

Convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Cee (Ano 2000)¹

Artigo 1º.-Ámbito persoal.

1. Este convenio será de aplicación a todo o persoal, contratados laborais fixos ou eventuais que ocupen praza no cadro de persoal.

Artigo 2º.-Vixencia.

O presente convenio terá vixencia desde a data da súa aprobación polo Pleno do Concello, sen prexuízo da súa publicación no BOP ou DOG, e a súa aplicación será con efectos do 1 de xaneiro de 2000 ata o 31 de decembro de 2000, podendo, non obstante, revisarse anualmente se ámbalas dúas partes o consideran oportuno por razóns derivadas da modificación do marco legal no que se encadran as relacións ou calquera outra causa obxectiva.

Entenderase prorrogado por anos naturais, por tácita reconducción, se non é formulada denuncia de rescisión ou revisión por calquera das partes, cunha antelación mínima de dous meses respecto á data sinalada para o remate da súa vixencia.

Artigo 3º.-Vinculación á totalidade.

As condicións de traballo pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para, os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artigo 4º.-Comisión paritaria de interpretación, estudio e seguimento.

Constitúese unha única comisión paritaria de seguimento, integrada de forma paritaria por dous representantes da corporación e dous da parte social.

A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

- a) Interpreta-lo texto do convenio en tódolos seus aspectos cando xurdan dúbidas na súa aplicación concreta.
 - b) A vixilancia e seguimento de cumprimento do establecido no convenio.
 - c) Cantas outras actividades tendrán á maior eficacia práctica do acordo.
- A comisión paritaria reunirse a petición de calquera das partes nun prazo máximo de cinco días hábiles (5).

Artigo 5º.-Retribucións.

-Salario base: a súa contía será a que corresponda a cada traballador en función da súa profesión ou categoría.

-Antigüidade: consistente na percepción dunha cantidade igual ó 10% do salario base por cada cinco anos de servizos efectivos prestados.

-Pagas extras: aboaranse 2 pagas extraordinarias cada ano, por un importe, cada unha delas dunha mensuralidade do salario base máis antigüidade.

-Plus convenio: esta retribución é de índole funcional e a súa contía fíxase en función da actividade profesional. Consiste nunha cantidade mensual fixa segundo o posto que desempeña o traballador.

-Os traballadores coa categoría de oficial de 2ª pasarán á categoría de oficial de 1ª.

-O capataz, Darío Marcote Caamaño, é nomeado encargado.

-As retribucións do persoal laboral serán as correspondentes á respectiva categoría, que figura como anexo I do presente convenio.

Artigo 6º.-Axudas de custo e quilometraxe.

O importe da indemnización que se vai percibir como gastos de viaxe polo uso do vehículo particular en comisión de servizo queda fixado en 24 ptas. por km percorrido.

As axudas de custo serán aboadas segundo factura.

¹ Publicado no DOG núm. 20, do 29 de xaneiro do 2001.

Artigo 7º.-Gratificación por servicios extraordinarios.

Ante a grave situación de paro laboral existente en Galicia e co obxecto de favorecer-la creación de emprego, acórdase a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias, isto é, as realizadas fóra da xornada laboral, salvo as producidas por necesidades urxentes ou as de forza maior, que serán de inescusable cumprimento.

O alcalde-presidente, como xefe de persoal, autorizará, e os responsables dos servizos ou centros de traballo responderán persoalmente, da certeza e efectividade da realización das horas extras, así como da veracidade dos condicionamentos aludidos que xustifiquen a realización destas.

As horas extras terán o valor da hora ordinaria, correspondente a cada categoría, incrementada nun 75%.

Artigo 7º bis.-Gratificación por xubilación.

Os traballadores municipais percibirán, cando se xubilen, unha gratificación económica de 15.000 ptas. por ano de servizo ó concello.

Artigo 8º.-Axudas sociais.

O concello obrígase a consignar anualmente nos orzamentos municipais unha cantidade global para remediar ó persoal suxeito ó presente convenio os gastos orixinados polo concepto de bolsa de estudos.

As cantidades asignadas serán as que seguen:

-Educación primaria: 15.000 ptas. ano escolar.

-Educación secundaria: 20.000 ptas. ano escolar.

-Universidade, escolas técnicas ou equivalentes: 40.000 ptas. ano escolar.

Poden beneficiarse desta axudas o persoal laboral, fillos, cónxuxes e orfos menores de idade destes. As solicitudes deberán acompañarse da xustificación, debidamente documentada, da matrícula no centro de estudos correspondentes.

1. Garderías.

Establécese unha axuda de 15.000 ptas./ano escolar. Os seus beneficiarios serán os fillos do persoal laboral achegando xustificación debidamente documentada.

2. Gratuidade de servizos do concello.

O persoal laboral, cónxuxes e fillos destes terán dereito a desfrutar de matrícula gratuíta nos servizos públicos educativos, culturais ou deportivos que sexan prestados polo concello.

3. Servizos sociais.

Inclúense dentro do ámbito de aplicación deste concepto os gastos derivados de servizos sanitarios non concertados, que impliquen un beneficio directo ós traballadores municipais e ós seus beneficiarios (cónxuxes ou fillos).

A axuda económica por estes conceptos terá un máximo anual de 20.000 pesetas por traballador. As solicitudes poderán presentarse durante todo o ano, debendo achegar con ela a xustificación do gasto mediante factura detallada e, se é o caso, a prescrición médica correspondente.

Artigo 9º.-Anticipos.

1. Por petición do interesado o concello concederá anticipos ós seus empregados/as de ata catro mensualidades, cun tope máximo de cincocentas mil pesetas (500.000 ptas.) efectuándose a devolución mediante deducións mensuais en nómina, e sen que seren ningún tipo de xuro, nos prazos que se sinalan a seguir:

a) Dez meses para os anticipos dunha mensalidade.

b) Vinte meses para os anticipos de dúas mensualidades.

c) Trinta meses para os anticipos de tres mensualidades.

d) Corenta meses para os anticipos de catro mensualidades.

2. Concederanse anticipos de máis de dúas mensualidades só como consecuencia de necesidades de carácter social, definíndose como tales, en principio, tan só as derivadas de investimentos para a compra e mellora de vivenda propia, e de gastos de enfermidade, nos termos que se sinalan a continuación.

2.1. Os anticipos a que fai referencia este punto e que traian como consecuencia investimentos

na propia vivenda propia abarcarán:

- a) Os destinados á compra de vivenda que sirva ou vaia servir de residencia única e habitual do petionario.
- b) Os destinados á obra de mellora de vivenda que reúna as características do parágrafo anterior.
- c) Os destinados a amortización de préstamos por adquisición de vivenda que terá que reuni-las mesmas condicións antes citadas.
- d) Os destinados a cubrir gastos derivados de compra de mobiliario necesario para o primeiro establecemento que se vaia ocupar.

2.2. En calquera destes catro supostos antes citados quedará excluído como beneficiario quen teña en propiedade outra vivenda.

2.3. Os anticipos a que se refire este punto e que sexan por causa de gastos de enfermidade, outorgaranse tan só cando os gastos deriven directa ou indirectamente do solicitante, o seu cónxuxe, fillos ou persoa que dependa economicamente del, sempre e cando aqueles se prevexan superiores ó importe de dúas mensualidades do solicitante.

2.4. Queda reservada á comisión paritaria a interpretación das cláusulas establecidas no número dous deste artigo, así como a apreciación doutras necesidades que, sen estaren previstas nos puntos anteriores, merezan a consideración de necesidade social e, polo tanto, a concesión deste tipo de anticipos.

2.5. A concesión de anticipos de máis de dúas mensualidades non poderá supera-lo número de dúas por solicitante nun período de cinco anos.

3. O período máximo de amortización non poderá exceder en ningún caso da data en que se produza legalmente a xubilación do/a solicitante, debéndose ratear neste caso o seu importe entre as mensualidades que resten ata a dita data.

4. Non se concederán novos anticipos se o interesado/a non amortizou cando menos un 50% do que xa tiña concedido, e transcorría a metade do período de amortización, salvo que conorra unha causa de especial transcendencia considerada como tal pola comisión paritaria.

Artigo 10º.-Baixa por incapacidade temporal.

O concello satisfará as retribucións que correspondan segundo a lexislación vixente ó persoal suxeito ó ámbito deste convenio, nos supostos de baixa por enfermidade ou accidente de traballo, debidamente comprobada polos servizos médicos.

A imposibilidade de asistencia ó traballo por enfermidade sobrevida deberá de notificarse ó xefe da unidade respectiva no mesmo día que se produza; este, pola súa vez, comunicará a ausencia ó departamento de persoal. Se tal condición se mantivese máis de tres días, deberá presenta-lo correspondente parte de baixa.

Artigo 11º.-Bolsas de estudos para orfos.

A comisión paritaria propondrá á corporación a contía, requisitos e procedementos de acordo ós cales de outorgará unha axuda económica destinada a bolsas de estudo para orfos/as menores de 21 anos.

Artigo 12º.-Seguro de responsabilidade civil.

O concello subscribirá unha póliza que garanta a cobertura por responsabilidade civil que se poida derivar das actividades profesionais do persoal municipal salvo en caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 13º.-Seguro de accidentes laborais.

O concello concertará unha póliza de accidentes de traballo, sendo os ditos asegurados/as tódolos/as traballadores/as do cadro de persoal municipal en situación de activo. As condicións da dita póliza serán as seguintes:

Cobertura: falecemento, invalidez absoluta e permanente ou invalidez parcial, exclusivamente para aqueles casos de accidente sufrido durante o exercicio das ocupacións profesionais ou in itinere.

Capitais garantidos:

-Falecemento: 6.000.000 de pesetas.

-Invalidez absoluta ou permanente: 6.000.000 de pesetas.
-Invalidez parcial: segundo baremo.

Artigo 14º.-Asistencia xurídica.

O concello obrígase a prestar asistencia xurídica ós seus empregados/as nos supostos de conflitos xurdidos con terceiros como consecuencia da prestación dos seus servicios, salvo en caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 15º.-Calendario laboral.

1. O calendario laboral será o que os organismos competentes das administracións central, autonómica e o propio concello establezan, dentro das súas respectivas competencias.
2. Os días de Noiteboa e Noitevella o persoal laboral unicamente fará servicios mínimos.

Artigo 16º.-Xornada laboral.

A xornada laboral común será de 40 horas semanais ou a que se sinale, como mellora, na lexislación vixente.

O horario laboral establecido con carácter xeral será o que se sinala no anexo.

Establécese unha marxe de flexibilidade dun cuarto de hora diario, que haberá de recuperarse no mesmo día. Na citada marxe e flexibilidade á entrada enténdese referida ó primeiro cuarto de hora e deberá ser recuperado á hora de saída, co mesmo tempo demorado na entrada, ou a custa do período de descanso de 30 minutos, se a xornada é continuada. Este período de descanso, a que terán dereito ós traballadores, serán consecutivos dentro da xornada laboral e serán de carácter non recuperable. O descanso será de 20 minutos se a xornada é partida.

As baixas por indisposición dun día de duración e ata un máximo de tres días ó ano, baixo o control dos servicios médicos, non darán lugar a deducción ningunha, sen necesidade de xustificá-las mediante parte médico. Non obstante, se o traballador segue indisposto deberá entrega-lo parte de baixa ó terceiro día.

Calquera modificación de horarios será pactada cos representantes dos traballadores.

Artigo 17º.-Vacacións.

As vacacións anuais, que terán unha duración de 1 mes, desfrutaranse preferentemente entre os meses de xullo e agosto. As vacacións poderán ser fraccionadas en dous períodos.

Antes do día 31 de maio cada unidade ou servicio terá elaborado o seu calendario de vacacións. O comezo do período vacacional quedará suspendido por instancia do interesado cando se presente unha situación de baixa con anterioridade á data prevista como inicio destas.

Igualmente dará lugar á interrupción das vacacións, con suspensión do período que lle resta ó interesado, nos casos en que durante o seu desfrute se acredite unha situación de baixa por IT ou accidente, propoñéndose o seu desfrute ás datas posteriores á alta.

Non obstante poderanse realizar variacións nas previsións contidas no cadro de vacacións xa elaborado, debendo ser comunicada a dita incidencia á unidade de administración de persoal, así como á representación sindical do persoal laboral.

Artigo 18º.-Licencias e permisos.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento, establécese o seguinte réxime de licencias e permisos que non darán lugar a ningunha deducción nas retribucións:

- a) 15 días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días naturais en caso de nacemento de fillos.
- c) Dous días pola morte ou enfermidade grave de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, concretándose a dita enfermidade grave nos supostos de hospitalización ou intervención cirúrxica, cando esta se produza na mesma localidade e catro cando sexa en localidade distinta.
- d) Dous días en caso de falecemento de familiares ata o terceiro grao de consanguinidade e un día en caso de parentes de terceiro grao de afinidade.
- e) As traballadoras terán dereito a unha licencia de maternidade que se regulará polo disposto na

Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral dos traballadores.

f) Un día en caso de cambio de domicilio habitual e dous se é fóra.

g) A alcaldía poderá conceder licencias para realizar estudos sobre materiais relacionadas directamente co posto de traballo, previo informe favorable do xefe de servizo e o traballador terá dereito a percibir as retribucións básicas.

h) Poderá obter licencias nos termos establecidos nas disposicións de carácter xeral para asistir a cursos de formación sindical ou realizar funcións relacionadas coas ditas materiais persoal que desempeñe calquera cargo sindical.

i) Disporase tamén de licencia para cocorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais durante os días da súa celebración.

O traballador cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo para atender á súa alimentación. Este período poderá dividirse en dúas fraccións ou substituírse por unha redución da xornada laboral en media hora. Este dereito é optativo para home ou a muller, sempre que un dos dous renuncie a el.

j) Poderanse conceder permisos polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

l) Disporase de seis días de permiso para asuntos persoais, ademais de vacacións anuais e á marxe do calendario de festas que no terán o carácter de recuperable. Poderase elixir libremente as datas, respectando as necesidades do servizo e coa única limitación de que non se poderán acumular ás vacacións.

Considérase primeiro grao de consanguinidade os pais e fillos; segundo grao de consanguinidade ós avós, netos e irmáns; terceiro grao de consanguinidade ós sobriños e tíos.

Artigo 19º.-Formación profesional.

Para facilitar a formación e reciclaxe profesional, o concello, no marco do convenio 140 da OIT, comprométese a adoptar as seguintes medidas concretas:

a) Concesión de permisos retribuídos para concorrer a exames finais e probas de aptitude e avaliación para a obtención dun título académico ou profesional.

b) Concesión de 40 horas ó ano, como máximo, para asistencia a curso de perfeccionamento profesional, cando o contido deste estea directamente relacionado co posto de traballo.

c) Concesión de permiso, non retribuído, dunha duración máxima de tres meses para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, sempre que a xestión do servizo e a organización do traballo o permitan.

O persoal comprendido no ámbito do presente convenio realizará os cursos de capacitación profesional ou de reciclaxe que determine a Administración para a adaptación a un novo posto de traballo, sempre que as necesidades o requiran. O tempo de asistencia a estes cursos considérase tempo de traballo efectivo para tódolos efectos.

Artigo 20º.-Promoción profesional.

1. Considerando que unha excesiva e indiscriminada mobilidade produce efectos negativos na estrutura organizativa e na profesionalización do persoal, as partes acordan adoptar as seguintes medidas:

a) As relacións de postos de traballo tenderán a especificar, para cada posto de traballo, a área funcional ou de actividade á que aquel se adscribe.

b) Nos concursos valorarase, segundo a natureza do posto de traballo, a cualificación e experiencia na área funcional ou de actividade á que estea adscrito o posto.

c) Unha permanencia mínima nos postos de traballo valorarase positivamente.

d) Os traballadores do Concello de Cee terán dereito ó cambio de posto de traballo unha vez que se teña producido vacante en posto de traballo de igual nivel, dentro do mesmo corpo, grupo ou escala.

2. As partes consideran que un sistema de avaliación do desempeño que prime o maior e mellor rendemento no posto de traballo é un factor necesario para a profesionalización da Administración. Este sistema debe permitir un maior estímulo para a promoción, fomentando, pola súa vez, a responsabilidade dos xefes das unidades e servizos correspondentes.

Artigo 21º.-Provisión de postos de traballo.

Os traballadores do Concello de Cee terán dereito ó cambio de posto de traballo, unha vez que se teña producido vacante ou praza de nova creación, en posto de traballo igual ou superior nivel, dentro do mesmo corpo, grupo ou escala mediante o oportuno procedemento de acceso ás citadas prazas.

Artigo 22º.-Saúde laboral.

1. Considerando que os empregados públicos teñen dereito a unha protección eficaz da súa integridad física e a súa saúde no traballo e que a Administración ten o deber de promover, formular e aplicar unha adecuada política de prevención de riscos, as partes comprométese a colaborar estreitamente para eleva-los niveis de saúde e seguridade no traballo nos distintos centros municipais.

2. Nomearanse os delegados de prevención que correspondan segundo a Lei de saúde laboral.

Artigo 23º.-Recoñecemento médico.

Configurarase como dereito de tódolos traballadores o de realizar un recoñecemento médico de tipo xeral cunha periodicidade bianual e correndo tódolos gastos derivados por conta do concello. Para tal finalidade, o concello porase en contacto co Gabinete de Seguridade e Hixiene de Galiza ou mutua correspondente.

Artigo 24º.-Regulamento de vestiario.

No prazo e determinacións que se fixen para cada un dos centros, determinarase o vestiario ou roupa de traballo que se deberá entregar a cada traballador, e a periodicidade da dita entrega.

Artigo 25º.-Da representación dos traballadores.

O concello facilitará os medios técnicos e material necesarios para o normal desenvolvemento das funcións dos delegados de persoal:

-Local de xuntanzas.

-Sala de asembleas.

-Fotocopiadora.

-Fax.

-Material de oficinas, etc.

Recoñécese tamén a capacidade xurídica e de obrar, de acordo co establecido na lexislación vixente, ós sindicatos, seccións sindicais e, en xeral, ás organizacións legalmente establecidas e creadas para a defensa dos intereses dos traballadores, que poderán, a través dos seus órganos acreditados ante o consello, realizar todo tipo de accións sindicais das previstas na normativa vixente.

Recoñécese tódolos dereitos sindicais establecidos por lei.

Garántese o dereito á libre sindicación e organización dos traballadores, así como ó exercicio do dereito á folga, coa limitación imposta pola lei, e á non discriminación, prexuízo nin sanción por razóns de afiliación ó exercicio dos dereitos sindicais.

Horas de libre disposición para cada un dos delegados de persoal, debéndose comunica-lo seu uso ó xefe de persoal, xa sexa con carácter previo para as que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade á súa utilización para as demais. Non se consideran imputables como horas sindicais nin as de negociación nin aquelas que se utilicen en reunión con órganos da Administración á iniciativa destas. Tampouco se consideran computables as que se utilicen en cursos de saúde laboral ou de delegados de prevención.

Artigo 26º.-Garantías sindicais.

Os delegados de persoal non poderán ser sancionados nin despedidos durante o exercicio das súas funcións, nin no ano seguinte ó seu cesamento, como consecuencia das súas actividades sindicais.

Tampouco podrán ser trasladados de unidade, centro ou posto de traballo, en contra da súa vontade expresa, durante o período citado no parágrafo anterior.

Os delegados de persoal non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional, en razón precisamente do desempeño da súa representación.

Artigo 27º.-Asembleas.

O concello comprométese a facilitar un local para a celebración de asembleas xerais ou de centro, fóra do horario normal de traballo.

Sen prexuízo do anteriormente establecido, cada centro de traballo poderá realizar asembleas dentro da xornada laboral e na última ou primeira media hora, con intervención e presenza sempre dalgún delegado de persoal, debendo comunicarse a súa celebración ó xefe de persoal, cunha antelación de dous días hábiles. O dito período de media hora non se poderá computar negativamente a ningún efecto.

ANEXO I.- Táboas salariais

Táboa salarial mensual

	Salario base	Complemento convenio	Total anual
Encargado	113.475	67.966	2.404.242
Oficial 1ª	100.089	59.335	2.113.266
Peón l. viaria	88.910	44.056	1.773.412
Peón limpeza dependencias	87.062	31.198	1.593.244
Traballadora social	146.446	30.564	2.417.012

Táboa salarial anual

	Salario base	Complemento convenio	Total anual
Encargado	1.588.650	815.592	2.404.242
Oficial 1ª	1.401.246	712.020	2.113.266
Peón l. viaria	1.244.740	528.672	1.773.412
Peón limpeza dependencias	1.218.868	374.376	1.593.244
Traballadora social	2.050.244	366.768	2.417.012

* As táboas salariais e os totais están calculados sen antigüidade.

ANEXO II.- Xornada laboral

-Traballador polideportivo municipal.

Luns a venres de 15.30 a 23.30 horas.

-Traballador matadoiro municipal.

Luns a venres, mañás: 7.15 a 13.45 horas; tardes: 16.30 a 18 horas.

-Asistente social.

Luns a venres, mañás: 9 a 14.30 horas; tardes: 16.30 a 19 horas.

-Resto de persoal de servicios.

Luns a venres, mañás: 9 a 13 horas; tardes: 14 a 18 horas.