

Convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Verín¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º

As normas que contén este convenio aplicaránse a todo o persoal laboral do Concello de Verín.

Artigo 2º

Este convenio considérase vixente desde o día 1 de xaneiro do 2004 ata o 31 de decembro do 2007.

Artigo 3º

Este convenio colectivo quedará prorrogado automaticamente por sucesivos períodos dun ano no caso de non ser denunciados por ningunha das partes.

Artigo 4º

As partes poderán denunciar o convenio colectivo para súa rescisión ou revisión. Esta denuncia farase por escrito, na que unha parte se dirixirá á outra parte e máis á autoridade laboral cunha antelación mínima de 30 días respecto do vencemento inicial ou de calquera das prórrogas.

Artigo 5º

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible, e para os efectos da súa aplicación práctica serán considerados global e conxuntamente quedando subordinados a calquera disposición xeral de rango superior que poida ter efecto máis favorable para o persoal laboral no Concello de Verín.

Artigo 6º

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas cuestións que directa ou indirectamente lles afecten as condicións de traballo do persoal deste concello, particularmente as retribucións, calendario de vacacións, réxime disciplinario, xestión dos servizos e método de traballo, seguridade e saúde laboral, e dereitos sindicais e de participación.

Capítulo II

Comisión de control

Artigo 7º

Despois da súa aprobación e publicación do convenio colectivo no BOP no prazo máximo dun mes, constituirase unha comisión de control, de carácter paritario, para o seguimento do convenio, composta polo alcalde ou persoa en quen delegue, concelleiro delegado de persoal, outro membro do concello designado polo alcalde, e tres delegados de persoal laboral.

Os acordos desta comisión tomaranse por maioría de cada unha das representacións: concello e parte social.

1. Esta comisión estará presidida polo alcalde -ou persoa en quen delegue a dita presidencia e reunirse, en sesión ordinaria, polo menos unha vez cada tres meses, e por petición de dous membros, dentro das setenta e dúas horas seguintes á citación, que irá acompañada de motivación.

2. As súas funcións serán emitir directamente acordos referidos a:

- a) Interpretar o convenio, co fin de resolver as consultas que as partes lles formulen.
- b) Vixilancia do cumprimento do convenio.

¹ Publicado no DOG núm.

- c) Mediar nos conflitos colectivos entre as partes, cando o pida calquera das partes.
 - d) Arbitrase dos conflitos colectivos, cando as partes así o soliciten por escrito. O resultado da arbitrase será vinculante para ambas as dúas partes.
 - e) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica dos acordos aquí pactados.
3. As funcións desta comisión non impedirán, en ningún caso, o libre exercicio da xurisdición administrativa ou contenciosa prevista na lexislación vixente.

Capítulo III

A organización do traballo

Artigo 8º

A organización práctica do traballo será competencia do alcalde, ou do delegado de persoal, se as competencias estivesen delegadas. Cando deriven especiais repercusións nas condicións de traballo do persoal laboral, negociarase cos representantes legais destes.

Artigo 9º

Farase unha clasificación profesional que terá por obxecto a definición e unificación das diferentes categorías profesionais.

Artigo 10º

A realización de traballos de superior categoría responderá ás necesidades especiais e transitorias, e durarán o mínimo tempo posible.

1. A adscrición dun traballador ou traballadora a un posto de superior categoría farase por decreto da alcaldía, con comunicación aos representantes legais dos traballadores, comportando automaticamente, o aboamento das retribucións complementarias que lle correspondan ao posto, se a ocupación supera os cinco días. O tempo máximo en que un traballador pode estar nesa situación ininterrompidamente é de 12 meses, transcorridos estes, ocupará o dito posto outro traballador, se procede.

Artigo 11º

Ningún traballador ou traballadora poderá realizar labores da categoría inmediatamente inferior á súa durante un período superior a 15 días, tendo en conta, ademais, o establecido no artigo 39 do Estatuto dos traballadores. Transcorrido o período citado, non poderá volver ao posto de categoría inferior ata que transcorra un ano.

Artigo 12º

Tras a aprobación deste acordo, formarase esa escala auxiliar, definindo as funcións que terá que realizar o persoal adscrito a eses postos. Á escala auxiliar adscribirase o persoal que teña minguadas as súas facultades e fose considerado así por servizos médicos competentes. Especial atención merecerán neste punto os maiores de 60 anos. O traballador pasará á escala auxiliar nos seguintes casos:

- Por incapacidade no exercicio da súas funcións habituais e
- Voluntariamente ao cumprir os 60 anos.

Artigo 13º

Todos os/as traballadores/as que pasen á escala auxiliar conservarán o total das retribucións básicas que viñan percibindo.

Artigo 14º

No caso de que un traballador presente incapacidade manifesta para o exercicio das súas funcións, poderá solicitar a súa xubilación por invalidez ou ben o Concello de Verín poderá tramitala de oficio, sen prexuízo de situacións de segunda actividade. Neste caso o concello

farase cargo da diferenza que exista entre a súa pensión e o que viña cobrando. Esta cantidade será fixa, non terá ningunha revaloración e aboarase ata que o/a traballador/a reúna os requisitos para a xubilación forzosa. No caso de que lles deneguen a xubilación os organismos competentes, o traballador ou traballadora poderá solicitar a xubilación voluntaria, producíndose os mesmos efectos económicos que os sinalados anteriormente. Para evitar a fraude, os/as traballadores/as que se queiran acoller a estes dereitos pasarán as probas e exames que o concello coide convenientes, con cargo ao propio concello.

Artigo 15º

A traballadora, en período de xestión, terá dereito a que, se o posto de traballo que exerce lle é prexudicial para o seu estado, se lle encomenden funcións acordes coas súas circunstancias.

Artigo 16º

Os/as traballadores/as que formen parte do retén, están unicamente para urxencias que xurdan fóra das horas de traballo.

Capítulo IV

Ingreso, promoción e provisión dos postos

Artigo 17º

O concello fixará a súa oferta de emprego público dentro do mes seguinte á aprobación do orzamento municipal.

O ingreso no Concello de Verín farase por calquera dos sistemas establecidos na lexislación vixente.

Artigo 18º

Os representantes legais dos/das traballadores/as designarán un vogal nos tribunais de selección, que actuará con voz e voto, e deberá ser de igual ou superior categoría á praza convocada.

Artigo 19º

O concello comprométese a reservar a porcentaxe máxima que a lexislación funcional en vigor prevé para a promoción interna. O sistema de promoción será o de concurso-oposición, en que a fase de concurso será valorada no 45% da puntuación total. Nestes casos non se exixirán os coñecementos previamente acreditados en probas anteriores de ingreso ou noutras posibles promocións internas. Os representantes legais dos traballadores participarán de xeito semellante ao que se sinala no artigo 17º. Nas categorías que se oferte unha única vacante, esta reservarase á promoción interna.

Artigo 20º

O sistema de provisión de postos de traballo será o seguinte:

a) O concurso-oposición, será o sistema normal de provisión. Os baremos destes concursos serán aprobados, logo de comunicación ao representante dos traballadores polo órgano competente, e deberán conter: méritos académicos, antigüidade, méritos profesionais.

b) Mediante libre designación. Con este sistema poderanse prover os postos de traballo vinculados dun xeito directo á alcaldía.

Capítulo V

Vacacións, permisos, licenzas e excedencias

Artigo 21º

As vacacións anuais retribuídas terán unha duración de 30 días naturais, que se poderán disfrutar, se o servizo así o permite, en dous períodos de 15 días ininterrompidamente, sendo un deles nos meses de xuño a setembro, ambos incluídos, e en ningún caso poderán comezar en festivo, descanso semanal establecido ou véspera destes. Se por necesidades do servizo o/a

traballador/a non pode gozar as súas vacacións nos meses sinalados, terá dereito a fixalas á súa elección, salvo en casos de forza maior.

Artigo 22º

O plan de vacacións elaborárase antes do día 1 de abril, para a súa negociación cos representantes dos/as traballadores/as, tras a súa petición.

Artigo 23º

Concederanse permisos ou licenzas polas seguintes causas xustificadas:

1. Por nacemento ou adopción de fillos, catro días. En caso de adopcións internacionais amplíase o dito tempo en oito días.

2. Por casamento vinte días ininterrompidos, e cinco por separación ou divorcio.

3. Por morte ou enfermidade grave dun familiar de primeiro grao de consanguinidade, así como cónxuxe ou parella de feito acreditada, catro días, se o suceso se produce na mesma localidade, ou cinco se é en distinta localidade. Se o parentesco é de segundo grao, terase dereito a dous días menos dos sinalados anteriormente.

4. Por traslado de enderezo, dous días.

5. O/A traballador/a cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora de ausencia ao traballo. Este período de tempo poderá dividirse en dúas fraccións ou substituírse por unha redución de xornada de media hora.

6. Os traballadores/as que por garda legal teñan ao seu cargo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial téran dereito a unha redución de xornada dun terzo ou a metade, coa dedución proporcional de retribucións. Tamén poderán acollerse os/as traballadores/as que teñan ao seu cargo familiares de primeiro grao que, por razóns de enfermidade, precisen asistencia continuada.

7. Para concorrer a exames ou a probas de avaliación en centros oficiais, o día da súa celebración e o necesario para concorrer a este. Acreditarase a participación co correspondente xustificante.

8. Durante o tempo que duren os congresos ou reunións de carácter profesional, social, ou sindical, coa debida xustificación e ata un máximo de oito días ao ano en función das necesidades do servizo.

9. Por asuntos propios, sen xustificación, nove días ao ano, salvagardando as necesidades do servizo.

10. Para o cumprimento dun deber público de carácter inescusable, o tempo imprescindible.

11. Tras o aviso e posterior xustificación, o/a traballador/a terá dereito ao tempo necesario para asistir á consulta médica.

12. Establécese un permiso de sete días, por unha soa vez, ao/a traballador/a que cumpra unha década neste mesmo ano. Sen podelos acumular ás vacacións anuais.

13. As traballadoras, por razóns de parto, terán dereito a cento corenta e cinco días, para distribuír ao seu criterio, antes ou despois do parto. Se os dous proxenitores traballan, o traballador poderá dispor de catro semanas para deducir das anteriores. A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo diferente, e/ou quenda distinta dos seus, sempre que exista tal posto e quenda alternativa, e sempre que, segundo prescrición facultativa, o seu posto ou quenda resulten nocivos para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría,

nin recorte dos seus dereitos económicos. Finalizada a causa que motivou o cambio, reincorporarase ao destino orixinal.

14. No caso de enviivar, o/a traballador/a que teña fillos menores de seis anos ou diminuídos que non desempeñen actividade retribuída ningunha, terán dereito a un mes de licenza retribuída.

Artigo 24º

No relativo a permisos non retribuídos, estes concederanse, por un período de ata dous meses ao ano, a petición do/da traballador/a e coa conformidade do responsable do servizo, conservando durante ese tempo todos os dereitos laborais, agás os de percepción do salario e o aboamento da antigüidade.

Artigo 25º

As excedencias regularanse de acordo coa lexislación funcionarial en vigor.

Capítulo VI

Xornada e descanso

Artigo 26º

A xornada laboral será de trinta e sete horas e media semanais e desenvolverase preferentemente, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, de luns a venres, en horario que se convirá; excluíndose aqueles servizos que teñan xa establecidas diferentes quendas de traballo, que as manterán.

Artigo 27º

O/A traballador/a terá dereito a gozar dun descanso de vinte minutos durante a súa xornada diaria que se computará para todos os efectos como tempo de traballo efectivo. O descanso entre xornada e xornada será como mínimo de doce horas e o descanso semanal ininterrompido será como mínimo de corenta e oito horas, gozándoo preferentemente entre o sábado e o domingo.

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse como non laborais o mesmo que as festas fixadas no calendario laboral.

Capítulo VII

Réxime retributivo

Artigo 28º

As retribucións do persoal acollido a este convenio están constituídas polo salario base e os complementos salariais, de posto, calidade ou cantidade de traballo. Cotizarase mensualmente e por 30 días.

Artigo 29º.-Salario base.

É a retribución anual percibida mensualmente pola realización da súa xornada ordinaria en función do seu nivel ou grupo de titulación. A súa contía determinarase en función do establecido na Lei de orzamentos do Estado.

Así mesmo, todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio, terá dereito a percibir dúas pagas extraordinarias, que se aboarán nos meses de xuño e decembro.

Artigo 30º.-Antigüidade.

Retribúe a vinculación do traballador ou traballadora fixo ao concello, evidenciada polo tempo de servizo. Este complemento aboarase a razón de 19,92 €por trienio cumprido.

1. A acumulación dos incrementos de trienios non poderá exceder do 10% do salario base do nivel A suxeito a este convenio.

2. Os trienios comezarán a aplicarse a partir do día un do mes seguinte a aquel no que se cumbran.

Artigo 31º.-Complemento de especial dedicación.

Este complemento non consolidable, percibirano aqueles traballadores que polas características do seu posto de traballo, teña complexidade ou coordinación, maior dedicación e un difícil cómputo horario e poida exixir flexibilidade.

1. A alcaldía poderá determinar as compensacións pertinentes en función do traballo desenvolvido e a súa produtividade.

Artigo 32º.-Complemento de posto de traballo.

Retribúen unha maior ou distinta contribución polas características do posto de traballo. Estes complementos, son de carácter funcional, dependendo do desenvolvemento efectivo do posto de traballo.

Artigo 33º

Establécese a prohibición, como norma xeral, de realizar traballos extraordinarios fóra da xornada normal de traballo, agás dos que sexan necesarios e cun tope máximo equivalente a sesenta horas anuais. Só se retribuirán aqueles traballos extraordinarios que fosen previamente autorizados pola alcaldía ou polo delegado de persoal. Son unha excepción á regra anterior os traballos necesarios para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes. Nese caso xustificaranse despois de realizados, nun prazo non superior aos cinco días hábiles. Cando exista a necesidade de realizar traballos extraordinarios, repartiranse, se é posible, de xeito equitativo entre o colectivo afectado. Mensualmente serán informados os representantes dos/das traballadores/as de todo o que concirne ás gratificacións. O importe por cada hora extraordinaria será o 110% do valor da hora normal do salario base do nivel correspondente. Se tales traballos se realizan en horario nocturno ou festivo as cantidades sinaladas incrementaranse nun 25%.

Artigo 34º

A revisión salarial fixarase de xeito que o incremento das retribucións dos traballadores sexan as establecidas polas normas específicas de rango superior que afectan a función pública.

Capítulo VIII

Dereitos sociais

Artigo 35º

Complementaranse as prestacións da Seguridade Social por IT ou accidente laboral ata o 100% da retribución do traballador ou traballadora.

Estes traballadores/as percibirán a dita porcentaxe ata a súa incorporación ao traballo ou adquisición da condición de pensionista. Terán a obriga de someterse aos controis médicos que se coiden convenientes por parte da corporación e facilitar as visitas médicas.

Artigo 36º

O concello formalizará un seguro de cobertura para as posibles responsabilidades civís e para a defensa xurídica de todos os/as traballadores/as afectados por este convenio, para os actos que realicen por razón do seu traballo. Este seguro será concertado cunha casa especializada e na determinación deste será oída a comisión de control. Sempre e cando non houbera negligencia ou mala fe.

Artigo 37º

O concello asumirá ao seu cargo a defensa do/da traballador/a que, como consecuencia do exercicio das súas funcións, sexa obxecto de actuacións xudiciais, asumindo os custos e gastos que se deriven, incluídas as fianzas, salvo nos casos en que se recoñeza na sentenza dolo, culpa,

neglixencia grave ou mala fe do/da traballador/a. O tempo que, o/a traballador/a precise por mor das actuacións xudiciais derivadas das súas funcións serán considerados para todos os efectos como tempo de traballo efectivo.

Artigo 38º

A petición do/da interesado/a o concello concederalles aos seus traballadores/as anticipos de ata catro mensualidades, cun tope máximo de 3.000 €. A devolución efectuarase mediante deducións mensuais en nómina, sen xerar xuros ningún. O prazo para a devolución será fixado polo/a interesado/a dentro dos seguintes máximos:

- * 6 meses, para os anticipos de 1 mensalidade;
- * 2 meses para os de 2 mensualidades;
- * 18 meses para os de 3;
- * 24 meses, para os de 4 mensualidades.

Todo isto enténdese en función de que o/a afectado/a teña contrato en vigor durante os tempos que se fixan, das posibilidades orzamentarias e tras o preceptivo informe da intervención municipal.

Entre a cancelación dun anticipo e a solicitude do seguinte pasará un mínimo de 6 meses, sempre e cando se solicitase o tope máximo previsto. Este prazo non será tido en consideración no caso de non se ter solicitado o tope máximo.

Artigo 39º

Establécese unha axuda por casamento de 150 €, e por natalidade de 180 € a cada traballador/a que acredite o nacemento ou a adopción legal dun novo fillo ou filla. No suposto de que os pais traballen para este concello, só un deles terá dereito a esta axuda.

Artigo 40º

Establécese unha axuda por defunción do traballador ou traballadora en servizo activo na contía de 901 € que se pagará á presentación da solicitude. Se o traballador ou traballadora falecese en accidente

de traballo os gastos do enterro serán por conta do concello ata un máximo de 1.202 €

Artigo 41º

Establécese unha axuda para os/as traballadores/as que cursen estudos regrados en centros de ensino oficial consistente no 70% do custo da matrícula. No caso de disciplinas repetidas non asistirá tal dereito. Esta axuda é incompatible con calquera outra axuda que teña a mesma finalidade. Así mesmo, establécese unha axuda de escolaridade que percibirá o/a traballador/a en servizo activo e por cada fillo/a matriculado/a, cos seguintes criterios: presentación de copia do xustificante acreditativo do pagamento da matrícula:

- * Preescolar, ensino infantil ou primario: 90,15 €
- * Ensino secundario e COU: 90,15 €
- * Acceso á universidade para maiores de 25 anos: 150,25 €
- * Universidade: 240,40 €

Destas asignacións, que se farán anualmente, non se beneficiarán alumnos/as repetidores/as.

Artigo 42º

Coa finalidade de complementar as prestacións sanitarias, establécese o seguinte baremo de subvencións para os/as traballadores/as da corporación e familiares que estean recoñecidos ao seu cargo na súa cartilla sanitaria:

a) Próteses dentarias:

- * Prótese dental completa: 240,40 €

- * Prótese dental superior ou inferior: 120,20 €
- * Prótese dental de cada peza: 24,04 € cun tope de 240,40 €

b) Próteses de visión:

- * Lentes normais ou lentes de contacto: 60,10 €
- * Lentes bifocais: 71,12 €

A duración mínima duns lentes establécese en tres anos, salvo rotura en accidente laboral, ou cambio de graduación, debidamente acreditado.

c) Próteses auditivas: ao 50% do orzamento.

d) Próteses ortopédicas:

- * Sobreplantas: 30 €
- * Xustillos, colaríns, cadeiras de rodas, muletas, etc, o 75% do orzamento.

Nos supostos en que existan subvención por conta da Seguridade Social ou semellantes, debendo presentar certificación negativa, serán complementadas ata acadar os importes deste baremo.

Para percibir estas prestacións será necesario presentar a prescrición facultativa oficial, así como o xustificante de pagamento.

As axudas establecidas no artigo 41º e 42º non terán carácter retroactivo e outorgaranse por anos naturais e por unidade familiar.

Artigo 43º

O/a traballador/a que teña o cónxuxe ou fillo/a en situación de incapacidade absoluta para traballar recibirá mensualmente a cantidade de 60,10 € por membro incapacitado, agás que este/a reciba pensión: nese caso recibirá 90,15 € anuais.

Artigo 44º

Poderán acceder ás ditas axudas todos os traballadores e traballadoras que teñan máis dun ano ininterrompido de contrato laboral.

Artigo 45º

Establécese un seguro colectivo que abranguerá as seguintes continxencias e cos seguintes valores:

- * Falecemento: 30.050 €
- * Falecemento por accidente laboral: 42.078 €
- * Incapacidade permanente absoluta para calquera traballo: 42.078 €

Este contrato de seguro colectivo deberá facerse nun prazo non superior a tres meses desde a publicación deste acordo.

Artigo 46º

Os/as traballadores/as do Concello de Verín terán dereito a percibir unha prima de xubilación voluntaria anticipada, de acordo coa seguinte escala:

- * 60 anos cumpridos: 12.020,00 €
- * 61 anos cumpridos: 9.616,19 €
- * 62 anos cumpridos: 7.212,15 €
- * 63 anos cumpridos: 4.808,10 €
- * Ao cumprir os 64 anos: 2.404,05 €

Artigo 47º

O concello garantirá, en calquera caso, o quebranto de moeda, sempre que non exista dolo, culpa grave ou mala fe do traballador ou traballadora.

Artigo 48º

Todas as axudas sociais establecidas neste capítulo enténdense por unidade familiar, de tal xeito que se os dous cónxuxes traballan no concello, tan só un poderá acceder ás ditas axudas.

Artigo 49º

No momento da xubilación o traballador percibirá por este concepto a cantidade de 1.500 €

Capítulo IX

Seguridade e saúde laboral

Artigo 50º

Créase un comité de saúde laboral de carácter paritario composto por dous representantes do grupo de goberno e dous traballadores -que deberán ser delegados de prevención-, actuando como presidente o concelleiro de réxime interior ou persoa en que delegue.

Artigo 51º

As funcións do comité de seguridade e saúde laboral serán:

- a) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre riscos laborais.
- b) Coñecer e recibir información dos riscos profesionais.
- c) Realización de campañas de sensibilización e prevención de accidentes laborais.
- d) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos planos e programas de prevención de riscos.

Artigo 52º

O concello con carácter xeral faralles aos/ás traballadores/as un recoñecemento médico anual, de carácter voluntario, do que lles dará os resultados. Este recoñecemento realizarase preferentemente na xornada laboral. Ademais deste recoñecemento, os maiores de 50 anos poderán solicitar a realización dun exame cardiovascular.

Artigo 53º

O concello proporcionará un uniforme de traballo en concordancia co posto ou función que se realice. Só terán dereito a uniforme os postos de traballo que exixan un vestiario especial.

Artigo 54º

Cada centro de traballo contará imperativamente, cos medios necesarios de primeiros auxilios, en perfectas condicións que permitan a liberdade sindical.

Capítulo X

Dereitos sindicais

Artigo 55º

A corporación e os representantes legais dos/das traballadores/as comprométense a desenvolver as condicións que permitan a liberdade sindical.

Artigo 56º

A representación do persoal desenvolverase de conformidade coa Lei 9/1987 e a Lei orgánica de liberdade sindical e coas demais disposicións que desenvolvan a materia.

Artigo 57º

É competencia dos representantes do persoal a defensa dos intereses xerais e específicos dos/das traballadores/as, e en particular, a negociación das súas condicións salariais, sociais e sindicais. Os representantes dos/das traballadores/as, deberán ser informados de:

- a) As actuacións que afecten o persoal funcionario e vaian ser tratadas na comisión informativa de persoal. Enviaráselles orde do día e acordos acadados; poderase permitirilles a presenza aos

representantes legais dos/das funcionarios/as, para que expresen as súas opinións se for necesario, pero non estarán presentes na deliberación e votación.

- b) Daráselles audiencia en materia de sancións e expedientes disciplinarios.
- c) Informaráselles da aplicación de complementos, gratificacións, honras e distincións.

d) Informaráselles dos contratos laborais de conformidade coa lexislación laboral vixente.

Artigo 58º

Os representantes dos/das traballadores/as deberán ser consultados preceptivamente en relación cos cambios de horarios e quendas, salvo modificación transitoria, así como na reestruturación do cadro de persoal e reorganización deste.

Artigo 59º

Recoñécese o dereito á folga, de conformidade coa Constitución e a normativa que a desenvolve.

Artigo 60º

Os representantes legais dos/das traballadores/as non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica. Ningún pode ser sancionado, ou trasladado, durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte ao seu mandato, por motivos sindicais. Os delegados sindicais disporán de 25 horas mensuais para a realización das súas actividades, coas seguintes especificacións:

- a) Quedan fóra do cómputo as empregadas na negociación colectiva ou as empregadas por proposta da Administración.
- b) A comunicación das horas de uso sindical realizarase con 24 horas de antelación perante do servizo de réxime interior e no propio servizo. No caso de que non poida facerse, respectarase as necesidades do servizo, pasando posteriormente notificación a réxime interior.
- c) Tamén, coa antelación que lles sexa posible, os membros da comisión negociadora comunicarán nos seus departamentos estas ausencias.

Artigo 61º

Os representantes dos/das traballadores/as obríganse expresamente a:

- a) Cumprir e respectar o pactado e negociado coa corporación.
- b) Desenvolver labores de estudo e asistencia sindical.
- c) Notificarlle á corporación calquera cambio de membros que se produza no seu seo.

Artigo 62º

Calquera conflito colectivo que se suscite no ámbito deste acordo requirirá, para a súa consideración de licitude, o previo coñecemento da comisión de control. No caso de que non se chegue a unha solución, a comisión poderá determinar as condicións e persoas ás que se lles someterá arbitraxe a cuestión, ou cuestións, motivo de controversia. Igualmente, poderase acudir a todas aquelas vías legais que sexan de aplicación

Capítulo XI

Formación profesional

Artigo 63º

Os/as traballadores/as poderán acceder á realización de calquera curso relacionado co seu posto de traballo, logo de autorización do responsable e en función do

orçamento dispoñible, respectándose o principio de igualdade de oportunidades. A asistencia aos cursos terase en conta para a promoción profesional, sempre e cando se expida certificación que demostre o aproveitamento das materias impartidas.

Artigo 64º

Anualmente a comisión de control elaborará un programa destinado á formación permanente dos traballadores e traballadoras.

Como medida para a promoción entre os/as traballadores/as afectados/as por este convenio da instrución básica, todo o persoal laboral que non dispoña do título de graduado escolar poderá asistir aos cursos que se imparten en centros oficiais, correndo por conta do Concello de Verín os gastos de matrícula e material escolar.

Capítulo XII

Réxime disciplinario

Artigo 65º

Para os efectos oportunos laborais, enténdese por falta, toda acción ou omisión que supoña unha creba dos dereitos de calquera índole, impostos polas disposicións laborais vixentes, e en particular polas que figuran neste convenio colectivo.

Artigo 66º

Toda falta cometida por un traballador ou traballadora, clasificarase atendendo á súa importancia, transcendencia e intención en leve, grave, o moi grave.

Artigo 67º

As faltas cualifícanse en leves, graves e moi graves.

1. Faltas leves:

- * A demora inustificada na execución do traballo que hai que realizar.
- * Dunha a tres faltas de puntualidade de máis de cinco minutos e menos de dez na asistencia ao traballo, sen a debida xustificación, cometidas durante un mes.
- * Non comunicar ao departamento de réxime interior os cambios de residencia ou enderezo.
- * Pequenos descoidos na conservación do material, moblaxe ou pertenzas da corporación.
- * A falta de aseo persoal.
- * Non atender ao público ou aos compañeiros de traballo coa corrección e dilixencia debidas.
- * Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, a razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de efectualo.

* Non enviar no tempo oportuno a baixa correspondente.

2. Faltas graves:

- * Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade de máis de dez minutos e menos de vinte e cinco, na asistencia ao traballo cometidas nun período de trinta días.
- * Faltar ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.
- * A desobediencia ou incumprimento das funcións encomendadas polos superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de traballo ou modernización que introduza o concello.
- * A omisión da comunicación ao departamento de réxime interior das alteracións ou datos familiares con repercusión económica.

* A negligencia no traballo que afecte a súa boa marcha ou atraso deliberado das actuacións que lles son propias.

* A reiteración ou reincidencia de dous faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, excluídas as de puntualidade, dentro dun período de tres meses.

* Enfrontamento físico no lugar de traballo.

As derivadas dos supostos previstos nos números anteriores que produzan alteración, prexuízos ou menoscabo do servizo, ou, se é o caso, accidentes ou deterioración das instalacións.

3. Faltas moi graves:

* Embriaguez habitual ou toxicomanía que repercuta no desenvolvemento do traballo.

* Reincidir en falta grave.

* Aceptar calquera remuneración, comisión ou vantaxe de empresas, persoas ou organismos en relación coa súa actividade e desempeño do traballo.

* O furto e máis o roubo.

* O acoso sexual.

* Máis de cinco faltas de puntualidade superiores a trinta minutos no período de dous meses.

* Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e máis no trato cos compañeiros e compañeiras de traballo ou con calquera outra persoa ao servizo do concello.

* Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar deterioracións voluntaria ou negligentemente en materiais, edificios, pertenzas, moblaxe e documentación do Concello de Verín, e dos seus traballadores e traballadoras.

Artigo 68º.-Sancións.

1. Faltas leves: amoestación por escrito ou verbal; suspensión de emprego e salario de ata dous días.

2. Faltas graves: suspensión de emprego e salario ata trinta días.

3. Faltas moi graves: suspensión de emprego e salario ata noventa días; despedimento.

Artigo 69º.-Procedemento sancionador.

O exercicio das facultades disciplinarias da corporación axustarase ás disposicións do Estatuto dos traballadores.

Artigo 70º

Correspóndelle á alcaldía, ou persoa en quen delegue, a aplicación das sancións disciplinarias, así como as medidas correctoras.

Artigo 71º

Con carácter previo á imposición da calquera sanción grave ou moi grave, comunicáraselle por escrito ao traballador ou traballadora cargo que se formule, con expresión dos feitos que o motivan e das normas polas que a infracción se presume. No prazo de tres días hábiles, contados desde o seguinte ao da notificación, o traballador poderá efectuar as alegacións conducentes á súa defensa.

Artigo 72º

Practicadas as probas que se coiden pertinentes, de oficio ou por instancia do traballador ou traballadora, formularase proposta de resolución que se lle comunicará a este e que será sometida ao informe do comité de empresa, que o deberá emitir no prazo de tres días hábiles a partir do seguinte ao da recepción da correspondente solicitude.

Artigo 73º

Transcorrido o prazo, dítarase a resolución que proceda, que se lle notificará ao/á interesado/a e se lle comunicará a representación legal dos traballadores.

Artigo 74º.-Cancelación de faltas.

As notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas:

- * Aos tres meses as leves.
- * Aos seis meses as graves.
- * Aos doce meses as moi graves.

Disposicións adicionais

Primeira.-No relativo á composición do comité de saúde laboral, no que aos delegados de prevención se refire, un deles deberá ser funcionario e outro do persoal laboral.

Segunda.-Establécese a cantidade de 100.000 € para a distribución do complemento de posto de traballo. Este complemento estará supeditado á aprobación por parte do concello da relación de postos de traballo (en diante RPT) correspondente, aplicándose a partir da súa aprobación.

As cantidades actuais do complemento de especial dedicación incorpóranse ao complemento de posto de traballo, incrementando a cantidade establecida no parágrafo anterior.

Establécese un período de mes e medio para a presentación da RPT.

Disposición transitoria

Primeira.-Por unha soa vez os traballadores que o día da sinatura deste convenio sexan fixos de do cadro de persoal e teñan as categoría de peón ou oficial de segunda poderán promocionar a categoría inmediata superior, mediante as probas pertinentes restrinxidas, negociadas coa parte social, nun prazo de catro anos.

En Verín, 30 de decembro de 2004.

Dilixencia: para deixar constancia de que as partes asinantes do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Verín foron as seguintes:

* Polo concello:

Juan Manuel Jiménez Morán.

Alberto Prieto Prieto.

Jesús Blanco Giró.

Javier Ruiz de Cortázar Díaz.

Paula M^a Vázquez Carrasco.

* Pola parte social:

Luis Pérez González CSI-CSIF

Juan Rodríguez Larrán CSI-CSIF

Ramón Blanco Nieves CSI-CSIF

José Manuel García Fernández CSI-CSIF

Francisco Javier Cid Domínguez CSI-CSIF

Cándido Rubio Martín CSI-CSIF

José Antonio Salgado Álvarez CSI-CSIF

Iñaki Martínez Terrados CC.OO

Álvaro Ferreira Diéguez CC.OO

Dilixencia que asina comigo, a secretaria, unha das partes asinantes, Francisco Javier Cid Domínguez.