

Convenio colectivo do persoal laboral ó servizo do Concello de Pontedeume (Anos 2000-2001)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1.1.-Ámbito de aplicación persoal.

Tódolos acordos recollidos no presente documento serán de aplicación ó persoal laboral que presta os seus servizos no Concello de Pontedeume.

Queda exceptuado o persoal eventual de libre designación ó que se refire o artigo 20.1º b) da Lei 30/1984, do 2 de agosto.

Artigo 1.2.-Ámbito de aplicación temporal.

a) Vixencia do convenio: con independencia da data en que sexa asinado polas partes, aprobado polo Pleno da Corporación e publicado, este convenio entrará en vigor para tódolos efectos o primeiro de xaneiro de 2000, estendéndose na súa duración ata o 31 de decembro do 2001.

b) Denuncia do convenio: efectuarase de forma automática cun mes de antelación ó remate da súa vixencia e iniciaranse as negociacións do novo convenio en data posterior ós quince días naturais contados a partir da data de denuncia.

c) Prórroga do convenio: denunciado o pacto e mentres non se acade un novo acordo expreso, manterase en vigor o presente en todo o seu contido normativo, agás no que afecta ó capítulo de retribucións no que haberá que averse ó disposto na Lei de orzamentos do Estado para cada ano, e mesmo no que respecta ó calendario laboral aprobado polos órganos competentes, sen prexuízo dos condicionamentos específicos recollidos neste documento.

Artigo 1.3.-Carácter.

O acordo ten un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos, no sentido de que as condicións pactadas constitúen un todo orgánico e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente vinculado á totalidade, polo que non poderán ser renegociadas, modificadas ou reconsideradas parcialmente illadas do seu contexto, non podendo pretenderse a aplicación de partes do seu articulado rexeitando o resto, senón que sempre haberá de ser aplicado e observado na súa totalidade.

Artigo 1.4.-Condicións máis beneficiosas.

As melloras establecidas en calquera outra disposición de rango superior e todas aquelas situacións colectivas que sexan mellores cás do presente convenio serán de aplicación, consonte o principio de norma máis favorable para o persoal do Concello de Pontedeume.

Artigo 1.5.-Irrenunciabilidade.

Terase por nula ou por non feita a renuncia por parte dos traballadores de calquera dos beneficios establecidos no acordo. Así mesmo, tacharanse de nulidade, entendéndose como non dispostos e sen efecto ningún, calquera acordo, resolución ou cláusulas que impliquen condicións menos beneficiosas para os traballadores do Concello de Pontedeume.

Artigo 1.6.-Comisión mixta de seguimento, interpretación e aplicación.

Coa función de examinar e resolver cantas cuestións deriven da interpretación, vixilancia e aplicación deste texto establécese unha comisión de seguimento e interpretación que terá unha composición paritaria que se constituirá no prazo de 30 días a partir da publicación deste convenio.

Esta comisión reunirse cantas veces sexa necesario por petición de calquera das partes.

Deberase pronunciar por escrito sobre os asuntos que figuren na orde do día os acordos xurdidos no seo da mesma terán o valor executivo que estime a propia comisión.

¹ Publicado no DOG núm. 79, do 24 de abril do 2001.

Capítulo II

Xornada e calendario laboral

Artigo 2.1.-Xornada de traballo ordinario.

2.1.1. A xornada laboral anual do persoal ó servizo do Concello de Pontedeume terá unha duración máxima de 37,5 horas semanais.

Non se traballará máis de 5 xornadas continuadas, de luns a venres, salvo acordo co comité de empresa.

2.1.2. Os horarios de traballo específicos de cada servizo van recollidos no anexo I do presente convenio.

2.1.3. Os empregados/as municipais disporán dun descanso de 20 minutos diarios na súa xornada laboral, retribuídos e non recuperables.

Cada xefatura distribuirá este período de lecer atendendo ás necesidades do servizo.

2.1.4. Aqueles servizos que teñan establecido un sistema de quendas rotativas ou os que, por específicas peculiaridades do seu cometido non poidan gozar dos días exentos de prestaren servizo no calendario laboral, serán compensados no cómputo anual de horas que resulten.

Artigo 2.2.-Traballo en festivos.

Entenderase por traballo en festivos aquel que se realice no tempo que medie entre as vintedúas horas da véspera e as vintedúas horas de cada domingo ou festivo.

Artigo 2.3.-Traballo a quendas.

Entenderase por traballo a quendas naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade se deban organizar por quendas, os seus empregados/as rotarán en cadansúa quenda. Así mesmo, procurarase que nas dependencias nas que a actividade se desenvolva en domingos, festivos ou de noite, as xornadas traballadas nas devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre tódolos traballadores/as adscritos ó servizo.

Artigo 2.4.-Pausa entre cada xornada.

Calquera que sexa o réxime de organización do traballo en cada servizo municipal, entre o remate dunha xornada e o comenzo da seguinte mediarán como mínimo doce horas, salvo casos excepcionais de urxencia.

Artigo 2.5.-Horas extraordinarias.

2.5.1. Diante da grave situación de paro laboral existente en Galicia, agudizada nesta comarca, e co fin de favorecer a creación de emprego, acórdase a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable a realización de horas extras, isto é, as realizadas fóra da xornada de traballo ordinario, de acordo cos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias habituais, supresión total e absoluta.

b) Horas extra, excepcionais ou orixinadas por producirse imprevistos, ausencias, interrupcións do servizo, alteracións das quendas do persoal ou outras circunstancias de carácter puntual derivadas da actividade ou servizo de que se trate.

No eido apuntado no parágrafo anterior, sempre que o persoal municipal teña realizado ou se prevexa que vai realizar semestralmente un número de horas extras igual ou superior ó 30% de horas que corresponde á xornada semestral individual no concello, este quedará obrigado a contratar tantos traballadores/as como resulten do exceso de horas da operación antedita.

O número de horas extras individuais non superará, en ningún caso, o tope establecido na lexislación vixente (80 horas/ano). Naqueles servizos onde haxa persoal con xornada reducida as horas extraordinarias que realice o persoal destes servizos converteranse en aumento da súa xornada; de xeito que as horas extraordinarias realizadas ó longo do ano converteranse no equivalente á xornada para o seguinte, tendo como criterio a antigüidade.

2.5.2. O sistema de franqueo.

Compensatorio por horas libres computadas como de traballo efectivo dentro da xornada laboral, a razón de dúas horas de libranza por cada hora traballada, se fose diurna, e tres horas

libres, se fose en xornada festiva ou nocturna. Enténdese tamén como festiva os días libres, anque non consten no calendario como tales, e como horas nocturnas as comprendidas entre as 22 e as 6 horas.

En casos excepcionais, e por actividades extraordinarias poderase troca-lo sistema de compensación polo de retribución.

2.5.3. O sistema de retribución.

O criterio aplicado será que unha hora diurna valerá o dobre dunha hora normal, e unha hora nocturna ou festiva o triple, ata un máximo mensual equivalente ó 30% do salario total, en tal caso seranlle aboadas as contías e incluídas inescusablemente na nómina de haberes do mes seguinte ó da súa efectiva realización, sen prexuízo do establecido no punto seguinte.

O módulo para o seu cálculo é o seguinte:

Salario anual/1.568 h= valor hora ordinario.

Valor hora normalx2= valor hora extra diurna.

Valor hora normalx3= valor hora extra nocturna ou festiva.

Sen embargo, por acordo entre o traballador/a ou grupo de traballadores/as o xefe do servizo ou unidade administrativa, as horas de compensación poderanse acumular ata chegaren a completar unha ou máis xornadas de traballo que só poderán ser acumulables ás vacacións anuais se o servizo o permite.

Para este efectos, sempre que un empregado/a ou grupo deles dun servizo ou unidade administrativa teña feito horas extraordinarias, elaborárase unha relación na que conste a identificación do persoal, número, data e cuantificación das horas extraordinarias realizadas, que será remitida ó negociado de Persoal e ós órganos de representación laboral, ademais de entregarlles parte escrito ós traballadores ou traballadoras que as realizasen.

2.5.4. Os responsables dos servizos ou unidades administrativas responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización das horas extraordinarias, así como da veracidade dos condicionamentos aludidos que xustifiquen a realización destas sempre que haxa consignación orzamentaria.

2.5.5. Especificamente, terán a consideración de horas extraordinarias as empregadas polos traballadores/as municipais en asistencia a xuízos ou comparencias derivadas da prestación de servizos fóra da xornada de traballo. O tempo investido deberá ser xustificado mediante certificado expedido polo xulgado ou organismo correspondente e contabilizarase como media xornada por cada asistencia.

Artigo 2.6.-Calendario laboral.

2.6.1. O calendario laboral que reixerá para o persoal ó servizo do Concello de Pontedeume será o establecido con carácter xeral polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local sendo negociado entre a corporación e o comité de empresa antes do 1 de decembro de cada ano.

Capítulo III

Vacacións, permisos, licencias e situacións administrativas

Artigo 3.1.-Vacacións.

3.1.1. O persoal municipal terá dereito ó disfrute dun período de vacacións anuais que non serán renunciabes nin substituíbles por compensación económica. Terán a duración dun mes ou a parte proporcional correspondente se o tempo de servizos prestados fose inferior a un ano, agás no caso do persoal xubilado que collerá o mes completo de vacacións antes da data da súa xubilación.

Desfrutaranse nos meses de xuño a setembro ambos inclusive a mes natural e completo, agás petición expresa do interesado/a de desfrutalas fóra dese período. A quenda das vacacións será rotatoria en cada servizo, salvo acordo expreso dos interesados/as.

3.1.2. As vacacións anuais poderanse fraccionar tamén en dúas quendas.

3.1.3. A duración do período vacacional do persoal que non chegue a un ano de servizo activo será proporcional ó tempo de servizos que medie desde a data do seu ingreso a razón de dous días e medio por mes ou fracción do mes traballado, redondeando o resultado en días por

exceso.

Artigo 3.2.-Calendarios de vacacións.

3.2.1. Os calendarios de vacacións anuais de cada servizo expoñeranse nos taboleiros de anuncios antes do 30 de abril de cada ano, e deberán ser negociados co comité de empresa.

3.2.2. O período vacacional quedará suspendido cando se presente unha situación de baixa médica antes ou durante o seu desfrute; as vacacións reanudaranse cando a alta médica sexa efectiva.

Artigo 3.3.-Permisos e licencias.

3.3.1. O traballador/a, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e tempos seguintes:

a) Por matrimonio propio ou formación de parella, o traballador/a terá dereito a unha licenza retribuída de 15 días naturais ininterrompidos, podendo acumularlos ás vacacións e sen que poidan ser absorbidos por estas.

b) Por xestación e parto, segundo a lexislación vixente.

c) Protección do embarazo. Con prescrición facultativa previa, concederase permiso para asistir ás clases de preparación para o parto durante a xornada de traballo, xustificando esta asistencia cada semana no negociado de Persoal.

A traballadora xestante poderá optar a ocupar un posto de traballo distinto do seu dentro do mesmo servizo cando as súas circunstancias físicas así o aconsellen, coa prescrición facultativa correspondente, por proposta da representación do persoal e sempre que o servizo o permita. Este cambio non suporá en ningún caso modificación da súa categoría, nin das súas retribucións.

d) Por paternidade, catro días.

e) Por adopción, licenza de dezaseis semanas de acordo co artigo 48.4º da Lei 39/1999, do 5 de novembro.

f) Por enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe, fillos ou persoas que convivan co traballador/a, cinco días.

No caso de enviudar tendo fillos/as menores de 6 anos ou maiores diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais ó seu cargo: dez días naturais desde o seu novo estado civil.

g) Por falecemento ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días cando o suceso se produza en Pontedeume e catro días cando aconteza fóra da localidade.

h) Por intervención cirúrxica de familiares ata o segundo grao de afinidade ou consanguinidade, dous días (ampliábeis e para estudar en cada caso concreto).

i) Quen, por razóns de garda legal, teña ó seu coidado algún menor de seis anos ou maior diminuído físico, psíquico ou sensorial terá dereito á diminución da súa xornada de traballo no tempo que o interesado/a estime preciso, coa redución proporcional das súas retribucións.

j) Por traslado do domicilio habitual, un día se é na mesma localidade e tres días se é a unha distancia superior a 10 quilómetros.

k) Para concorrer a exames e demais probas de aptitude ou avaliación en centros oficiais, os días da súa celebración.

l) O traballador/a cun fillo/a menor de 12 meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, período de tempo que poderá dividir en dúas fraccións.

3.3.2. Concederanse ademais os seguintes permisos:

a) Por asuntos propios, poderase conceder permiso sen retribución dunha duración determinada que non poderá exceder dos tres meses cada dous anos.

b) Poderase conceder permisos para a realización de estudos directamente relacionados coa Administración pública. Nestes casos o traballador/a terá dereito a percibir tódalas retribucións.

c) Para as funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, no tempo e forma establecido no presente convenio.

d) Por acudir a consultas, tratamentos ou exploracións médicas (debidamente xustificadas) percibiranse as retribucións íntegras.

e) Poderase conceder permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter técnico, científico,

profesional, colexial, asociativo ou sindical. Se a asistencia fose promovida polo propio concello ou organismos oficiais por se tratar de materias de interese para el, este permiso será retribuído e o traballador/a terá dereito a indemnización por axudas de custo, gastos de viaxe, inscrición e outros.

f) Disponerse de 28 horas de permiso ó ano para asuntos particulares sen xustificación e retribuídos, previamente autorizados por cada responsable de servicio e serán notificados para o seu control na oficina de persoal.

3.3.3. Nas referencias feitas no presente capítulo a días de permisos ou licencias, entenderanse feitas a días naturais, sexan laborables ou non, agás no relativo ós permisos por asuntos particulares que se entenderán sempre como días de traballo.

En todo caso, os días de permiso por: traslado de domicilio, concorrencia a exames, enfermidades ou falecemento de familiares deberán coincidir necesariamente co día en que se produza o evento.

Artigo 3.4.-Tramitación.

Calquera resolución negativa de permisos para asuntos particulares deberá ser debidamente motivada e argumentada. Antes da adopción de calquera resolución denegatoria deberá ser oído o interesado/a e os órganos de representación sindical, sempre que o tivesen solicitado, con dous días de antelación.

Capítulo IV

Asistencia sanitaria

Artigo 4.1.

O Concello de Pontedeume garantiralles unha asistencia sanitaria digna a tódolos traballadores/as/as municipais.

Capítulo V

Melloras sociais, asistenciais e profesionais

Artigo 5.-Partida de melloras sociais.

Artigo 5.1.-Anticipos.

5.1.1. Por petición do interesado, o concello concederá ós seus empregados e ata o límite consignado na correspondente partida orzamentaria anticipos de cantidades sobre o soldo, a devolución dos cales se efectuará mediante deducción mensuais en nómina sen que xeren ningún tipo de xuros.

5.1.2. A contía dos citados anticipos será de ata catro mensualidades, cun tope máximo ata 500.000 pesetas, para tódolos empregados, incluídos os que as súas catro mensualidades non alcancen a devandita cantidade.

5.1.3. O período normal de devolución dos anticipos establécese en relación co importe respectivo segundo o seguinte baremo:

-Unha ou dúas mensualidades, para devolver en 12 meses.

-Tres mensualidades, para devolver en 18 meses.

-Catro mensualidades, para devolver en 24 meses.

5.1.4. Cando un empregado solicite e lle sexa concedido o tope máximo, tal e como se establece no punto 2 deste artigo, poderá optar pola súa amortización entre:

Unha cantidade fixa de amortización de 12 mensualidades/ano por un tempo non superior a catro anos.

Prazos porcentuais en 12 mensualidades/ano, fixados como segue:

Primeiro ano: 20% de 500.000 100.000 8.333

Segundo ano: 29% de 400.000 116.000 9.667

Tercer ano: 47% de 284.000 133.000 11.124

Cuarto ano: resto por amortizar 150.250 12.544

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

traballador.

5.1.6. En todo caso, o período máximo de devolución solicitado polos traballadores/as, dentro das opcións anteriormente sinaladas, non poderá exceder a data da súa xubilación.

5.1.7. Non se concederán novos anticipos se o empregado/a non amortizou, cando menos, o 75% do que tiña concedido con anterioridade, salvo por causa debidamente xustificada, así o estime a comisión do fondo de axuda social.

Artigo 5.2.-Anticipos de mensualidades con dereito a retribución.

Sen prexuízo do establecido anteriormente, os empregados municipais poderán percibir, en caso de urxente necesidade, un anticipo de ata o 75% das retribucións mensuais, o cal se fará efectivo con carácter inmediato e a cantidade correspondente seralles descontada automaticamente na nómina do mesmo mes.

Artigo 5.3.-Asistencia xurídica e responsabilidade civil.

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

5.3.2. Así mesmo, asumirá as posibles responsabilidades civís que puideran derivar da prestación do servizo polos seus traballadores/as.

5.3.3. Para estes efectos suscribírase unha póliza de seguros que garanta unha cobertura suficiente das responsabilidades civís, logo do estudo das ofertas presentadas entre a corporación e os representantes do persoal.

Artigo 5.4.-Incapacidade temporal.

5.4.1. Dentro dos tres primeiros días seguintes de non asistencia ó traballo por mor de enfermidade ou accidente laboral, presentárase no rexistro xeral o correspondente volante de baixa médica oficial e quincenalmente os oportunos partes de confirmación da baixa médica. O parte de alta laboral presentárase no rexistro o día da incorporación ó traballo. Os traballadores/as do concello percibirán durante o período de IT ou accidente o 100% das retribucións.

Artigo 5.5.-Pólizas de seguros.

O concello subscribirá, logo de consulta e acordo cos representantes do persoal as pólizas necesarias que cubran os seguintes riscos:

- a) Morte por accidente de traballo. Cobertura do dito risco a tódolos empregados en caso de xurdir accidentes de traballo ou accidentes cando o traballador se despraza ó centro de traballo desde a súa casa ou viceversa, sempre que se produza no itinerario lóxico correspondente. Para este efecto haberá un período de carencia de 1 hora, tanto á entrada como á saída do traballo.
- b) Morte natural ou por accidente non laboral.
- c) Invalidez permanente, total e absoluta. O mesmo que no punto a).
- d) Retirada do carné de conducir. Que cubra a posible retirada, temporal ou definitiva, do carné de conducir a todo conductor, cando esta derive de realizar calquera tarefa ou función ó servizo do concello, sexa ou non deste último a propiedade do vehículo utilizado.
- e) Responsabilidade civil. Que garanta e cubra as posibles responsabilidades civís que puidesen derivar do establecido no punto anterior e no artigo precedente e outras circunstancias, segundo o establecido na lexislación aplicable.

O concello concertará con primas íntegras ó seu cargo unha póliza de seguros de acordo coa cobertura do riscos anteriormente citados e que garanta o percibo da indemnización seguinte:

2.000.000 de pesetas en caso de falecemento do traballador.

4.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente absoluta ou gran invalidez se cesa no concello.

Artigo 5.6.-Diminución da capacidade.

5.6.1. Os traballadores/as municipais que teñan diminuída a súa capacidade física ou psíquica para o desempeño do seu posto de traballo por razóns de idade, accidente, enfermidade, etc.

terán dereito a seren trasladados a postos de traballo de segunda actividade, sempre que o servizo o permita e logo do estudo conxunto do caso entre a representación corporativa e sindical.

En caso de non poder realizar ningunha función, ou non existilo posto axeitado, iniciárase o correspondente expediente de xubilación ou invalidez. Durante a instrución deste proceso ata que finalice o concello completará as retribucións do traballador na porcentaxe correspondente á prestación de IT ata o 100% das retribucións.

5.6.2. Atenderanse preferentemente as peticións dos traballadores/as maiores de 55 anos, con especial atención ás condicións de penosidade, perigosidade e toxicidade do posto de traballo que estea a desempeña-lo solicitante.

5.6.3. En calquera caso, o traslado de posto de traballo deberá ser asumido voluntariamente polo interesado/a.

Artigo 5.7.-Prima por xubilación.

Os traballadores/as municipais terán dereito ó desfrute dun permiso retribuído dun día laborable por cada ano de servizos prestados ó Concello de Pontedeume no último ano de traballo previo á data de xubilación que se poderán acumular ó correspondente mes de vacacións anuais, ou cantidade económica equivalente.

Artigo 5.8.-Integración dos minusválidos.

5.8.1. Nas convocatorias para prazas da oferta de emprego público do concello non se establecerán exclusións por eivas físicas ou psíquicas, agás nos casos no que estas sexan incompatibles co normal desenvolvemento das funcións propias do posto de traballo obxecto da convocatoria.

5.8.2. O concello velará polo estricto cumprimento da Lei 13/1982, de integración social de minusválidos e especificamente do artigo 5, alíneas 1 e 2 do Real decreto 152/1985, sobre a oferta de emprego público.

5.8.3. Nas probas selectivas estableceranse para persoas minusválidas que así o soliciten adaptacións de tempo e medios para a súa realización, de tal xeito que gocen de igualdade de oportunidades respecto dos demais participantes.

Artigo 5.9.-Quebranto de moeda.

O concello garantirá o quebranto de moeda que se produza por mor das actividades que impliquen manexo de diñeiro efectivo, sempre que non exista conducta dolosa ou negligente por parte do persoal que realiza estas funcións.

Capítulo VI

Seguridade e saúde laboral

Artigo 6.1.

No prazo de vixencia deste convenio o concello comprométese a constituír los servizos de prevención segundo a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (BOE nº 269, do 10 de novembro).

Artigo 6.2.

Todo o persoal do Concello terá dereito e obriga de realizar unha revisión médica anual.

Capítulo VII

Dereitos e garantías sindicais

A) Dereito á representación colectiva.

Artigo 7.1.

Os delegados do comité de empresa así como os delegados sindicais gozarán de tódolos dereitos e garantías recoñecidas na lexislación vixente e no presente convenio.

Artigo 7.2.

A representación colectiva do persoal ó servizo do Concello de Pontedeume exercerase por parte do comité de empresa, validamente constituído, segundo a Lei 8/1980, do Estatuto dos traballadores e mais polas seccións sindicais acreditadas.

Artigo 7.3.

Á parte do recollido na lexislación vixente, o comité de empresa do Concello de Pontedeume terá dereito ó seguinte:

- a) Logo da solicitude por escrito poderán consultar e informarse de tódalas cuestións relacionadas co persoal municipal, dispoñendo para tal fin de libre acceso, consulta e reprodución gratuíta de toda a documentación relativa ás ditas cuestións, dentro dos límites de reserva e non abuso. A negativa de autorización deberase dar por escrito coas motivacións que a xustifiquen.
- b) Exhibir e difundir libremente, en horas e lugares de traballo, calquera tipo de información, prensa, propaganda e publicacións de carácter sindical ou de interese laboral, profesional ou cultural.
Para estes efectos utilizaranse os taboleiros de anuncios de uso sindical, que deberán ser incrementados.
- c) Convocar e celebrar reunións e asembleas de todo ou parte do persoal, durante a xornada de traballo ou fóra dela, dentro das dependencias municipais, de conformidade cos requisitos establecidos respecto do exercicio do dereito de reunión.
- d) O crédito de horas sindicais do que poderán dispor tódolos membros dos órganos sindicais será de 30 horas. No cómputo de horas sindicais excluírase o tempo de asistencia a reunións con órganos da Corporación.
- e) Os representantes sindicais electos e os delegados/as sindicais poderán facer acumulación do seu crédito mensual de horas comunicando cunha antelación mínima de dous días ó Negociado de Persoal e debendo especificar nela o nome dos/as cedentes e dos/das beneficiarios/as.
- f) A Corporación falicitáralles ós representantes sindicais e ás seccións sindicais representativas as actas e ordes do día da Comisión de Réxime Interno, Comisión de Goberno e Pleno.

Artigo 7.4.

O comité de empresa terá á súa disposición un local nas dependencias do concello.

B) Dereitos de negociación e participación colectiva.

Artigo 7.5.

A negociación colectiva e a participación para determina-las condicións de traballo dos empregados/as do Concello de Pontedeume efectuarase mediante a capacidade representativa recoñecida ás organizacións sindicais na Lei 11/1985, de liberdade sindical, Lei 8/1980, do Estatuto dos traballadores, e Lei 7/1990, sobre negociación colectiva.

Artigo 7.6.

O comité de empresa poderá solicitar asistir ás reunións da comisión municipal de réxime interno cun representante.

Consecuentemente a negativa a esa asistencia deberá ser motivada por escrito.

Artigo 7.7.

Consonte o establecido na Lei 2/1991, de xaneiro, sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores/as en materia de contratación, o concello entregáralles ós órganos de representación sindical unha copia básica de tódolos contratos de relación laboral que realice no seu ámbito institucional.

C) Asembleas.

Os empregados/as públicos poderán exercer-lo seu dereito a reunirse en asemblea. Disporán dun máximo de 36 horas anuais, á marxe das que cumpran para discutiren e aprobaren o presente convenio.

Están lexitimados a convocar asembleas: os delegados/as de persoal do comité de empresa, os delegados/as das seccións sindicais ou un mínimo do 30% dos traballadores/as.

A petición de asemblea será por escrito cunha antelación mínima de corenta e oito horas, sinalando o día, a hora, convocantes e o lugar onde se vai celebrar.

A asemblea celebrarase dentro da xornada laboral; preferentemente fóra do horario de atención ó público, salvante casos de folga. A convocatoria poderá afecta-la totalidade do persoal ó que afecta o presente convenio. Os delegados/as de persoal ou membros sindicais poderán convocar reunións sectoriais, nos mesmos termos e requisitos. Non poderán exceder de doce horas anuais por sector.

Capítulo VIII

Selección do persoal, provisión de postos de traballo e fomento da promoción e formación

A) Selección do persoal.

Artigo 8.1.

O ingreso do persoal ó servizo do Concello de Pontedeume realizarase mediante convocatoria pública a través do sistema de oposición ou concurso-oposición nos que se garantirán os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

As prazas que se pretendan cubrir deberán estar incluídas na relación de postos de traballo do concello na correspondente oferta pública de emprego.

Artigo 8.2.

A oferta pública de emprego e as bases da convocatoria de provisión de prazas laborais serán negociadas anualmente co comité de empresa, quedando a expensas do que determine o Pleno corporativo en última instancia.

Artigo 8.3.

O comité de empresa do concello participará nos tribunais de selección con voz e voto, polo que nomeará un representante no tribunal de cada convocatoria.

Artigo 8.4.

Para potencia-lo emprego do idioma galego no Concello de Pontedeume e garanti-lo dereito dos administrados ó uso do galego nas súas relacións coa Administración pública, nas probas selectivas que se realicen para ó acceso ás prazas incluírase unha proba de coñecemento da lingua galega, consonte o Plan de Normalización do Concello de Pontedeume e disposicións legais superiores.

Nos programas das probas de selección do persoal do Concello de Pontedeume incluírase o coñecemento da Lei 3/1983, de normalización lingüística de Galicia, o Plan de Normalización Lingüística do Concello de Pontedeume e cantas disposicións en materia de normalización lingüística estableza o Concello de Pontedeume.

Artigo 8.5.

Para o non disposto no presente capítulo será de aplicación a Lei 4/1988, da función pública e a lexislación vixente no que respecta ó persoal laboral.

B) Provisión dos postos de traballo.

Artigo 8.6.

A representación corporativa e o comité de empresa redactarán un Regulamento interno de provisión de postos de traballo e promoción profesional no que se recollerá o procedemento que se seguirá para a adscrición do persoal laboral ás vacantes que se produzan no catálogo ou

relación de postos de traballo vixentes en cada ano. O dito regulamento negociarase co comité de empresa.

C) Fomento da promoción interna.

Artigo 8.7.

A provisión de vacantes no concello farase por concurso de méritos entre os empregados e, cando non sexa posible, por convocatoria pública (concurso oposición). En todo caso farase conforme a lexislación vixente.

Artigo 8.8.

O baremo para a promoción interna terá en conta como méritos de necesaria consideración os seguintes, entre outros.

a) Cursos de formación e perfeccionamento.

b) Antigüidade que se valorará en primeiro lugar no servizo e en segundo lugar no concello.

c) En tódolos postos terase en conta o nivel de competencia lingüística en galego. Para iso o concello deseñará, en colaboración cos representantes dos traballadores, os perfís lingüísticos para tódolos postos de traballo (que se establecerán coa proporcionalidade razoable) e proporcionará os medios de formación adecuada.

d) Para asistir ós cursos de formación e establecer un control deles deberá estar suficientemente xustificado que estes estean directamente relacionados coa súa actividade profesional, estarán repartidos proporcionalmente entre os traballadores con dereito a eles en función das partidas orzamentarias asignadas.

Artigo 8.9.-Órganos de selección.

En toda convocatoria para postos de traballo e ascensos deberá figura-la composición do órgano cualificador, quen, en todo caso, contará coa presenza de, polo menos, un representante sindical, con voz e voto.

Capítulo IX

Dereitos lingüísticos

Artigo 9.1.

Os traballadores/as ó servizo do Concello de Pontedeume teñen o dereito e o deber de desenvolver-la súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua oficial da Comunidade Autónoma e, en particular, do Concello de Pontedeume, e de accederen a vías de formación lingüística en relación co servizo público e co perfil do posto de traballo, no marco das disposicións contidas no Estatuto de autonomía, Lei 3/1983, de normalización lingüística de Galicia, e Lei 5/1988, que regulamenta o uso do galego nas entidades locais.

Artigo 9.2.

O Concello de Pontedeume establecerá, de acordo coas disposicións normativas nomeadas e coas que puidesen dictarse nese ámbito, as medidas adecuadas para garantir-lles ós seus empregados/as o exercicio pleno e sen restriccións dos dereitos recollidos neste capítulo, nos niveis orais e escrito do uso do idioma galego.

Estas medidas incluírán necesariamente entre outras, as seguintes:

a) A elaboración dun Plan de Formación Lingüística para o persoal.

b) A regulamentación da avaliación do coñecemento do idioma galego para os efectos de acceso, promoción interna e provisión de postos de traballo.

c) A implantación de sistemas de traballo que aseguren o exercicio do dereito dos traballadores/as do concello a desenvolver-la súa actividade laboral en galego.

d) A adopción das medidas imprescindibles tendentes a garanti-lo dereito dos administrados/as a seren atendidos na lingua oficial de Galicia.

Capítulo X

Réxime disciplinario

Artigo 10.1.

Transitoriamente e mentres non sexa aprobado un Regulamento de réxime disciplinario específico para os empregados/as da Administración local ou da Administración autónoma, rexerá no Concello de Pontedeume o Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Comunidade Autónoma de Galicia, aprobado polo Decreto 94/1991, e as normas establecidas na Lei 8/1980, do Estatuto dos traballadores.

Artigo 10.2.

A Corporación Municipal comprométese a esgota-la vía do diálogo e da información reservada logo da iniciación de expediente disciplinario a calquera traballador/a do Concello de Pontedeume.

Artigo 10.3.

O comité de empresa e as seccións sindicais correspondentes poderán estar presentes nos expedientes disciplinarios que se incoen contra traballadores/as do concello, tanto na súa fase de instrucción como na de resolución, sempre que exista petición expresa neste sentido por parte do inculpado/a.

Neste eido o comité de empresa deberá ser notificado da iniciación, tramitación e resolución de tódolos expedientes disciplinarios que se incoen ó persoal laboral.

Artigo 10.4.

En todo caso, en calquera das fases do procedemento gardarase total reserva en canto ó desenvolvemento do expediente disciplinario.

Artigo 10.5.

Sempre que se inicie expediente disciplinario, deberase poñer fin ó procedemento coa correspondente resolución por parte do órgano competente. A resolución deberá ser motivada e nela non se poderán aceptar feitos distintos dos que serviron de base ó prego de cargos e á proposta de resolución, sen prexuízo dunha distinta valoración xurídica.

Capítulo XI

Retribucións

a) Normas comúns.

Artigo 11.1.

A ordenación do pagamento de gastos de persoal terá preferencia sobre calquera outro que se deba realizar con cargo ó orzamento ordinario do concello.

b) Retribucións salariais.

A estrutura salarial está constituída polos seguintes conceptos:

Salario base.

Complemento de antigüidade.

Complemento convenio.

Pagas extraordinarias.

Son retribucións complementarias:

Complemento de nocturnidade.

Complemento de festividade.

Complemento de produtividade.

Artigo 11.2.-Salario base.

O salario base será o establecido nas táboas salariais anexas a este convenio.

Artigo 11.3.-Complemento de antigüidade.

1. Todo o persoal terá un complemento de antigüidade por trienio consolidado que será retribuído segundo aparece nas táboas salariais anexas a este convenio.

2. Para os efectos de cálculo de trienios computarase o tempo correspondente á totalidade dos servicios prestados en calquera Administración pública, tanto en réxime de laboral ou funcionario.

Pagas extraordinarias:

Serán de tres ó ano por un importe cada unha delas dunha mensualidade completa, percibíndose na nómina dos meses de marzo, xuño e decembro.

Artigo 11.4.-Retribucións complementarias.

11.4.1. Complemento de nocturnidade e festividade:

a) O valor do complemento de nocturnidade terá un cómputo anual de 134.726 pesetas brutas.

11.4.2. Complemento de produtividade:

a) O complemento de produtividade ou extra retribuirá o especial rendemento e o interese ou iniciativa con que o empregado desempeña o seu traballo. Será establecido con carácter mensual e concedido en función dun protocolo escrito que garanta a xustificación, transparencia e sirva de aspiración ou obxectivo para tódolos traballadores.

b) O complemento de produtividade poderá ser retirado temporalmente, por baixa laboral ou incumprimento do establecido na letra a) deste artigo. Poderá ser retirado así mesmo, no mes correspondente, por dúas ausencias ó traballo consecutivas ou tres alternas durante o período dun mes ou cinco nun semestre, sempre que non sexan debidamente xustificadas.

c) Deberá retribuírse por defecto, isto é, será de obrigada inclusión salvo incumprimento do disposto na letra a) e protocolo correspondente.

11.4.3. Servicios especiais.

a) O complemento por servicios especiais retribuirá automaticamente funcións específicas que non se consideren correspondentes ó posto de traballo encargado de grupo, servicio, sección, etc. e deixará de percibirse no momento de producirse o cesamento nestas. En ningún caso poderá ser obrigado o traballador a realizar estas funcións sen percibir estes emolumentos.

b) Cando o seu desempeño tivese unha duración mínima de seis meses no período dun ano ou oito meses durante dous anos, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

c) Se son de inferior categoría mediará acordo previo co traballador, informe ós representantes sindicais e será sen menoscabo dos haberes económicos do posto de orixe.

11.4.4. Indemnizacións.

Retribuiranse por este concepto:

a) Indemnización por asistencia a sesións de órganos da Administración ou reunións similares promovidas pola Corporación, ou para formar parte de tribunais ou comisións de selección ou promoción no emprego público.

As contías desta indemnización axustaranse ó establecido no R.D. 236/1988, do 4 de marzo, e a Resolución do 22 de marzo de 1993, sen prexuízo da súa actualización por posterior norma.

b) Axudas de custo: entenderase por axuda de custos a cantidade diariamente devengada para satisfacer os gastos orixinados pola estancia e manutención fóra da residencia habitual, por razóns de servicio.

c) Gastos de desprazamento: terán a consideración de gastos de desprazamento as cantidades devengadas polo persoal do concello por mor dos gastos ocasionados na utilización de calquera medio de transporte en razón do servicio encomendado.

Cláusulas adicionais

Primeira.-As táboas salariais serán revisadas anualmente, con efectos do 1 de xaneiro tendo en conta que no ano 2003 se teña equiparado o persoal laboral ó funcionario que realice as mesmas funcións.

Segunda.-O concello de acordo co comité de empresa comprométese a presentar un catálogo de postos de traballo dentro do ano seguinte á sinatura deste convenio tendo en conta como criterio para a súa elaboración o de a igual traballo, igual salario.

Terceira.-No próximo exercicio integrarase no soldo o 40% do complemento de transporte, quedando outro 30% para ser integrado no exercicio do 2002 e outro 30% para o 2003.

ANEXO I

Horarios específicos.

1. Persoal de limpeza de vías públicas.

De 3 horas a 9 horas.

2. Brigada de vías, obras, parques e xardíns.

De 7 horas a 14.30 horas de luns a venres.

3. Persoal de administración.

De 8 horas a 15.30 horas, de luns a venres.

4. Persoal de limpeza de edificios municipais.

Farán a súa xornada de xeito continuado ou partido tendo en conta a situación específica dos centros onde presten o servizo.

5. Persoal de recollida de lixo: establécense dúas quendas e alternarán semanalmente.

Quenda diúrna: de luns a venres de 7 horas a 14.30 horas.

Quenda nocturna: mércores, xoves e venres de 22 horas a 5.30 horas.

Sábado de 24 horas a 7.30 horas.

Os festivos non se traballan e cando coincidan dous festivos seguidos traballarase o segundo.

ANEXO II

Xornadas especiais.

Xornada especial limpeza de rúas: librando cada traballador un día polo medio da semana, máis un sábado ou domingo alternativamente, cobrando o correspondente complemento de nocturnidade e festividade. O traballador encargado da limpeza do Feirón librará de forma fixa o venres e o domingo, xa que o sábado deberá comeza-la súa xornada unha vez rematado este. Xornada auxiliar policía local: establecerase o horario nun prazo de 15 días como máximo, unha vez asinado o presente acordo.

En tódolos casos de xornada nocturna o concello aplicará as medidas oportunas co fin de que non sexa necesaria a súa realización o 24 nin o 31 de decembro (noite do Nadal e Ano Vello).

Tódalas xornadas especiais son susceptibles de ser anuladas e aplica-la xornada normalizada do resto do persoal laboral, logo do acordo dos representantes do concello e o comité de empresa.