

Convenio regulador das condicións de traballo do persoal laboral ó servizo do Concello de Muxía

(Ano 2001)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación ó persoal.

Os acordos que recollen no presente documento serán de aplicación ó persoal laboral que preste servizos no Concello de Muxía.

Artigo 2º.-Ámbito de vixencia temporal.

1. O presente acordo entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2001, e unha vez aprobado polo Pleno da Corporación será publicado no BOP.

2. O presente acordo prorrogarase anualmente de forma automática ata que non se proceda á súa modificación total ou parcial.

Poderá formularse 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.-Condicións máis beneficiosas.

As melloras establecidas en calquera outra disposición, calquera que sexa o seu rango, e todas aquelas situacións colectivas que, comparadas analítica e globalmente, sexan superiores ás do acordo, serán de aplicación conforme o principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa para o persoal laboral, por decisión da súa maioría.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 4º.-A organización do traballo.

A organización do traballo e a súa aplicación práctica é facultade da Administración, quen, en todo caso, respectará os principios de racionalidade, economía e eficacia.

Procederá a obriga de consulta e negociación previa cos representantes do persoal laboral, cando se trate de disponibilidades orzamentarias en materia de persoal, ou cando repercutan directa ou indirectamente sobre as condicións de traballo do persoal ó servizo do concello.

Quedan excluídos da obriga de consulta as decisións do concello que afecten ó exercicio dos dereitos dos cidadáns ante a Administración e o procedemento de formación dos actos ou disposicións administrativas.

Artigo 5º.-Racionalización do traballo.

A racionalización do traballo terá, entre outras, as seguintes finalidades:

- a) A mellora das prestacións do servizo ó cidadán.
- b) A simplificación do traballo, mellora de métodos e procesos administrativos e técnicos.
- c) A descrición, clasificación e valoración clara e obxectiva da relación de postos de traballo, determinando, así mesmo, as funcións ou tarefas que vai desempeñar en cada un deles.

Artigo 6º.-Funcións e tarefas do persoal laboral.

Para a mellora da dignidade persoal e profesional dos traballadores, non se lle poderá asignar nin obrigar a realizar funcións ou tarefas que non garden relación co posto de traballo que desempeñan.

¹ Publicado no DOG núm. 62, do 28 de marzo de 2001.

Capítulo III

Vacacions, licencias e permisos

Artigo 7º.-Vacacións.

1. As vacacións anuais terán unha duración dun mes, sen prexuízo de que o mes teña 30 ou 31 días, podendo o persoal laboral fraccionalas.
2. De se producir baixa médica durante o desfrute do período de vacacións, este quedará suspendido e fixarase unha nova data consensuada entre o concello e o traballador. No suposto de que a dita baixa médica acontecera con anterioridade ó inicio das vacacións e subsistira no día sinalado para o comezo destas, non comezarán a computarse como tales.
3. O persoal laboral ten dereito a desfrutar, ademais das súas vacacións anuais regulamentarias e a marxe do calendario de festas establecido no artigo 10º, nove días ó ano retribuídos e non recuperables, que poderán desfrutar libremente, coa única limitación de non ser acumulables as vacacións anuais regulamentarias. Os días para desfrutar serán laborables e en ningún caso o servizo quedará desatendido.

Artigo 8º.-Licencias.

1. Haberá que aterse ó disposto na lexislación vixente sobre a materia.
2. Por asistencia a cursos, seminarios, etc., relacionados directamente coa función pública para a formación, perfeccionamento, reciclaxe e promoción profesional, convocados polas institucións ou escolas da Administración: o tempo de duración destes.

Artigo 9º.-Permisos.

- a) Por matrimonio propio: 15 días.
- b) Por casamento dos avós, pais, fillos, irmáns e netos: o día da cerimonia.
- c) Polo nacemento dun fillo: 3 días cando o suceso se produza na mesma localidade e 4 días cando sexa en localidade distinta.
- d) Polo falecemento ou enfermidade grave de familiar ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días se o suceso se produce na mesma localidade, e 5 días se ocorre na localidade distinta.
- e) Por intervención cirúrxica de tíos, netos, sobriños e outros parentes de 3 grao: o día da operación (ampliable).
- f) Por traslado de domicilio habitual 2 días.
- g) Por exames: o mesmo día do exame no centro oficial.

Capítulo IV

Calendario, xornada e horarios laborais

Artigo 10º.-Calendario.

Independentemente do que os organismos competentes sinalen, serán festas propias do persoal do concello con carácter non recuperables e retribuídos as festividades de carácter local e o día de Santa Rita, patroa dos funcionarios e persoal laboral da Administración.

Artigo 11º.-Xornada.

1. A xornada laboral será a determinada na lexislación vixente e o horario conforme o establecido no artigo 12º.
2. Aqueles traballadores do persoal laboral que realicen estudos ou asistan a cursos de formación terán preferencia á adaptación do seu horario de traballo para a asistencia a estes.

Artigo 12º.-Horarios.

1. Xeral: de luns a venres de 9 a 13 horas e de 14.30 a 18 horas.
2. Cada fin de semana un dos traballadores efectuará o control da auga e permanecerá de retén para posibles urxencias.
Este traballador librará o luns seguinte.
3. O persoal laboral que realice xornada continua terá dereito ó desfrute dun descanso de 20

minutos durante a súa xornada, que se computará para tódolos efectos como tempo de traballo efectivo. No caso de non utiliza-lo dito período, o traballador pode adianta-lo seu horario de saída ou retrasa-la súa entrada.

Capítulo V

Réxime de retribucións

Artigo 13º.-Normas xerais e comúns.

1. Os persoal laboral será remunerado polo concello segundo os conceptos e as contías que determine a lexislación vixente sobre a materia e no presente acordo.
2. A ordenación do pagamento de gastos do persoal ten carácter preferente sobre calquera outro que deba realizarse con cargo ós fondos correspondentes da corporación.

Artigo 14º.-Conceptos retribuídos.

Serán os establecidos na lexislación vixente e no presente convenio.

Artigo 15º.-Retribución básicas.

Establecese a equiparación das retribución do persoal laboral á dos funcionarios de posto equivalente, nos termos e condicións expresadas no anexo I a este convenio.

Artigo 16º.-Normas de aplicación de axudas sociais.

1. O concello asignará anualmente nos orzamentos municipais a cantidade de 2.400.000 pesetas para sufragar-los gastos dos traballadores fixos e funcionarios e beneficiarios destes, destinado a axudas de carácter social. O remanente que exista en cada exercicio económico será incorporado ó exercicio seguinte con carácter prioritario.

2. Os conceptos para os que se poderán solicitar axudas serán os seguintes:

a) Bolsas de estudos: establécense as seguintes axudas:

EXB a preescolar: 30.000 pesetas/ano escolar.

ESO, BUP, FP e COU: 45.000 pesetas/ano escolar.

Universidade, escolas técnicas e equivalentes: 75.000 pesetas/ano escolar.

Poden beneficiarse desta axuda o propio empregado, e fillos, cónxuxe e orfos deste. As solicitudes deberán acompañarse da xustificación debidamente documentada de matrícula no centro de estudos correspondente. A súa tramitación e concesión farase dentro do exercicio orzamentario.

Os traballadores que por razón do seu posto asistan a cursos de formación ou complementarios desta terán dereito a que o concello lles aboe os gastos de matrícula ou inscrición dos ditos cursos.

b) Garderías: establécense a axuda de 10.000 pesetas/ano escolar. Os beneficiarios desta serán os fillos do persoal empregado, e a xustificación será igual que no caso anterior.

c) Servicios sanitarios.

1. Recoñecemento médico: o concello adoptará as medidas precisas para que os funcionarios poidan efectuar un recoñecemento médico completo de periodicidade anual ou bianual.

2. Servicios sanitarios especiais: o concello concederá axudas de carácter social: odontoloxía, oftalmoloxía, próteses ortopédicas, dispositivos especiais, etc; cun máximo ó ano de 60.000 pesetas por traballador, cónxuxe (ou asimilado) deste ou os seus descendentes (sen ingresos nestes últimos 2 casos).

3. Consultas médicas: pagarase 3 consultas a médicos particulares como máximo de 50.000 pesetas por traballador, cónxuxe (ou asimilado) ou descendentes, nestes últimos casos (cónxuxe-descendentes) sempre que non teñan ingresos.

En tódolos casos de accidentes laborais a corporación farase cargo dos gastos ocasionados polo accidente ós traballadores/as as municipais relativos a medicamentos e non sexan cubertos pola Seguridade Social, e durante o tempo que o organismo competente non aboe a pensión ou retribución que lle corresponda o traballador de baixa.

En caso de baixa por enfermidade ou accidente e ata que o traballador pase a situación de IP ou IA ou reproduza a alta médica, o concello aboará a diferenza entre o aboado nesa situación pola

Seguridade Social e o soldo total que viña percibindo o traballador antes de producirse a baixa.
d) Xubilación.

Para os traballadores que se xubilen percibirán unha gratificación económica de 25.000 pesetas por ano de servizo no concello cun máximo de 500.000 pesetas líquidas.

Artigo 17º.-Seguro de responsabilidade civil.

Subscribírase polo concello unha póliza que garante a cobertura por responsabilidade civil que poida derivar das actividades profesionais do persoal municipal, salvo no caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 18º.-Seguro de accidentes laborais.

O concello concertará unha póliza de accidentes de traballo, e asegurará a tódolos/as traballadores/as do cadro de persoal municipal en situación de servizo activo. As condicións da dita póliza serán as seguintes:

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

b) Capitais garantidos:

Falecemento: 6.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta e permanente: 6.000.000 de pesetas.

Invalidez parcial: segundo baremo.

Artigo 19º.-Asistencia xurídica.

A corporación obrígase a prestar asistencia xurídica ós seus empregados/as nos supostos de conflitos xurídicos con terceiros como consecuencia da prestación dos seus servizos, salvo en caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 20º.-Anticipos reintegrables.

1. A petición do interesado, o concello concederá ó persoal laboral anticipos de cantidades sobre o soldo, e a súa devolución efectuarase mediante deducións mensuais en nóminas e sen que xeren ningún tipo de xuros.

2. A contía dos citados anticipos será de ata catro mensualidades dos haberes totais líquidos. A devolución efectuarase nos seguintes prazos:

a) Dez meses para os anticipos dunha mensualidade.

b) Catorce meses para os anticipos de dúas mensualidades.

c) Vintecatro meses para os anticipos de tres mensualidades.

d) Trinta meses para os anticipos de catro mensualidades.

3. En calquera momento, a contía pendente de amortización poderá ser liquidada polo traballador.

4. En todo caso, o período máximo de devolución solicitado polo persoal non poderá supera-la data da súa xubilación.

5. Non se concederán novos anticipos se o empregado non amortizara, cando menos, o 75% do que tiña concedido con anterioridade, salvo que por causa de imperiosa necesidade, debidamente xustificada, así o estimase a alcaldía.

Artigo 21º.-Axudas de custos e quilometraxe.

1. A todo traballador/a que de forma circunstancial e debidamente autorizado deba exercer-lo seu labor fóra do termo municipal aplicaráselle o réxime de axudas de custos vixente para os empregados públicos.

2. Os traballadores que utilicen vehículo propio coa correspondente autorización, para desprazamentos fóra do termo municipal, por motivos de traballo, percibirán as cantidades por quilometraxe que estean aprobadas para os empregados públicos. Estas cantidades aboaranse igualmente en servizos realizados dentro do termo municipal.

3. Os traballadores percibirán axudas de custo nos seguintes casos:

a) Cando mediase un desprazamento por razón do servizo a outra localidade.

b) Cando se asista, logo da autorización, a cursos de formación, perfeccionamento, xornadas de

traballo, xornadas de debate, charlas, etc..

A contía e características das axudas de custo será a establecida na normativa vixente en cada caso.

4. Cando o traballador utilice voluntariamente o vehículo propio para facer desprazamentos por razóns de servizo:

a) Aboaráselle a cantidade estipulada por lei.

b) En caso de que para os membros da corporación se fixe unha cantidade maior, aplicarase esta última.

c) En caso de que o vehículo do traballador sufrise algún desperfecto por motivo de sinistro, o concello, logo do informe favorable dunha comisión paritaria formada polo xefe do persoal e os representantes do persoal laboral, farase cargo da contía total da reparación do vehículo e dos gastos de tal contratempo, coa dilixencia precisa, sempre e cando o sinistro non se producise por imprudencia temeraria do conductor do vehículo, ou ben que a culpabilidade sexa de terceira persoa, a cal tería que responder destes danos, a menos que careza de cobertura suficiente por parte do seu seguro, caso no que se faría cargo o concello.

5. Terán dereito ó concepto de indemnización por asistencia os traballadores:

a) Os que asistan como vocais, secretarios ou asesores a órganos de selección de persoal (tribunais de oposicións, órganos de selección, comisións de valoración, etc..).

b) Os delegados de persoal cando se reúnan na comisión mixta paritaria ou en calquera comisión ou representación da corporación para tratar temas relativos ó persoal fóra da xornada normal de traballo.

Non obstante, establecerase que as reunións da comisión mixta paritaria ou dos delegados de persoal con calquera órgano do concello serán preferentemente en horas de traballo.

6. A contía das asistencias será a que se establece a lexislación vixente e nos casos non previstos nesta, determinarase por analogía ou similitude, do que resulta:

a) Que os asesores do punto 3 percibirán igual contía que os vocais.

b) Que os delegados de persoal a que alude a letra b) do punto 3, percibirán o mesmo importe que corresponda ós vocais.

7. As indemnizacións serán aboadas do seguinte xeito:

a) Cando se trate de asistencia a cursos de formación adiantarase o seu importe.

b) Nos restantes casos no prazo máximo de 30 días a partir do seu devengo, podendo adiantarse o importe no caso de desprazamento por razón de servizo, logo de solicitude do traballador.

Artigo 22º.-Gratificacións por servizos especiais e extraordinarios.

1. Os traballos que deba realiza-lo persoal municipal fóra da xornada normal de traballo deberán contar coa autorización expresa do alcalde ou persoa en quen delegue, procedéndose ó aboamento da gratificación acordada, ou a aplicación das horas libres previamente consensuadas.

2. Semestralmente facilitarase unha estadística sobre as gratificacións por servizos especiais e extraordinarios realizados no dito período.

Capítulo VI

Dereitos profesionais

Artigo 23º.-Normas xerais.

1. O persoal laboral ten dereito a carreira administrativa para a cal o concello potenciará e realizará a formación profesional dos seus empregados mediante o ascenso destes ós postos de traballo de niveis superiores ó grao persoal que todo traballador posúa, dentro dos termos establecidos na lexislación vixente.

2. A corporación creará e dotará no orzamento anual as prazas ou postos de traballo que sexan precisas, tendo en conta os principios de racionalidade, economía e eficacia.

3. Condición indispensable para calquera clase de mobilidade, promoción ou provisión é a previa existencia da relación de postos de traballo, debidamente aprobada polos órganos competentes para isto.

4. Ningún posto de traballo deberá ser cuberto por adscrición indiscriminada ou arbitraria.

Artigo 24º.-Provisión de postos de traballo.

1. Toda provisión de postos de traballo que se realice por concurso de méritos terá como méritos de necesaria consideración os seguintes:

- a) Posesión dun grao persoal adecuado.
- b) Cursos de formación e perfeccionamento.
- c) Antigüidade, que se valorará por esta orde de prioridades: 1º, no servicio; 2º, no concello.
- d) As particulares, en atención ás características específicas de cada posto.

2. Efectuarase mediante a oportuna convocatoria, entre os empregados do concello. Tanto a convocatoria como o concurso deberán responder, en todo caso, ós principios de igualdade, méritos, capacidade e publicidade.

3. Caso de non presentarse solicitudes para cubrir os postos durante o prazo estipulado nas bases da convocatoria, a corporación, logo da proposta-informe preceptiva da comisión establecida, obrará en consecuencia.

Artigo 25º.-Promoción interna.

1. A promoción interna consiste no ascenso dos empregados dun grupo inferior a outro superior.

2. Non poderán efectuarse promocións internas sen aprobar previamente a preceptiva relación de postos de traballo.

3. Quenda restrinxida. Os postos de traballo vacantes e as prazas de nova creación serán cubertas por promoción interna, reservándose para cada convocatoria, para tal efecto, unha porcentaxe que, en todo caso, non poderá ser inferior ó 50%.

Para poder optar á quenda restrinxida será necesario reunir as condicións que en cada caso se sinalen as bases establecidas.

No caso de que a praza ou o posto de traballo sexa só un, este será en todo caso de quenda restrinxida.

4. Aquelas prazas ou postos de traballo que non fosen cubertas ou destinadas a quenda restrinxida, serán as que constitúan a oferta pública de emprego anual.

Capítulo VII

Dereitos e deberes do persoal laboral

Artigo 26º.-Dereitos e deberes.

Os dereitos e deberes do persoal laboral serán os establecidos na lexislación vixente. Mención expresa merece o dereito e deber de empregarlo galego, tanto oral como por escrito, por parte dos traballadores, e o deber do concello de facilitar a formación neste terreo.

Capítulo VIII

Dereitos sindicais

Artigo 27º.-Dos delegados de persoal.

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

- Local de xuntanzas.
- Sala de asembleas.
- Fotocopiadora.
- Teléfono.
- Telefax.
- Material de oficina, etc.

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

3. Recoñécese tódolos dereitos sindicais establecidos por lei.

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

5. Fíxanse en 40 horas mensuais as de libre disposición para cada un dos delegados sindicais, debéndose xustifica-lo seu uso ante o xefe de persoal, xa sexa con carácter previo para as que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade a súa utilización para as demais.

Non se consideran computables como horas sindicais, nin as de negociación nin aquelas que se utilicen en reunións con órganos de administración a iniciativa destes.

Artigo 28º.-Garantías sindicais.

1. Os delegados sindicais 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.

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

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

Artigo 29º.-Asembleas.

1. O concello comprométese a facilitar un local para a celebración de asembleas xerais ou de centro, e a disposición de tempo de ata un máximo de 36 horas, de conformidade coa Lei 9/1987.

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

Capítulo IX

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 30º

1. O persoal laboral ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e psíquica, e á protección da súa saúde, así como a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo, e a participación na formulación da política de prevención no seu centro de traballo e no control e vixilancia das medidas adoptadas no seu desenvolvemento.

2. O concello obrigarase a promover, fomentar e pór en aplicación unha adecuada política de seguridade e hixiene en todos e cada un dos departamentos, servicios e centros de traballo del dependentes.

Artigo 31º.-Vestiarío de traballo.

1. Os concellos proporcionarán vestiarío de traballo en concordancia co posto de traballo e a función que se realice.

A mesa negociadora velará para que as prendas e elementos de protección reúnan as condicións adecuadas e estean homologadas pola autoridade laboral competente.

2. Os traballadores suxeitos a riscos específicos dotaráselles das pezas e elementos de protección adecuados e homologados para afronta-la natureza do risco.

Artigo 32º.-Caixa de primeiros auxilios.

En tódolos centros de traballo haberá, como mínimo, un caixa de primeiros auxilios debidamente provisto.

Disposicións xerais

Primeira.-Os postos de traballo proveranse, sempre e cando proceda, polo sistema de concurso de méritos entre empregados existentes no cadro de persoal no concello, logo da convocatoria para o efecto.

Segunda.-Entenderase por cónxuxe a persoa ligada ó empregado de forma permanente por vínculo legal ou análoga relación de afectividade. Neste último caso, deberá aceditarse co certificado de convivencia para os efectos oportunos.

Terceira.-O feito de que un traballador non faga a súa xornada laboral (por vacacións, ILT, permiso, etc...) non implicará, en ningún caso, o aumento da xornada laboral do resto dos traballadores dese servizo ou dependencias.

Cuarta.-En caso de despedimento improcedente, o concello poderá optar entre incorpora-lo traballador o seu posto ou indemnizalo.

Quinta.-O concello entregará copia do presente acordo e as súas posibles modificacións a tódolos empregados que figuren no cadro de persoal.

Disposición derradeira

As partes acordan asumir los acordos asinados en Madrid entre a FEMP e os sindicatos. Este acordo entenderase asinado polas dúas partes, cando sexa aprobado polo Pleno da Corporación.

ANEXO

Equiparación

Equivalencias entre funcionarios e persoal laboral.

Peón servizos múltiples=conserxe educación.

Peón barrendeiro=conserxe educación.

Persoal limpeza de edificios=salario-grupo E, antigüidade-grupo E, complemento de convenio-nivel complemento destino 10.

* Para a táboa de salarios, véxase o DOG núm. 62, do 28 de marzo de 2001.