúe unha Comisión Paritaria de Arbitraje da Función Pública Local, se solicite desta a designación do mediador. **No caso de empregados laborais solicitarase da lista do Consello Galego de Relacións Laborais.**

Se se producise acordo, este formalizarase por escrito na oportuna acta; de non ser posible, soamente se consignará a falta de acordo, así como as razóns alegadas por cada unha das partes.

En canto a arbitraje é o sistema a través do cal as partes acordan encomendar a un terceiro a resolución do conflito presentado, comprometéndose por adiantado a acepta-lo contido deste.

A designación dos arbitros a efectuará a Comisión Paritaria antes indicada e entre tanto non se constituía, o Consello Galego de Relacións Laborais.

En canto a eficacia da proposta de mediación aceptada ou, de se-lo caso, do laudo arbitral dictado terán o mesmo valor normativo que os pactos considerados no artigo 35.2, da Lei 9/1987, do 12 de xuño, polo que obrigarán directamente as partes.

Non obstante cando a mediación ou arbitraje afecten a temas que deban ser obxecto dun a oordo dos previstos no dito artigo 35, por se refiren á materias que sexan competencia do Concello-Pleno, o acordo de mediación ou laudo correspondente deberá ser aprobado expresa e formalmente, polo dito órgano de goberno para alcanzar validez eficacia.

De ser rexeitado, a resolución denegatoria deberá ser motivada, de conformidade co establecido no art. 54 da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

Artigo 51.- Acreditación da representatividade.

Os sindicatos interesados deberán acreditar a representatividade necesaria para estar presentes nas Mesas de Negociación, mediante a presentación do correspondente certificado da Oficina pública, para os efectos de que se poida constatar a existencia da lexitimación necesaria para estar presente na Mesa.

Esta acreditación farase o día 1 de xaneiro de 1999 e cada dous anos, de conformidade co previsto na disposición adicional cuarta da Lei 9/1987, do 12 de xuño.

Artigo 52.- Formación sindical

As seccións sindicais dos sindicatos con representación no Concello contarán cos seguintes dereitos:

- a) Un crédito de 10 horas por delegado e ano para formación sindical.
- b) 5 días ó ano por cada delegado para asistencia a congresos sindicais ou de formación.

Os anteriores dereitos poderán ser exercitados polos afiliados que a sección sindical designe e, o goce destes dereitos deberá ser xustificado documentalmente.

CAPÍTULO XIV REPRESENTACIÓN UNITARIA

Artigo 53.- Órganos de representación.

A representación do persoal correspóndelle ó **Comité de Empresa**-Xunta de persoal, que estará integrada polo número de membros que resulte en función do número de funcionarios-**empregados/as** da entidade, segundo o baremo previsto no artigo 8 da Lei 9/1987, do 12 de xuño e no **Estatuto dos traballadores**.

Artigo 54.- Facultades da Xunta de persoal, do Comité de Empresa e dos seus membros.

Serán as previstas no artigo 9 da Lei 9/1987 do 12 de xuño, así como calquera outra prevista na lexislación vixente, e do **Estatuto dos traballadores**.

Recoñécese o dereito de que o Presidente da Xunta de persoal, ou membro daquela en quen delegue, participe con voz e sen voto nas sesións da Comisión Informativa de Réxime Interior.

Artigo 55.- Garantías dos membros do Comité de Empresa.

Son as previstas especificamente no art. 11 da Lei 9/1987, do 12 de xuño e do Estatuto dos traballadores. En canto ó dereito de dispoñer dun crédito de 40 horas mensuais retribuídas como de traballo efectivo, cada sindicato ou agrupación electoral poderá acumulalas no membro ou membros que indique.

Non se computarán como horas sindicais as que se utilicen para negociacións de pactos, reunións con órganos da Corporación ó seu requirimento, así como as de asistencia a órganos colectivos previstos neste acordo e a tribunais de oposicións.

Así mesmo contarán con calquera outro dereito previsto na lexislación vixente.

Artigo 56.- Deberes do Comité de Empresa, Xunta de Persoal e dos seus membros.

Os membros do Comité de Empresa e este no seu conxunto, deberán gardar sxiilo profesional naqueles asuntos nos que Administración sinala expresamente o seu carácter reservado, aínda despois de expira-lo seu mandato.

En todo caso ningún documento reservado e entregado pola Administración poderá ser utilizado fora do estricto ámbito da Administración ou para fins distintos ós que motiva a súa entrega.

Artigo 57.- Lexitimación para iniciar procedementos.

Recoñéceselle ó Comité de Empresa e Xunta de Persoal, colexiadamente, por decisión maioritaria dos seus membros, a lexitimación para iniciar como interesados os correspondentes procedementos administrativos e exercita-las accións e vía administrativa ou xudicial en todo o relativo ó ámbito das súas funcións.

CAPÍTULO XV DISPOSICIÓN COMÚNS ÓS DOUS CAPÍTULOS ANTERIORES

Artigo 58.- Taboleiro de anuncios.

O Concello instalará en tódolos centros de traballo taboleiros coas características precisas para servir á súa finalidade específica de utilización polo Comité de Empresa, Xunta de Persoal e as seccións sindicais.

En campañas electorais, se os ditos taboleiros fosen insuficientes para conter toda a publicidade, ésta poderá colocarse noutros lugares distintos, trala autorización dos xefes dos respectivos servicios e velando sempre por mante-la estética dos locais.

Artigo 59.- Locais sindicais.

O Concello comprométese a facilitar como mínimo un local para reunións dos órganos de representación unitaria do persoal, outro para cada unha das seccións sindicais con representación na dita Xunta e de superficie proporcional ó número de membros con que conte, e outro para as restantes seccións sindicais que poidan constituirse e para os representantes do persoal elixidos a través de agrupacións electorais.

Así mesmo, o Concello e gratuitamente facilitará o mobiliario e material de oficina que precisen.

CAPÍTULO XVI DEREITOS DE REUNIÓN E DE FOLGA

Artigo 60.- Reunións.

Con carácter xeral aplicaranse as previsións contidas na Lei 9/1987 do 12 de xuño e no Estatuto dos Traballadores.

Están lexitimados para convocar reunións de persoal no centro de traballo:

- a) As organizacións sindicais directamente ou a través dos seus delegados.

- b) Os órganos de representación unitaria do persoal
- c) Calquera colectivo de persoal do Concello, sempre que o seu número non sexa inferior ó 40% do total de empregados.

Con carácter xeral as reunións no centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo, salvo acordo entre o alcalde e as persoas que estean lexitimadas para convocalas. Se existe acordo o alcalde poderá autorizalas dentro do horario de traballo, ata un máximo de 50 horas anuais, das que 20 corresponderanlles ás seccións sindicais proporcionalmente á súa representación **na Xunta de Persoal e no Comité de Empresa**.

Se as asembleas corresponden a persoal dun só servizo, as horas computaranse ó 50%.

En calquera caso a realización da reunión en xornada de traballo non prexudicará a prestación do servizo.

Serán requisitos para convocar unha reunión os seguintes:

a) Comunicación por escrito da súa realización cunha antelación de dous días hábiles.

b) A solicitude deberá conte-los seguintes datos: hora e lugar, orde do día e datos dos firmantes acreditativos de que estean lexitimados para convocala.

Se antes das 24 horas anteriores á data da reunión o alcalde non formulase obxeccións á esta mediante resolución motivada, entenderase autorizada sen máis requisitos.

Os convocantes da reunión serán responsables do seu normal desenvolvemento.

Artigo 61.- Dereito de folga.

A folga convocarase conforme co disposto na lexislación vixente e unha vez esgotados os procedementos de negociación e mediación e con cumprimento sempre do preaviso coa antelación establecida.

A Policía Local non poderá exercita-lo dereito de folga ou acción substitutiva de conformidade co previsto no art. 6 da Lei orgánica 11/1986, do 13 de marzo.

Os servizos mínimos serán establecidos pola Alcaldía trala negociación co Comité de Folga, e deberán debendo estar motivados.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira.- Garántense a tódolos empregados os dereitos adquiridos a título persoal, en tanto determinen condicións máis beneficiosas que as contidas no presente acordo.

Segunda.- O Concello comprométese á funcionarización do seu persoal laboral, ó abeiro da Disposición adicional quinta da Lei 30/1984, do 2 de agosto.

As probas selectivas convocaranse fora da oferta de emprego público e farase constar expresamente que se convocan ó abeiro da dita disposición

adicional.

Previamente á convocatoria deberá modificarse o cadro de persoal, incluíndo tódalas prazas como reservadas a persoal funcionario.

O sistema será o concurso-oposición, outorgándose ata un 45% da puntuación á fase de concurso, con base nos servicios prestados na súa condición actual. As probas serán análogas ás de quenda libre, sen prexuízo de suprimir aquelas de coñecementos que xa foron acreditados cando se accedeu ó posto laboral.

O persoal que obtivese a praza deberá permanecer nela un mínimo de 2 anos; o que non a obtivese quedaría como laboral pa extinguir.

Para acceder a estas probas é preciso que o persoal conte coa titulación esixida antes da finalización do prazo de presentación de instancias.

Poderase completa-la titulación necesaria durante toda a vixencia do convenio e, en consecuencia, o empregado poderá realiza-as probas selectivas necesarias para a adquisición da condición de funcionario, durante dito período.

Terceira.- De conformidade co previsto na Lei 5/1997, do 22 de xullo, de administración local de Galicia o Concello comprométese dentro das limitacións presupostarias e das legais a crea-la subescala de xestión, dentro da escala de administración xeral.

Cuarta: Terceira.- O Concello comprométese a efectuar unha nova valoración dos postos na que se teñan en conta as necesidades dos servicios, a reorganización administrativa e a mellora da produtividade, para o que destina a cantidade de 400.000.000.- ptas. para facer fronte ós incrementos das retribucións complementarias do persoal do seu cadro.

Quinta: Cuarta.- O Concello comprométese a ofertar cada ano o mesmo número de prazas que as vacantes producidas o ano anterior, salvo que legalmente non sexa posible, e dirixidas ás prazas e servicios que máis o precisen, trala negociación na Mesa Xeral.

Sexta: Quinta.- Se o Concello asumira a xestión directa de calquera servicio municipal prestado como organismo autónomo o seu persoal integrárase automaticamente no cadro de persoal municipal.

Séptima: Sexta.- As parellas de feito contarán cos dereitos que en cada caso lles atribúa a lexislación vixente.

Octava: Séptima.- O persoal dos departamentos de atención ó público deberá rotar na prestación dos servicios de atención directa á cidadanía, salvo excepcións derivadas de circunstancias obxectivas debidamente acreditadas.

Novena: Octava.- As referencias normativas concretas que se conteñen neste acordo entenderáanse automaticamente referidas á norma que expresamente a substitúa durante o seu período de vixencia e o seu contido será de aplicación directa substituíndo á derogada.

Décima: Novena.- O Concello comprométese a negociar coa representación

sindical a segunda actividade dos empregados, supeditándoa a que solicitasen a invalidez e non lla concedesen e con informe médico oficial que xustifique que as doenzas que padecen lles impiden realiza-las funcións normais do seu posto de traballo. Ademais deberán participar e supera-los cursos de capacitación que se lles indiquen.

Undécima: Décima.- O vestiario do persoal de cada servicio ó que se lle esixa uniformidade será o necesario para o desenvolvemento das súas funcións, segundo proposta dos xefes dos servicios que será negociada co Comité de Empresa, trala aprobación polo órgano municipal competente.

O Concello comprométese a subscribi-lo contrato de subministración de vestiario para que ó longo do ano tódolos traballadores conten coa roupa de traballo acordada.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS.

Primeira.- Transcorrido o período acordado para a nova valoración de postos de traballo, a súa aplicación económica, o prazo da cal finalizou o 31 de decembro de 1997 sen realizarse, antes de que finalice o ano 1998, o persoal percibirá unha paga única a conta do que resulte da dita valoración, por importe de 100.000.000.- ptas. para repartir linealmente entre todo o persoal do cadro.

En tanto non se aprobe a nova valoración e durante a vixencia do acordo 1 de xaneiro de 1999 a 31 de decembro do 2002- agás a paga única que se aboará con carácter retroactivo desde 1998, continuarase aboando o citado importe repartido linealmente entre o persoal da seguinte forma:

Ano 1999: 70% do total a repartir en catro pagas trimestrais. O 30% restante o 30 de xaneiro do ano seguinte e supeditado a un absentismo de menos dun mes o ano anterior (para estes efectos as enfermidades ou accidentes que supoñan hospitalización, as enfermidades crónicas que imposibiliten para o traballo non se computarán, sen prexuízo de que a súa duración obrigue á solicitude da pensión de invalidez).

Ano 2000: A partir deste ano será unha Comisión, tralo exame dos resultados da medida anterior a que estudiará a vinculación de parte da paga ó absentismo –ou no seu defecto do complemento específico- podendo modificar porcentaxes e incluso formas de vinculación.

Ano 2002: Se neste ano non se aprobase a nova valoración de postos, o resultado da distribución dos 100.000.000.- ptas., incluírase no complemento específico de cada posto de traballo, tamén linealmente.

Ano 2003: A partir do 1 de xaneiro deste ano será o novo acordo regulador o que marque as pautas para seguir.

No caso de que a valoración de postos se aprobase durante a vixencia do Acordo, aplicaríase no exercicio seguinte, deducíndose as cantidades aboadas a conta anteriormente a cada funcionario, pero garantindo o cobro das actuais retribucións cos seus incrementos legais.

Nos casos en que restase algunha cantidade por deducir, aplicarase no

exercicio ou exercicios seguintes, coa mesma prevención anterior.

As restantes retribucións, coa anterior salvedade, manterán a súa actual estrutura ata que se aprobe a valoración de postos e en todo caso só experimentarán os incrementos previstos nas Leis de presupostos de cada ano (incluídas as que non son de retribución fixa e percepción periódica).

Segunda.- En tanto non se finaliza o proceso de funcionarización do persoal laboral, este poderá negocia-lo seu convenio colectivo ou adherirse ó presente Acordo en todos aqueles aspectos non reservados ós funcionarios no seu Estatuto, que se substituirán polos correspondentes na lexislación laboral

A anterior previsión faise extensible ó persoal dos distintos organismos autónomos municipais.

Segunda.- Méntres non se negocie seguirá entregándose ó persoal dos servicios que conten con uniformidade o mesmo que recibían ata a data.

Terceira.- En tanto non conclúe o proceso de funcionarización do persoal laboral, este poderá acceder ós concursos de traslados e ás promocións internas para cubrir aquelas vacantes nas que o titular da praza ou posto contase coa dita condición.

Cuarta.- Continuarán aboándose con cargo ó complemento de produtividade aquelas circunstancias específicas do posto, especialmente nocturnidade, festividade, traballo en quendas, toxicidade, traballo os días 24 e 31 de decembro, etc., ata tanto non se inclúan no complemento específico a través da correspondente valoración de postos de traballo.

Quinta.- En canto ás aportacións ó Plan de Pensións no momento en que se aprobe o Acordo, rexerán as seguintes regras:

a) A contribución municipal en relación cos empregados que viñesen achegando 7.000.- ptas ou máis ó fondo, incrementarase automaticamente ata o dito importe.

b) No caso de empregados que veñan achegando menos do tope actual de 5.000.- ptas, a contribución municipal manterase na mesma contía en tanto o empregado non solicite o incremento dá súa.

c) No caso de empregados que viñesen aportando menos de 2.000.- ptas. ó mes –tope mínimo no novo Acordo- incrementaráselle a súa achega ata a dita cantidade, salvo que nos 10 días seguintes á aprobación do Acordo indique o contrario. Neste caso o Concello cesará na súa aportación.

d) No caso de empregados que viñesen achegando o tope máximo de 5.000.- ptas., a contribución incrementarase automaticamente ata 7.000.- ptas. novo tope máximo da achega municipal-, sen prexuízo de que o funcionario poida poñerse como no caso anterior.

Sexta.- En tanto non se unifique a xornada anual de tódolos servicios municipais e non podan compensarse con descanso as horas en exceso sobre a xornada normal de traballo, rexerán as seguintes régras:

Primeira.- A diferenza de xornada anual do persoal dun colectivo con respecto á normal dos empregados segundo o calendario laboral, por motivos estruturais, aboarase cunha gratificación por importe das horas en exceso calculadas ó valor

das horas extraordinarias actuais segundo categoría, que se suprimen, en tanto non se reorganice o servizo e se adapte a súa xornada á do resto dos funcionarios.

No caso do Servizo de Extinción de Incendios o abono das horas en exceso (actualmente 400) efectuarase mensualmente por deceavas partes, na mesma contía e iguais condicións que se ven realizando.

Segunda.- A xornada anual superior daqueles servizos que non podan disfrutar da xornada reducida de verán, aboaranse asímesmo, ó importe da hora extraordinaria actual segundo categoría, cos recargos que procedan por nocturnidade e domingos e festivos.

A estes efectos considerase xornada nocturna a realizada entre as 22,00 e 7,00 horas. Terán a consideración de domingos e festivos os días que corresponden ó descanso semanal, festas locais, autonómicas e estatais.

Terceira.- As horas en exceso sobre a xornada normal de traballo que se produzan ó longo do ano compensaranse preferentemente con descansos. Non obstante, cada cuatrimestre, aboaranse como gratificación por servizos especiais, aquelas en que transcorridos máis de catro meses desde que se realizaron, non puideron ser compensadas por motivo do servizo.

Dita gratificación por xornada en exceso aboarase ó mesmo importe que o desconto proporcional de retribucións, dividindo as retribucións fixas e periódicas do empregado no mes correspondente por 30 días e o seu resultado por 7,15 horas. O valor hora así obtido, multiplicarase polas realizadas en exceso.

O seu importe incrementarase cos recargos que procedan por nocturnidade, domingos e festivos.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Á entrada en vigor do presente Acordo queda derrogado o Acordo regulador de condicións económicas e sociais do persoal ó servizo do Concello de Vigo, aprobado pola Corporación municipal en sesión de 4 de agosto de 1995, así como calquera outro, resolución ou norma de réxime interno que se opoñan ó previsto no presente documento.