

Convenio colectivo do persoal laboral do Concello da Illa de Arousa (Anos 2001-2002)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito persoal e funcional.

O presente convenio regula as relacións laborais de traballo do persoal laboral e contratado que presta os seus servizos para o Concello da Illa de Arousa.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no DOG e terá aplicación con efectos económicos e sociais desde o 1-1-2001, e a súa duración será ata o 31-12-2002.

As partes comprométese a volver a negociar antes do remate da vixencia do presente convenio, as bases que rexerán a partir de 2003.

Artigo 3º.-Denuncias.

O presente convenio considérase prorrogado por períodos anuais ata a súa denuncia, que deberá producirse cun aviso previo de tres meses respecto da data en que remata a súa vixencia.

Nembargantes, ámbalas dúas partes comprométese a manter en vigor as condicións pactadas no presente convenio ata que se asine outro novo.

Artigo 4º.-Natureza.

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

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As condicións económicas e salariais pactadas son compensables na súa totalidade coas que anteriormente rexesen por imperativo legal, xurisprudencia, convenio ou pacto, contrato individual, usos e costumes locais, ou por calquera outra causa.

Tendo en conta, polo tanto, a natureza do convenio, as disposicións legais futuras, incluídas as relativas a salarios interprofesionais, que impliquen variacións económicas en todos ou nalgún dos conceptos retributivos pactados, só terán eficacia se, globalmente consideradas e sumadas ós conceptos retributivos vixentes con anterioridade a este convenio, superan o nivel total deste. En caso contrario, considéranse absorbidas polas melloras pactadas. A comparación será anual e global.

Artigo 6º.-Garantía ad personam.

Respectaranse as situacións persoais que, con carácter global, excedan do pactado, manténdose estritamente ad personam.

Artigo 7º.-Comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio.

Coa finalidade conciliadora e mediadora entre as partes asinantes do convenio, e para atende-las cuestións que deriven da súa aplicación, creárase unha comisión paritaria de vixilancia e interpretación integrada por igual número de representantes da Corporación e dos traballadores/as: tres representantes por cada unha das partes.

Esta comisión deberá constituírse dentro dos quince días seguintes á entrada en vigor do convenio e reunirse por petición de calquera das partes ou, como mínimo, trimestralmente. Poderá emitir informe sobre calquera cuestión sometida á súa consideración, e calquera outra que a propia comisión entenda que debe coñecer.

¹ Publicado no DOG núm. 82, do 27 de abril de 2001.

Deberase redactar unha orde do día con carácter previo ás súas reunións.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 8º.-Organización.

De acordo coas disposicións vixentes, a facultade e a responsabilidade da organización do traballo corresponde ó goberno da Corporación, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidas ó persoal no Estatuto dos traballadores.

Artigo 9º.-Dirección e control da actividade laboral.

O persoal do Concello da Illa de Arousa estará obrigado a realiza-la prestación laboral baixo a dirección das persoas que a Corporación Local designe, entre os traballadores do concello ou membros da Corporación.

Capítulo III

Cadros de persoal. Ingresos e ascensos

Artigo 10º.-Cadros de persoal.

Os cadros de persoal serán aprobados pola Corporación Municipal, logo da consulta cos representantes dos traballadores/as.

Artigo 11º.-Ingresos.

O ingreso do persoal farase de acordo coas necesidades que haxa que cubrir unha vez aprobado o cadro de persoal.

Para ingresar requirirase posuír e acredita-las condicións de aptitude e preparación suficientes para desenvolve-los traballos de que se trate, superando para tal efecto as probas correspondentes.

O ingreso efectuarase a través dos sistemas establecidos pola lexislación vixente. Das bases, convocatorias e acordos de ampliación e supresión de postos de traballo darase conta ós representantes sindicais e o delegado de persoal, para os efectos de que este se emita o informe que proceda.

Na avaliación, realización e cualificación das probas tomará parte a representación sindical, conforme o previsto no presente convenio.

En todo caso, a Corporación deberá reservar na oferta pública de emprego o número porcentual que a lexislación prevé para minusválidos, cumprindo dese xeito o preceptuado na Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social de minusválidos, e o artigo 5, números 1º e 2º do R.D. 152/1985, do 6 de febreiro. Con tal fin, farase constar na oferta o número, denominación e características das prazas das que se tratan.

Artigo 12º.-Tribunais.

Tódolos tribunais de persoal laboral que se constitúan deberán constar como mínimo dun representante, con voz e voto, designado polos delegados de persoal de entre os traballadores/as do concello, procurando que as ditas designacións sexan con carácter rotativo.

Artigo 13º.-Organigrama.

A Corporación Municipal elaborará anualmente o organigrama do seu persoal laboral posto ó día, que constará como mínimo dos seguintes datos:

Nome, apelidos, data de nacemento, categoría real que desempeña, anos de servizo, traballos, cualificación e horario de traballo.

A Corporación exporá, durante os primeiros 15 días do mes de xaneiro, a escala confeccionada, para coñecemento dos traballadores/as, que terán outro prazo de 15 días para reclamar calquera anomalía. A Corporación resolverá no prazo dunha semana. De persisti-la desconformidade, o afectado poderá recorrer pola vía administrativa.

Capítulo IV Clasificación

Artigo 14º.-Clasificación do persoal.

O persoal do Concello da Illa de Arousa clasificarase en funcionarios de carreira, interinos, eventual e persoal laboral.

Considerarase persoal laboral temporal o que, de acordo co exposto no artigo 11º, se contrate por un período determinado e para labores que por temporalidade non poidan ser cubertos con traballadores fixos. Contratarase de acordo coa lexislación vixente e coa que regula os convenios Inem-corporacións locais e colaboración social.

Dadas as especiais características que regulan a colaboración social, e co obxecto de se axustaren á normativa os servizos prestados nesta modalidade, e non en prexuízo da creación de emprego, informarase ós representantes dos traballadores, previamente á selección deste persoal.

Segundo o seu traballo, o persoal será clasificado individualmente, incluído as distintas especialidades que se dean no concello. No anexo I recóllense as distintas categorías previstas.

Capítulo V Xornada de traballo, vacacións e licencias

Artigo 15º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo, que sumará 37,5 horas semanais, e de acordo coa lexislación vixente se irán reducindo a 35 horas, preferentemente, e sempre que as necesidades e a propia organización do servizo o permitan, terá carácter continuado e levarase a cabo de luns a venres.

Do 15 de xuño ó 15 de setembro a xornada laboral reducirase nunha hora diaria, coa única excepción de que a devandita redución non se levará a cabo no caso de que necesidades urxentes do servizo o impidan, procedéndose, neste caso, con posterioridade, á compensación do tempo traballado a maiores, en días ou horas libres. Este horario estudarase cada verán e incluso revisarase á metade de temporada estival, se se dera o caso.

Respectarase, en todo caso, outras xornadas máis beneficiosas que existan no concello.

Artigo 16º.-Vacacións.

As vacacións anuais terán unha duración de 1 mes natural e desfrutaranse preferentemente durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

As vacacións interromperanse en caso de accidente ou enfermidade grave. Igualmente e para o suposto de que o dito accidente ou enfermidade grave sobreveña con anterioridade ó inicio das vacacións e subsista na data sinalada para o comezo destas, estas non comezarán a correr para o interesado, logo de informe e baixo o control dos servizos médicos correspondentes. Así mesmo, no caso de que se producise o accidente ou enfermidade grave durante o desfrute das vacacións e logo de informe médico paralizarase o seu desfrute.

Nos servizos en que sexa posible faranse quendas rotativas.

En xaneiro de cada ano farase o cadro vacacións para os distintos servizos.

As vacacións supeditaranse ás necesidades dos servizos que teñan carácter excepcional.

A traballadora embarazada terá dereito preferencial á hora de escolle-lo seu período vacacional regulamentario.

Os traballadores poderán colle-las vacacións por mes, quincena ou semana.

Artigo 17º.-Licencias.

O traballador terá dereito a licenza retribuída polos tempos e causas seguintes:

15 días por matrimonio.

1 día por matrimonio de parentes: irmáns, cuñados, fillos e netos.

2 días por traslado de domicilio.

3 días por morte dun parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade e dentro do termo municipal, ou 5 días se o suceso se produce fóra deste, a máis de 25 km do concello. (1º grao de consanguinidade, pais e fillos, 2º grao, avós, netos e irmáns; 1º grao de afinidade,

cónxuxe, sogros e xenros e 2º grao, avós do cónxuxe, cónxuxes dos netos e cuñados).

5 días por enfermidade grave, accidente ou hospitalización dun parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade se o suceso se produce dentro do termo municipal, e 7 días cando o suceso se produce fóra deste a unha distancia de 25 km, ou permanecera hospitalizado fóra do termo municipal (200 km do concello). Presentarase xustificante médico.

4 días por nacemento dun fillo.

Por embarazo, nas condicións e duración previstas na lexislación xeral. No suposto de adopción dun menor de 6 anos, a traballadora terá dereito a unha licencia de 16 semanas ininterrompidas; a dita licencia comezará a partir da resolución administrativa xudicial pola que se constitúe a adopción. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

6 días por asuntos particulares, que se desfrutarán antes do 15 de novembro, non incluídos no presente artigo, e unha semana natural no Nadal, que se desfrutará en dúas quendas ó 50%, sempre e cando o servizo o permita.

As solicitudes de días por asuntos propios deberán realizarse cunha antelación mínima de 72 horas (3 días laborables) e presentándose no rexistro xeral do concello e unha copia no Negociado de Persoal. No suposto de que a solicitude non se resolva con 24 horas de antelación ó día que se vaia desfrutar, entenderase concedida a licencia.

Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude avaliación en centros oficiais de formación, durante os días da súa realización.

Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal.

Os traballadores teñen dereito a permiso para acudir a consultas, tratamentos ou exploracións durante a xornada de traballo, sempre que as asistencia estean debidamente xustificadas. Este permiso será extensivo para o acompañamento de cónxuxe e fillos e terá a duración precisa para que sexa atendido debidamente, sempre que non se poida asistir fóra da xornada laboral.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito dúas horas de ausencia do traballo. Este dereito poderá ser exercido polo pai se non é utilizado pola nai ó mesmo tempo.

A tódolos traballadores que estiveran desfrutando do seu día de descanso e teñan que asistir a declarar a un xulgado por motivos relacionados coas súas funcións, e logo de xustificación do tempo investido, compensaráselles en tempo para desfrutar, a razón de dúas horas por cada hora investida.

Artigo 18º.-Licencias sen soldo.

O persoal laboral fixo que cumprise polo menos un ano de servizo e o contratado con máis de tres anos de servizos continuados poderá solicitar ata 3 meses de licencia sen soldo. Esta será concedida con carácter xeral, elixindo o traballador/a o seu desfrute, e sempre e cando non perturbe a marcha normal da actividade, agás que as necesidades do servizo non o permitan. Tamén con carácter xeral, solicitarase cunha antelación mínima de 15 días.

O traballador/a terá dereito absoluto de reserva da praza.

Artigo 19º.-Excedencia voluntaria.

Poderá ser solicitada polo persoal laboral fixo con, polo menos, 2 anos de antigüidade. A duración desta non poderá ser inferior a dous anos nin superior a quince, e o dereito a unha nova excedencia voluntaria só poderá ser exercido tres anos despois da reincorporación, agás nos supostos en que se solicítase para atende-lo coidado dun fillo, contado desde a data de nacemento deste, caso no que o período de excedencia non poderá pasar de tres anos, e no que o comezo dun novo período de excedencia por outro fillo dará fin, de se-lo caso, ó que viñese desfrutando.

O/A traballador/a excedente voluntario/a terá dereito a ocupa-la primeira praza vacante que se produza na súa categoría. Se, non existindo vacante na súa categoría, a houbese nunha inferior á que desempeñaba, poderá optar transitoriamente a esa praza, mentres non se produza vacante na súa categoría.

Artigo 20º.-Excedencia por servizos especiais.

No caso de persoal laboral fixo, dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da

antigüidade da súa vixencia, e concederáse a causa de designación ou elección para un cargo público ou función sindical electiva, de acordo cos estatutos do sindicato, de ámbito provincial ou superior, que imposibilite a asistencia ó traballo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó do cesamento no cargo público ou función sindical, producíndose a reincorporación inmediata.

Capítulo VI

Salarios e outras retribucións

Artigo 21º.-Salario.

Os salarios mensuais do persoal acollido ó presente convenio serán no 2001 os que figuran no anexo, en función da categoría profesional e o nivel de estudos esixido, téndose en conta, en todo caso, o disposto pola lexislación con respecto ás retribucións básicas e complementarias. A remuneración mensual do citado anexo será pagadoira en doce mensualidades.

Artigo 22º.-Antigüidade.

Os/As traballadores/as laborais fixos e os contratados con máis de tres anos de servicios continuados desfrutarán dun complemento persoal de antigüidade por cada 3 anos de servicios prestados ó concello, na mesma contía que para os funcionarios.

No caso de persoal a tempo parcial, efectuarase de xeito proporcional.

Artigo 23º.-Pagas extras.

As pagas extraordinarias do persoal laboral serán dúas ó ano por un importe, cada unha delas, dunha mensualidade do solo base e trienios (antigüidade). Estas pagas devengaránse, unha coas retribucións correspondentes ó mes de xuño e outra antes do día 22 de decembro.

No caso do persoal contratado, estas pagas aboaranse a pro rata do tempo traballado.

Artigo 24º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de desemprego existente, e co obxecto de fomentar unha política solidaria que favoreza a creación de emprego, acórdase o seguinte:

1. As horas extraordinarias de realización obrigada serán as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e/ou urxentes.
2. As horas extraordinarias de realización voluntaria serán aquelas esixidas por períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de quendas ou outra circunstancia derivada da natureza da actividade do concello.

As horas extras realizadas en cada servicio repartiránse de forma proporcional entre tódolos traballadores/as dese servicio, no caso de que estas sexan de carácter voluntario.

As horas extraordinarias feitas fóra da xornada normal do traballo agás necesidade urxente do servicio ou acordo da Corporación con informe previo do comité de empresa, non poderá exceder de sete ó mes ou setenta ó ano. Cando nalgún servicio se exceda de 900 horas extraordinarias, crearase un novo posto de traballo e conseguintemente unha nova prazo no cadro de persoal. Non se computarán para estes efectos aquelas horas realizadas por causas de forza maior.

Para o debido control do número de horas extraordinarias feitas, a unidade de persoal deberá levar un rexistro por servicios co número de horas extraordinarias feitas ó longo do ano.

Trimestralmente enviarase ós delegados de persoal unha relación de horas extraordinarias feitas por cada servicio.

3. Tanto as horas de realización obrigada como voluntaria aboaranse, conforme o estipulado ó persoal funcionario.

4. No caso de que as horas extraordinarias se realizasen en domingo, festivo, ou en horario nocturno, o importe incrementarase no 50% por hora ou fracción.

Enténdese como xornada festiva os días libres, aínda que non figuren no calendario como tales e como horas nocturnas as que se fagan entre as 22 e as 8 horas.

Artigo 25º.-Substitución e traballo de categoría superior.

En caso de vacante, cando sexa necesario substituír un traballador de categoría superior cubrirase a teor do previsto para tales casos polo R.D. 1732/1994, percibindo as retribucións complementarias do posto, logo de nomeamento e asunción das funcións e responsabilidades do posto de traballo. En substitución análoga noutros postos de traballo aplicarase o mesmo criterio.

Nos casos de substitución temporal de traballadores de nivel superior, o substituto percibirá unha gratificación complementaria por maior dedicación e responsabilidade, fixada polo órgano municipal correspondente.

Artigo 26º.-Postos de traballo de segunda actividade.

A Corporación, por proposta da comisión paritaria mixta, poderá crear postos de traballo de segunda actividade nos servizos, que serán cubertos polo persoal adscrito ó propio servizo ou a outros, logo de informe dos servizos médicos de cabeceira ou doutros servizos médicos especializados se se considerase necesario, tendo en conta a idade e o estado físico do traballador. En todo caso, estes destinos serán voluntarios. Así mesmo, terase en conta o regulado no artigo 19 do R.X.P.D.T. e P.P. contido no R.D. 28/1990.

Artigo 27º.-Indemnizacións.

Os traballadores contratados terán dereito ó remate do seu contrato ou prestación de servizos ó concello a unha indemnización nos termos que determina a lei en cada caso.

Esta indemnización aboarase a pro rata do tempo traballado.

Capítulo VII

Obras sociais e previsión

Artigo 28º.-Formación e capacitación profesional.

A formación dos empregados públicos, tanto a continua como a inicial, constitúe un valor fundamental para calquera proxecto que queira afrontar-la súa modernización.

Neste contexto a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un factor básico para incrementa-la motivación e a integración dos empregados públicos e un mecanismo eficaz e indispensable para artella-la mobilidade e a promoción.

É manifesta, pois, a importancia da formación nos momentos actuais para desenvolver unhas administracións locais máis eficaces, polo que ás súas principais funcións serán as seguintes: Unha función de adaptación permanente á evolución das profesións e do contido dos postos de traballo e, polo tanto, de mellora das competencias e cualificacións indispensables para incrementa-la eficacia e a calidade dos servizos que prestan as administracións públicas e o persoal ó seu cargo.

Unha función de promoción que permita a un gran número de empregados públicos evita-lo estancamento na súa cualificación profesional.

É unha función de axeitamento e integración das previsións dos plans de emprego, entendidos como mecanismos de planificación estratéxica dos recursos humanos.

O Concello da Illa de Arousa e os comités de empresa asinantes deste acordo, a través da comisión paritaria, realizarán a detección de necesidades de formación no campo do concello, co obxectivo de que os plans de formación se elaboren en congruencia cos obxectivos e as prioridades da organización e se integren na planificación estratéxica da Administración a que pertencen.

En prol de que o servizo ó cidadán por parte do concello sexa cada día máis áxil, eficaz e productivo establécese tamén que todo o persoal que estea realizando estudos e que o horario destes coincida en todo ou en parte co da súa xornada laboral, terá dereito a que o concello, na medida do posible, adecúe o seu horario de traballo para facer estes compatibles.

O concello poderá promove-la capacitación profesional do persoal ó seu servizo, promovendo cursos de capacitación profesional. Estes cursos, conforme a lexislación vixente, consideraranse dentro da xornada de traballo.

Nun período de tres anos, todo o persoal que o desexe poderá realizar, alomenos un curso e capacitación profesional.

De tódalas comunicacións de cursos na CA e doutros de interese recibidos no concello, haberá de darse conta ó comité de empresa.

Os/As traballadores/as que desexen asistir a algún destes cursos deberán solicitalo á Alcaldía, a través do rexistro xeral do concello.

A asistencia ós cursos deberá ser logo de autorización do concello, que aboará a matrícula e os desprazamentos de se-lo caso, así como, nos casos en que fose necesario xantar fóra da casa ou estivese estipulado legalmente, aboará as axudas de custo correspondente.

Artigo 29º.-Normalización lingüística.

Os/As traballadores/as do Concello da Illa de Arousa, teñen o dereito e o deber de desenvolver-la súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua da Comunidade Autónoma, e en particular do concello, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

Artigo 30º.-Vestuario.

Dotarase o persoal de servizos da roupa de traballo que precise. Igualmente proverase de botas de auga, calzado de seguridade, luvas ou traxes especiais a aquel persoal que o precise, e de todos aqueles elementos que o Comité de Seguridade e Saúde Laboral estableza.

A Corporación comprométese a habilitar no seu orzamento anual a cantidade suficiente para vestuario, que se adquirirá a medida que sexa necesario.

Correspóndelle ó Comité de Seguridade e Saúde Laboral avaliar-las necesidades de vestuario e face-la proposta correspondente.

Estas roupas non se usarán fóra da xornada laboral e deberán entregarse cando se cambien.

Artigo 31º.-Anticipos.

Por petición do interesado, e logo do informe do comité de empresa, o concello poderá conceder ós/ás traballadores/as laborais fixos a aqueles outros que leven prestando servizos máis de dous anos, e que se preveza que a duración da súa contratación sexa o suficientemente ampla en canto á súa duración, anticipos de ata tres mensualidades completas o íntegras, cun tope máximo de 500.000 pesetas, que devolverán mediante descontos mensuais en nómina, e sen que xeren ningún tipo de xuros, no prazo que elixa o interesado, ata un máximo de 24 meses.

O período máximo de amortización non poderá exercer en ningún caso da data na que se produza a baixa do solicitante ó servizo do concello.

Non se concederán novos anticipos se o interesado non amortizou o 100% do que xa tiña concedido, agás que concorra unha causa de especial transcendencia, valorada como tal pola comisión mixta.

Establécese para anticipos, como partida única no orzamento do concello, no ano 2001 un tope por parte da Administración de 5 millóns de pesetas.

As solicitudes de anticipo faranse preferentemente de xaneiro a abril de cada ano, debendo xustificarse a necesidade da solicitude. Os anticipos concederanse en función da necesidade e dentro dos topes sinalados, se ben as partidas correspondentes serán ampliables para o resto do ano nos casos de necesidade sobrevida.

Artigo 32º.-Xornada reducida.

O/A traballador/a que teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou algún diminuído físico ou psíquico, e sempre que non teña outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada dun tercio de duración. Este dereito só poderá ser exercido por un dos cónxuxes, con redución proporcional de retribucións.

Artigo 33º.-Caixas de urxencias.

En tódalas dependencias de traballo, e independentemente dos servizos que poidan presta-las institucións sanitarias, existirán caixas de urxencia con todo o preciso para o urxente tratamento de accidentes.

Capítulo VIII

Seguridade e saúde laboral

Artigo 34º.-Protección dos/as traballadores/as contra riscos laborais.

O/A traballador/a ten dereito a unha protección eficaz da súa vida, saúde e integridade física e a unha axeitada política de seguridade e hixiene no traballo; e como contrapartida, o correlativo deber de observar e poñer en práctica as medidas de prevención dispostas no seu traballo.

Os representantes dos traballadores serán os encargados do control das medidas adoptadas nesta materia a través dos seus órganos internos específicos.

A Corporación Municipal está obrigada a promover, fomentar e aplicar unha axeitada política de seguridade e hixiene nos centros de traballo dela dependentes así como a facilita-la formación práctica e axeitada nesta materia ó seu persoal, especialmente cando cambie de posto de traballo ou teña que aplicar novas técnicas, equipos ou materiais que poidan ocasionar riscos para o traballador/a, os seus compañeiros ou terceiros.

Como contrapartida o traballador/a ten a obriga de seguir-las mencionadas aprendizaxes e de realiza-las prácticas que se establezan dentro da xornada de traballo ou fóra dela. Neste último caso o tempo investido nelas descontarase da súa xornada laboral.

Artigo 35º.-Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral é o órgano de participación especializado nesta materia.

O concello deberá consultar con este, coa debida antelación, a adopción das decisións relativas a:

- a) Planificación e organización do traballo no concello e a introducción de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puideran ter para a seguridade e a saúde dos traballadores/as, derivadas da elección dos equipos, a determinación e a adecuación das condicións de traballo e o impacto dos factores ambientais no traballo.
- b) A organización e desenvolvemento das actividades de protección da saúde e prevención de riscos profesionais no concello, incluída a designación dos traballadores encargados das ditas actividades ou o recurso a un servizo de prevención externo.
- c) A designación dos/as traballadores/as encargados/as das medidas de emerxencia.
- d) Os procedementos de información e documentación a que se refiren os artigos 18, punto 1º, e 23, punto 1º da Lei 31/1995.
- e) O proxecto e a organización da formación en materia preventiva.
- f) Calquera outra acción que poida ter efectos substanciais sobre a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as.

A elección da mutua de accidentes laborais farana os representantes dos traballadores. Esta mutua realizará unha revisión médica anual a tódolos traballadores.

Artigo 36º.-Composición, competencias e facultades.

A súa composición será paritaria, integrada por 3 representantes das centrais sindicais asinantes do presente acordo que teñen representación no concello e 3 pola Corporación, entre os cales figurará o alcalde ou concelleiro en quen delegue, que será o presidente.

Deberase garantir un representante como mínimo por sindicato presente no concello e un concelleiro por grupo municipal da Corporación, distribuíndose os restantes con criterios de proporcionalidade.

Asistirán ás sesións os técnicos con voz e sen voto especializado nas materias que figuren na orde do día da reunión.

Os membros do Comité de Seguridade e Saúde Laboral terán as mesmas horas e garantías que os delegados de persoal.

O comité reunirse cando menos unha vez ó trimestre e ás reunións asistirá un funcionario da Oficina de Persoal, que redactará acta das sesións.

Extraordinariamente cando o decida o presidente ou 3 dos seus membros.

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral terá as seguintes competencias:

- a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans programas de prevención de risco no concello. Para tal efecto, e no seu seo debateranse, antes da súa posta en práctica e

no referente a súa incidencia na prevención de risco, os proxectos en materia de planificación, organización de traballo, e introducción de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención e proxecto e organización da formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre dos métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo o concello mellora-las condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

No exercicio das súas competencias, o Comité de Seguridade e Saúde Laboral estará facultado para:

a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos nos centros de traballo, realizando para tal efecto as visitas que estime oportunas.

b) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do seu servizo de prevención, de se-lo caso.

c) Coñecer e analiza-los danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, co obxecto de valora-las causas e as medidas preventivas oportunas.

d) Coñecer e informa-la memoria e programación anual dos servizos de prevención.

e) Control de vestiarios e servizos hixiénicos de utilización polo persoal, velando porque cumpran as condicións de hixiene establecidas na normativa.

f) Coidar que ó persoal se lle entregue a roupa de traballo necesaria, nas datas establecidas.

g) Seguimento da subministración de material de traballo e ferramenta precisa e do seu mantemento e correcto estado de conservación, repoñendo a que non reúna as condicións necesarias o máis axiña posible.

h) Propoñe-las medidas precisas para elimina-las condicións de penosidade ou toxicidade dos traballadores.

i) Control do cumprimento da normativa sobre recoñecementos médicos que terán periodicidade anual, agás no caso do persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos, ó que se lle realizará semestralmente. Tanto o concello como os delegados de persoal poderán solicitar en calquera momento o recoñecemento dos traballadores que consideren oportunos.

j) Paralizar calquera traballo cando existan sospeitas fundadas de grave risco para a vida, integridade física ou saúde dos traballadores. Esta medida requirirá de reunión urxente do Comité de Seguridade e Saúde, convocada cun prazo de antelación de 24 horas como máximo e o acordo de cando menos 1/3 dos seus membros.

k) Calquera outra que lle atribúa a lexislación vixente.

Artigo 37º.-Apertura de centros de traballo municipais.

A apertura deberase comunicar á autoridade laboral para que, previamente a que se faga efectiva, emitan o regulamentario informe os servizos competentes de seguridade e saúde.

Capítulo IX

Dereitos sindicais

Artigo 38º.-Crédito horario.

Os delegados elixidos terán dereito a un crédito horario de 15 horas mensuais. Este crédito horario poderá ser acumulado entre dous ou máis delegados. En todo caso, o cómputo de horas farase anualmente.

Artigo 39º.-Horas sindicais.

Non se computarán como horas sindicais as que se utilicen para a negociación do convenio e para reunións cos órganos da Corporación sempre que sexa por requirimento dos citados órganos, así como as asistencias ós tribunais como membros.

Tódolos delegados sindicais terán acceso libre a tódalas dependencias, oficinas e servizos municipais, tendo dereito, logo de solicitude por escrito, a seren informados dos asuntos que deban coñecer pola representación que desempeñen, todo iso sen perturba-lo normal funcionamento dos servizos.

Artigo 40º.-Representación sindical.

De conformidade co disposto na lexislación vixente, os delegados de persoal son o órgano de representación dos funcionarios, que actúan con capacidade xurídica na defensa dos intereses que lle son propios. Así mesmo, ademais das sinaladas na Lei 9/1987 e 7/1990, terán as seguintes competencias.

Recibir información que lle será facilitada, a petición propia, sobre política de persoal ó servizo do Concello da Illa de Arousa, estatísticas sobre índice de absentismo e as súas causas.

Ter coñecemento previo dos expedientes que se refiran a materia de persoal e que vaian ser sometidos a acordos da Comisión de Goberno ou do Pleno, así como das disposicións referentes a premios e sancións, réxime de prestacións de servizos e, en xeral, a cantas disposicións con trascendencia para a organización xeral e réxime de prestacións dos servizos municipais, vaian adoptarse para o que os ditos asuntos deberán estar á disposición dos delegados de persoal con antelación suficiente. Todo iso referido exclusivamente a materias que afecten ó persoal.

Designa-lo representante que haxa de asistir ós tribunais de oposicións ou concursos para a selección e promoción do persoal funcionario.

Os delegados de persoal terán acceso ós expedientes que regulen materias de persoal, logo de solicitude por escrito presentada no rexistro.

Os delegados de persoal teñen dereito a ser oídos nos expedientes disciplinarios os que puideran ser sometidos os seus membros, durante o tempo do seu mandato e os dous anos inmediatamente posteriores, sen prexuízo da audiencia do interesado regulada no procedemento sancionador.

Artigo 41º.-Seccións e delegados sindicais.

Tódalas organizacións sindicais que contén con afiliación dentro do concello, poderán constituír ó abeiro da LOLS, seccións sindicais de empresa. O seu responsable, que se nomeará entre os/as traballadores/as afiliados/as, terá os mesmos dereitos que os delegados de persoal agás o voto.

Artigo 42º.-Asembleas.

Poderanse realizar, por parte dos delegados de persoal e sección sindicais de empresa, asembleas de traballadores durante a xornada de traballo. O número destas non excederá de 36 horas ó ano, distribuíndose a súa convocatoria ó 50% entre os delegados elixidos e o outro 50% entre as seccións sindicais de empresa, logo de notificación.

Capítulo X

Réxime disciplinario

Artigo 43º.-Réxime disciplinario.

En defecto de norma aplicable, o persoal laboral do Concello da Illa de Arousa poderá ser sancionado pola comisión das faltas tipificadas, e a través do procedemento establecido no Real decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, Real decreto 33/1986, do 10 de xaneiro e Decreto 94/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorre-los/as traballadores/as, que se fará efectiva na forma que determine a lei.

As faltas cometidas polos traballadores no exercicio dos seus cargos poderán ser:

-Moi graves, graves e leves, tal e como se establece na lexislación á que se fai referencia. As persoas responsables, sancións disciplinarias, extinción de responsabilidade disciplinaria, tramitación (disposicións xerais, ordenación, iniciación, desenvolvemento e terminación) xunto coas disposicións adicionais, transitorias e derogatorias; configurarán no seu conxunto o procedemento disciplinario.

Capítulo XI

Outras disposicións

Artigo 44º.-Seguro de accidente e póliza de responsabilidade civil.

O Concello da Illa de Arousa subscribirá cunha compañía aseguradora un seguro de accidentes de traballo para todo o seu persoal laboral fixo ou cunha antigüidade superior a 2 anos, nunha cantidade individual non inferior a 1.000.000 de pesetas en caso de morte, e de 2.000.000 de pesetas en caso de invalidez.

O concello farase cargo dunha póliza de responsabilidade civil para todo o persoal suxeito a este convenio para actos dentro do seu servizo, e con respecto a terceiros.

Artigo 45º.-Prestacións por incapacidade temporal.

a) Prestación económica.

O concello complementará a prestación económica por incapacidade temporal (IT) ata o 100% do salario do traballador nos seguintes casos e durante o tempo que se indica en cada un deles.

a) IT derivada do accidente laboral, incluído in itinere ou en enfermidade profesional:

Con hospitalización. Desde o primeiro día.

b) IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral:

-Con hospitalización. Desde o primeiro día.

-En período de recuperación ou pos-operatorio, sempre que siga de baixa.

Para obter este beneficio será condición indispensable o cumprimento da seguinte condición:

-No cómputo dos 12 meses anteriores, non ter superado o 5% de absentismo; sempre e cando este fose por baixas de médico de cabeceira.

b) Absentismo laboral.

Co fin de corrixir e revisar, de se-lo caso, o absentismo laboral, o concello poderá enviar a revisión médica, e facer unha inspección médica naqueles casos que sexa preciso.

Artigo 46º.-Asistencia letrada.

O persoal que por razón do seu servizo se vexa involucrado en acción xudiciais, contará con asesoramento técnico e xurídico por conta do propio concello, desde o comezo ata que haxa sentenza firme.

Artigo 47º.-Persoal interino laboral.

Todo o persoal interino percibirá o 100% do salario da praza que ocupe.

Artigo 48º.-Festivos.

Considéranse festivos para tódolos efectos, e como de traballo efectivo, os días 24 e 31 de decembro, se ben funcionará o rexistro público.

Artigo 49º.-Garantía salarial.

Nas desviacións do IPC que se produzan anualmente, aplicarase o que se determine na Lei de orzamentos xerais do Estado.

En garantía de palia -las revisións a que se fai referencia, a Corporación comprométese a aplicar tódalas disposicións que sexan beneficiosas para os traballadores e que acorde a Administración central.

Disposicións adicionais

Primeira.-Na execución das cláusulas reguladas no presente convenio, observaranse en tódolos casos as disposicións legais de aplicación, en cada caso, de carácter obrigatorio.

Segunda.-A Corporación Municipal, sobre temas de persoal laboral, solicitará informe previo do delegado de persoal, garantindo tanto a información previa a este órgano de representación que posibilite a emisión de informes, como o coñecemento deste polo concelleiro delegado de persoal.

Terceira.-A este convenio incorporaranse as táboas salariais para o persoal laboral do Concello

da Illa de Arousa, así como os incrementos salariais producto do acordo de aproximación retributiva entre persoal laboral e funcionario; acordo que se aplicará durante o presente ano de 2001.

Disposición transitoria

Durante o ano 2001, os salarios do persoal correspondente a convenios con outras administracións (convenio, Xunta, Inem,...) serán os que correspondan ás solicitudes feitas polo propio concello.

Na Illa de Arousa no mes de decembro de dous mil.

ANEXO

Denominación posto de traballo	Nº posto
Aux. administrativo	2
Encargado serv.	1
Electricista	1
Albanel	1
Opera. obras serv.	7
Cons. grupo esco.	1
Cons. pavillón	1
Arquit. tec.	1
Trab. social	1
ADL	1

Resto de persoal laboral, rexerá de conformidade co convenio do sector.

Táboa retributiva ano 2001

Laborais	Nº	Niv.	C. dest.	C. esp.	Total ano
Aux. admón.	2	15	48.792	54.332	2.474.976
Encar. serv.	1	13	42.100	86.777	1.546.524
Op. ob. serv.	7	12	38.751	51.056	7.543.788
Cons. gru. escol.	1	12	38.751	51.056	1.077.684
Cons. pav.	1	12	38.751	51.056	1.077.684
Limpadora	1	12	38.751	51.056	1.077.684
Arquit.	1		139.816		1.677.792
Trab. social	1		130.436		1.565.232
ADL	1		121.055		1.452.660
Total Laborais					22.011.120