

## **Convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Burela (Anos 2004-2007)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Os acordos que se recollen neste documento serán de aplicación ao persoal laboral fixo e ao persoal temporal con contrato igual ou superior a un ano, do Concello de Burela, coas salvidades que se indiquen expresamente.

Artigo 2º.-Período de vixencia.

Este convenio terá vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2007. As condicións estipuladas serán mantidas ata esa data, agás aquelas que puidesen ser contrarias á lexislación vixente en cada momento.

Os capítulos económicos serán incrementados anualmente, polo menos, e pendentos da mesa xeral de negociación, nas contías fixadas nos orzamentos xerais do Estado.

Denuncia: as partes comprométense a comezar a negociación para a revisión e/ou modificación do convenio en setembro de 2007, prorrogándose anualmente; mentres se negocie o novo convenio manterase en vigor este.

Artigo 3º.-Comisión de seguimento e interpretación.

Créase unha comisión de seguimento que terá como finalidade a interpretación do articulado, intervención obrigatoria con carácter previo á presentación de calquera conflito colectivo ou impugnación e calquera outra que expresamente se indique neste convenio. A indicada comisión terá carácter paritario, ostentándose a presidencia de forma rotatoria.

Artigo 4º.-Sistema retributivo.

Incorpórase como anexo 1 a táboa salarial deste ano 2005 do persoal laboral fixo.

Artigo 5º.-Permisos e licenzas retribuídas.

Observarase o disposto nos artigos 68 e 70 da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.

Artigo 6º.-Anticipos.

A contía máxima dos anticipos a que ten dereito cada traballador será de tres mensualidades ou ata catro no caso de emerxencia xustificada. A amortización do anticipo realizarase en dez, vinte ou trinta mensualidades segundo a súa contía. Soamente terán dereito a un anticipo por traballador como máximo cada dous anos sempre que non estea pendente de amortización outro anterior. En caso de cesamento deberá amortizarse anticipadamente.

Artigo 7º.-Composición de tribunais.

En todos os tribunais do Concello de Burela para o acceso a postos de persoal laboral, será designado polo comité de empresa un vogal. Este vogal deberá ter igual ou superior categoría ca a do posto que se vaia cubrir.

A selección de todo o persoal laboral farase conforme o establecido legalmente, e en todo caso respectaranse os principios de publicidade, igualdade, mérito e capacidade. Tal selección farase a través dos sistemas de concurso, concurso-oposición ou oposición libre.

Artigo 8º.-Promoción interna.

O Concello facilitará a promoción interna consistente no ascenso desde corpos ou escalas dun grupo de titulación a outros do inmediato superior. Os aspirantes deberán cumprir os requisitos

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 107, do 6 de xuño de 2005.

de titulación, antigüidade e superar as probas que se fixen legalmente. Como criterio xeral, polo menos o 50% das prazas vacantes serán cubertas por este sistema, e no caso de haber só unha, esta reservarase para promoción interna, no caso de existiren posibles candidatos a ela.

#### Artigo 9º.-Formación.

O Concello adoptará as medidas concretas que posibiliten a formación e perfeccionamento dos seus traballadores cara á promoción profesional, así como o incremento da súa produtividade e un mellor servizo público. Deste xeito, fixarase unha contía nos orzamentos de cada ano para facer fronte ás axudas para sufragar os custos de matrícula, axudas de custo e quilometraxe xerados pola asistencia dos empregados públicos municipais a cursos de formación. Estes cursos deberán estar directamente relacionados coas funcións que desempeñe o interesado e a asistencia do persoal, logo da solicitude á alcaldía, quedará condicionada polas necesidades do servizo. Queda fixado un crédito máximo de corenta horas laborais anuais para cada traballador para asistir a cursos de formación, agás os supostos especiais en que se supere este límite, limitándose a un curso máximo anual neste caso.

#### Artigo 10º.-Réxime de traballo.

Mantense a xornada laboral actual, segundo o acordo marco regulador do persoal do Concello de Burela, publicado no BOP de Lugo nº 148, do 29 de xuño.

Establécense como festas non recuperables as fixadas con este carácter a nivel estatal, autonómico e local. Ademais, inclúese como festa non recuperable o día de Santa Rita, patroa dos funcionarios da Administración local (22 de maio). No suposto de que este día coincida con festivo, sábado ou domingo, substituirase por outro día hábil. En todo caso, quedarán garantidas as necesidades mínimas dos servizos, mesmo o rexistro municipal.

O horario laboral será, con carácter xeral, de luns a venres das 8.00 ás 15.00 horas, ben que o rexistro xeral manterase aberto os sábados das 9.00 ás 14.00 horas, para o que se elaborará un réxime de quendas entre os funcionarios da escala de Administración xeral dos grupos C e D ou empregados públicos asimilados, que se compensará coa mañá dun día hábil libre, non acumulable a vacacións ou días de asuntos propios.

Establécese un horario especial reducido, das 9.00 ás 14.00 horas, aplicable nos días hábiles de Semana Santa, durante as festas de Burela e desde o 26 de decembro ao 5 de xaneiro, ambos os dous incluídos.

Os empregados públicos municipais disporán dunha pausa para descansar, dentro da xornada de traballo, de vinte minutos diarios, que se computarán como de traballo efectivo, retribuídos e non recuperables. O momento de efectuar a dita pausa está limitado pola obriga de non afectar de maneira notable a prestación dos servizos, que procurarán autoorganizarse de maneira que, atendendo o criterio de facilitar a atención aos cidadáns, non se vexa desvirtuado o dereito do persoal a esta pausa ou descanso.

Todos os traballadores sen excepción estarán sometidos aos sistemas de control de horario e de asistencia establecidos en cada centro, que serán organizados polo Concello. As faltas de puntualidade ou de asistencia non xustificadas serán consideradas como falta grave ou leve, segundo as circunstancias consideradas na normativa vixente ou neste convenio.

#### Artigo 11º.-Vacacións.

Os empregados públicos terán dereito a gozar, por cada ano completo de servizo activo, dunhas vacacións retribuídas dunha duración dun mes natural, ou de 22 días hábiles anuais, ou ben dos días que en proporción lles correspondan se o tempo de servizo fose menor. Para estes efectos os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa.

Así mesmo, no suposto de ter completados os anos de antigüidade que se indican, terase dereito ao gozo dos seguintes días de vacacións anuais:

- 15 anos de servizo: 23 días hábiles.
- 20 anos de servizo: 24 días hábiles.
- 25 anos de servizo: 25 días hábiles.
- 30 ou máis anos de servizo: 26 días hábiles.

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao do cumprimento da antigüidade referenciada.

As vacacións gozaranse preferentemente entre os meses de maio e setembro, ambos os dous incluídos, agás que o propio traballador as solicite fóra deste período, ou ben polas necesidades do servizo. As vacacións poderán desfrutarse en meses completos ou fraccionarse nun máximo de tres períodos, sempre cunha duración mínima de sete días consecutivos.

Con independencia do calendario establecido, e supeditado ás necesidades do servizo, poderán concederse, logo da petición do interesado, días libres a conta das vacacións, sen que en ningún caso a súa duración acumulada anual sexa superior ao 50% do período de vacacións.

En ningún caso o período de vacacións poderá compensarse economicamente e deberá gozarse dentro de cada ano natural, e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

O 31 de decembro, todas as dependencias municipais deberán ter elaborado o cadro de vacacións para o ano seguinte, que deberá ser remitido á Secretaría Xeral do Concello, logo da conformidade do xefe do servizo que en cada caso corresponda, que á súa vez o elevará á alcaldía para a súa aprobación. Calquera proposta posterior de cambio deberá seguir o mesmo trámite.

No caso de conflitos de interese respecto ao desfrute das vacacións, determinaranse as quendas por orde de antigüidade, pero rotando en anos posteriores ata completar o ciclo de maio a setembro. Deberanse ter en conta os traballadores con fillos en idade escolar, para facer coincidir, sempre que sexa posible, as súas vacacións co calendario escolar.

No caso de urxente e extrema necesidade, o alcalde poderá adscribir aos traballadores a postos de traballo de superior categoría profesional, polo tempo mínimo imprescindible, dando conta desto ao comité de empresa.

O traballador que desempeñe un posto de traballo de superior categoría percibirá as retribucións complementarias do posto de traballo que desempeñe.

Artigo 12º.-Saúde laboral.

1. O Concello de Burela realizará as revisións médicas anuais e gratuítas para o persoal laboral consonte a lexislación vixente.

2. Nos supostos de IT por enfermidade común ou accidente laboral o Concello aboalle ao seu persoal laboral a que se refire este convenio o cento por cento das súas retribucións, durante os 18 meses de incapacidade temporal, exceptuando as pagas extras.

3. O Concello de Burela reembolsaralle ao persoal laboral, motivado polo propio titular ou beneficiario que non xere ingresos ou menores de 25 anos, contraprestación da receita médica e correspondente factura, as seguintes contías fixadas anualmente por Muface para oftalmoloxía, ortodoncias e outros, acollidos dentro da normativa de Muface.

Artigo 13º.-Xubilación.

A idade de xubilación é a de 65 anos, referidos ao momento do seu cumprimento. No suposto de que a persoa interesada desexe prolongar o servizo, observarase o disposto na lexislación vixente.

Artigo 14º.-Seguridade e hixiene.

Constituirase un comité de seguridade e hixiene consonte a normativa vixente.

O Concello contratará unha póliza de seguros que cubra as seguintes continxencias profesionais:

-Morte: 30.000 euros.

-Invalidez: 45.000 euros.

Artigo 15º.-Réxime disciplinario.

Mantense o réxime disciplinario fixado segundo a normativa da función pública galega, sen prexuízo doutras disposicións especiais, no que sexa de aplicación ao persoal laboral.

Artigo 16º.-Defensa xurídica.

O Concello designará ao seu cargo a defensa do persoal laboral que como consecuencia do exercicio das súas funcións sexa obxecto de actuación xudicial, asumindo as costas que se deriven. O tempo que o traballador empregue nestas accións xudiciais será considerado para todos os efectos tempo de traballo efectivo.

O Concello contará cunha póliza de seguro que cubra a responsabilidade civil do persoal municipal por causas que se sigan por razón do traballo.

Disposición adicional

Incorporarase como anexo 2 a relación de postos de traballo a partir da súa aprobación.

Faise constar que o persoal do Centro de Drogas terá neste ano 2005 un incremento do 5% da masa salarial bruta que se distribuirá a partes iguais entre os traballadores do indicado centro, ademais do incremento do 2% porcentual.

Incrementar igualmente neste ano 2005 os salarios do persoal da ADL e o do Centro Ocupacional na porcentaxe máis baixa de subida que figure na táboa salarial de funcionarios ou na táboa salarial do persoal laboral, establecéndose unha posibilidade de revisión dos seus salarios ao longo desta lexislatura.