

**CONSELLERÍA DE TRABALLO**

*Resolución do 12 de setembro de 2005, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do Concello da Coruña.*

Visto o expediente do convenio colectivo do Concello da Coruña (código convenio 1504292) que tivo entrada nesta delegación provincial o día 27-6-2005, complementado o 2-8-2005, subscrito en representación da parte económica polo Concello da Coruña, e da parte social polas seccións sindicais de UGT e CC.OO. o día 26-4-2005 de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

**ACORDA:**

Primeiro.-Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 12 de setembro de 2005.

María Debén Alfonso  
Delegada provincial da Coruña

Capítulo I  
Disposicións xerais

Artigo 1º.-Representación e ámbito persoal.

a) As partes que concertan este acordo son o Concello da Coruña e o seu persoal laboral, representado polas organizacións sindicais de UGT e CC.OO., constituídos en Comisión de Negociación ao amparo do establecido no artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

b) As normas contidas neste convenio colectivo serán de aplicación a todo o persoal laboral fixo, así como ao persoal indefinido suxeito á lexislación laboral, con excepción, se é o caso, do persoal de alta dirección definido segundo o establecido no artigo 2.1º do Estatuto dos traballadores. As normas contidas neste convenio aplicaranse así mesmo ao persoal laboral eventual, coas adaptacións singu-

lares que se deriven deste e de cada contrato individual, e no que sexa compatible coas particularidades da súa específica relación laboral.

Artigo 2º.-Ámbito temporal e vixencia.

a) Con independencia da data en que sexa asinado polas partes, e unha vez aprobado polo Pleno da Corporación Municipal e publicado no BOP, este acordo terá unha vixencia inicial dende o día 1 de xaneiro de 2005 ata o 31 de decembro de 2007.

b) O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes dentro dos dous meses inmediatos anteriores ao remate da súa vixencia inicial. Esgotada a súa vixencia sen que se producise denuncia expresa, considerarase tacitamente prorrogado por períodos anuais sucesivos respecto da data na que finalizaba a súa vixencia, podendo calquera das partes denunciálo durante este período. Unha vez denunciado, permanecerá vixente o seu contido normativo, en tanto non sexa substituído por un novo convenio.

Artigo 3º.-Obxecto.

O presente acordo regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal laboral do Concello da Coruña, derroga os anteriores acordos e convenios e renova aquelas materias que expresamente se manteñan e nas que se produzan alteracións.

Artigo 4º.-Carácter.

O convenio ten un carácter mínimo necesario e indivisible para todos os efectos, no sentido de que as condicións pactadas constitúen un todo orgánico unitario e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente, vinculadas á totalidade.

Artigo 5º.-Vinculación orzamentaria.

Sen prexuízo das previsións de actualización salarial previstas no presente convenio, o resto de condicións económicas serán negociados polas súas partes asinantes dentro das previsións orzamentarias municipais de cada exercicio económico.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

As melloras establecidas noutras disposicións de calquera rango aplicables á Administración local, e todas aquelas situacións colectivas que comparadas analítica ou globalmente sexan superiores ás do acordo no dito ámbito, serán de aplicación de acordo co principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa para os traballadores.

As condicións económicas establecidas no presente acordo compensarán todas as existentes á súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa orixe e natureza.

Artigo 7º.-Irrenunciabilidade.

Terase por nula ou por non feita a renuncia por parte dos traballadores a calquera dos beneficios establecidos no acordo. Así mesmo, tacharase de nulidade, entendéndose como non disposto e sen

efecto ningún, calquera acordo, resolución ou cláusula que implique condicións menos beneficiosas para os traballadores do Concello da Coruña.

#### Artigo 8º.-Aplicación favorable.

Trala consulta á Comisión de Seguimento e Interpretación do presente convenio, todas as condicións establecidas no acordo deberán ser interpretadas e aplicadas da forma que resulte máis beneficiosa para os empregados do concello, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade en canto ao seu sentido e alcance.

#### Artigo 9º.-Interpretación.

1. O sentido e alcance das condicións establecidas no presente convenio, deberán entenderse e aplicarse de acordo coa súa organicidade.

2. Sen prexuízo do establecido no artigo 8º anterior e co fin de que as omisións, lagoas, ou ambigüidades non cheguen a perturbar o recto sentido do pactado no acordo, empregárase os seguintes elementos interpretativos do seu texto:

a) O elemento histórico, resultante das experiencias nas relacións laborais no concello, eventualmente reforzado por aproximación a outros acordos nos que interveñan similares grupos profesionais e institucionais.

b) O elemento da finalidade social do acordo, auto-limitado aos efectos interpretativos polo principio de que nas declaracións de vontade, o principal prevalece sobre o secundario e o útil prima sobre o inútil.

c) O elemento lóxico ou criterio de racionalidade.

#### Artigo 10º.-Aplicación directa.

As partes asinantes do acordo comprométese á súa aplicación directa e a non promover cuestións que poidan supoñer modificacións das condicións pactadas.

#### Artigo 11º.-Aplicación preferente.

As disposicións que contén o presente acordo aplicáranse con preferencia sobre calquera outra e, en todo caso, serán de aplicación supletoria da correspondente normativa vixente.

#### Artigo 12º.-Exclusión doutros acordos.

Durante o período de vixencia do acordo, non será de aplicación no Concello da Coruña ningún outro convenio colectivo que poida afectar ou se referir ao mesmo ámbito de aplicación persoal que se recolle no artigo 1º deste texto.

#### Artigo 13º.-Publicidade e difusión do acordo.

1. O presente acordo remitirase á oficina pública á que fai referencia a Lei orgánica 11/1985, de liberdade sindical, e será publicado no BOP inmediatamente despois da súa aprobación polo Pleno da Corporación Municipal.

2. O concello promoverá e facilitará que todo o persoal ao seu servizo dispoña dun exemplar deste acordo.

#### Artigo 14º.-Conflitividade laboral.

As partes asinantes do acordo comprométese a esgotar a vía do diálogo e da negociación e, se é o caso, da mediación e arbitraje, antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes de conflito colectivo.

Artigo 15º.-Comisión de Seguimento e Interpretación do convenio.

1. Créase unha comisión paritaria para o seguimento e interpretación do presente convenio. Esta comisión estará composta por igual número de membros de cada unha das partes, sendo designados os correspondentes á parte social polos sindicatos asinantes do convenio en función da representatividade obtida nas eleccións a representantes do persoal laboral ao servizo do concello, garantíndose a estes, en todo caso, un representante.

2. No prazo dun mes, contado dende a publicación do presente acordo, constituirase, por iniciativa da Administración municipal, a comisión paritaria sinalada, que terá por funcións as que seguen:

a) A interpretación da totalidade do articulado ou das cláusulas do acordo.

b) A vixilancia do cumprimento do pactado.

c) A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.

O réxime de funcionamento desta comisión será o que estableza a mesma no correspondente regulamento.

## Capítulo II

### Calendario laboral e xornada de traballo

#### Artigo 16º.-Calendario laboral.

1. O calendario laboral será o que os organismos competentes das Administracións do Estado, autonómica e o propio Concello da Coruña establezan dentro das súas respectivas competencias.

2. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechados as oficinas e servizos municipais, a excepción do rexistro xeral e as oficinas de Información e Atención ao Cidadán e demais servizos que se presten habitual e necesariamente en festivos.

O calendario laboral establecerá medidas de compensación nos seguintes casos:

\* No caso de que as datas indicadas coincidan con días festivos ou non laborables para o persoal ao servizo do Concello da Coruña.

\* No caso dos centros de carácter permanente.

\* No caso de unidades que deban prestar servizos nas datas antes citadas.

En caso de compensación, a libranza deberá efectuarse entre os meses de febreiro e novembro do propio exercicio.

3. O día 22 de maio, festividade de Santa Rita, ten a consideración de festa propia dos traballadores do Concello da Coruña con carácter de non recuperable. Nos centros de carácter permanente, compensarase o desfrute da devandito día libre durante o resto do ano, téndose en conta no momento de elaborar a xornada e calendario de traballo anual de cada un dos centros ou unidades afectadas.

Nos restantes centros, esta festividade rexerese polas seguintes regras:

1. Cando o día de Santa Rita coincida cun día hábil, abranse ao público todas as oficinas, unidades e centros municipais, prestando servizos polo menos o 50% do seu persoal, gozando este o correspondente día de compensación durante o mes de maio, deixando atendidas as necesidades dos servizos.

2. No suposto de que coincida cun día festivo ou non hábil, o persoal dos servizos a que se refire o apartado anterior, poderá gozar dun día de descanso adicional durante o mes de maio.

Artigo 17º.-Normas xerais sobre calendario laboral.

1. O calendario laboral conterá a distribución anual da xornada e respectarase as seguintes condicións:

a) Os horarios acomodaranse ás necesidades do servizo, respondendo ao criterio prioritario de facilitar a atención aos cidadáns.

b) Durante a xornada de traballo poderase gozar dunha pausa, por un período de trinta minutos, que se computará como traballo efectivo. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos.

c) A distribución anual da xornada non alterará o número de días de vacacións que estableza a normativa en vigor.

2. A distribución anual da xornada e a fixación diaria e semanal dos horarios e quendas de traballo do persoal aterase á natureza do posto e ás funcións do centro de traballo, e determinarase a través do calendario laboral que con carácter anual se aprobe, logo de negociación co comité de empresa e de conformidade con artigo 34 de Estatuto dos traballadores, por resolución dos órganos municipais competentes en materia de administración de persoal.

Tenderase a que os calendarios laborais se aproben antes do 28 de febreiro de cada ano.

3. Poderase establecer xornadas e horarios especiais nos casos no que o traballo sexa nocturno, a quendas ou se desenvolva en condicións singulares.

4. De conformidade co disposto no artigo 34.6º do Estatuto de traballadores, un exemplar do calendario laboral deberá expoñerse nun lugar visible de cada centro de traballo, así como na intranet muni-

cipal, podendo acordarse outros instrumentos de publicidade se resultasen necesarios.

Os órganos correspondentes velarán polo cumprimento de xornadas, horarios e quendas de traballo establecidas no correspondente calendario laboral.

5. Naqueles casos en que resulte compatible coa natureza do posto e coas funcións do centro de traballo, o traballador poderá solicitar á unidade de administración de persoal o recoñecemento dunha xornada reducida continua e ininterrompida de cinco horas diarias, percibindo un 75% do total das súas retribucións. Esta modalidade de xornada reducida será incompatible coas reducións de xornadas previstas no artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores.

O traballador reintegrarase á xornada normal, coas correspondentes retribucións, no prazo máximo dun mes dende o momento en que o solicite.

Non poderá recoñecerse esta redución de xornada ao persoal que pola súa natureza e características do posto de traballo desempeñado deba prestar servizos en réxime de especial dedicación.

Artigo 18º.-Xornada laboral.

1. A xornada laboral, en cómputo anual, será de 1.508 horas.

2. O horario laboral establecido con carácter xeral será de luns a venres entre as 7,45 horas e as 15.00 horas, salvo o período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de agosto, ámbolos dous incluídos, durante o cal a xornada diaria se acurtará unha hora á saída e, dentro da devandito período, no correspondente á Semana Grande, a saída efectuarase ás 13.00 horas.

3. Nos servizos nos que non existan quendas, establécese unha marxe de flexibilidade no horario dun cuarto de hora diario, que haberá de recuperarse no mesmo día ou á custa do período de descanso previsto no apartado b) do parágrafo primeiro do artigo 17º. A devandita marxe de flexibilidade, á entrada ou á saída, enténdese referido ao primeiro ou ao último cuarto de hora.

4. Para os efectos do establecido neste artigo, computarase como tempo de traballo efectivo o estritamente necesario para vestirse coa roupa de traballo, recoller, gardar ou ordenar a roupa, os uniformes, materiais, ferramentas e demais útiles de traballo. En calquera caso, o tempo empregado en cambiarse de roupa non será superior a 10 minutos.

Así mesmo, entenderase comprendidos dentro da xornada laboral ordinaria os tempos empregados en pausas regulamentarias, desprazamentos e outras interrupcións derivadas do cumprimento das normas de seguridade e saúde laboral ou da propia organización do traballo.

En síntese, considérase tempo efectivo de traballo o comprendido entre a hora de entrada en que o traballador comparece no centro de traballo e a hora de saída do propio centro.

5. As ausencias por indisposición dun día de duración e ata un máximo de tres días ao ano, non darán lugar a ningunha dedución de haberes, sen que se precise xustificación mediante parte médico. Non obstante, esta circunstancia deberá ser comunicada ao responsable do centro ou servizo con carácter inmediato no mesmo día en que se produza.

6. O incumprimento da xornada de traballo establecida no presente acordo dará lugar ás correspondentes deducións en nómina, sen prexuízo das responsabilidades disciplinarias ás que poida dar lugar.

7. A flexibilidade de xornada establecida neste artigo non será aplicable nos postos de traballo sometidos a quendas cando sexa preciso a substitución de traballadores.

#### Artigo 19º.-Réxime de especial dedicación.

1. O persoal que teña a obriga de prestar servizos en réxime de especial dedicación fará unha xornada de traballo de corenta horas semanais, sen prexuízo do aumento de horario que ocasionalmente sexa preciso por necesidades do servizo.

2. Salvo que os calendarios laborais establezan outras modalidades de compensación o persoal que preste servizos en réxime de especial dedicación, durante o horario establecido para a xornada de verán, terá a mesma redución de xornada que o resto do persoal.

#### Artigo 20º.-Horarios especiais.

Os servizos que pola súa peculiaridade han de organizar o seu traballo en réxime de quendas ou non admitan tratamento común en canto a horario de traballo, axustaranse aos horarios que serán autorizados polo órgano municipal competente en materia de persoal, logo de negociación con representación sindical.

#### Artigo 21º.-Traballo en período nocturno.

Entenderase por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10.00 da noite (22.00 pm) e as 7.00 da mañá (7.00 am).

#### Artigo 22º.-Traballo en período festivo.

Entenderase por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 22.00 horas da véspera e as 22.00 horas de cada domingo ou festivo.

#### Artigo 23º.-Traballo a quendas.

1. Naqueles servizos municipais nos que pola natureza da súa actividade deban organizarse quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre todos os traballadores. Especificamente, procurarase que nos servizos nos que a actividade se desenvolva en domingos, festivos ou horas nocturnas, as xornadas traballadas na devanditas circunstancias serán repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo, debéndose considerar as necesarias medidas que contribúan á conciliación de vida laboral e familiar.

2. En caso de cambio de quenda ou de ter que traballar en día libre, deberá comunicarse a devandita circunstancia a quen resulte afectado con catro días de antelación como mínimo, salvo supostos en que non resulte posible por corresponder a situacións de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade pública.

3. No marco do establecido no artigo 17º deste convenio nos calendarios laborais dos centros con traballos a quendas procurarase observar as seguintes condicións, que en todo caso deberán garantir o eficaz funcionamento do servizo:

-Librarase ao longo do ano o mesmo número de días que os traballadores do réxime xeral.

-Procurarase non traballar máis de cinco días seguidos.

-A quenda de noite non deberá prolongarse para unha mesma persoa por períodos superiores a un mes, salvo adscrición voluntaria.

-Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediará, como mínimo, un descanso de 12 horas.

#### Artigo 24º.-Descanso entre cada xornada.

Calquera que sexa o réxime de organización do traballo de cada servizo municipal, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo 12 horas.

#### Artigo 25º.-Horas extraordinarias.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan a xornada máxima ordinaria de traballo en cómputo diario, de acordo co estipulado no artigo 18º deste convenio.

2. Os traballos que deban efectuarse polo persoal laboral municipal fóra da xornada normal de traballo deberán contar coa autorización expresa do órgano municipal competente en materia de xestión de persoal.

3. Para os efectos de realización de horas extraordinarias, que terán carácter voluntario, procurarase establecer en cada servizo un sistema de rotación correlativa entre o persoal da mesma categoría para os traballos de natureza homoxénea.

4. No marco dunha política municipal de xeración de emprego estable procurarase a redución das horas extraordinarias, correspondendo velar pola consecución deste obxectivo a cada unha das xefaturas dos servizos municipais, de conformidade coas instrucións ditadas ao respecto polo órgano con delegación en materia de xestión de persoal.

5. As horas extraordinarias compensarase preferentemente con tempo de descanso, acumulable a razón de dúas horas por cada unha realizada, agás nos casos de horas nocturnas ou en días festivos, nos que a compensación será de dúas horas e media; para estes efectos, no réxime de quendas se entenderán como xornada festiva os días de libranza, aínda que non consten como tal no correspondente calendario anual do servizo ou centro de traballo, e como

hora nocturna a realizada entre as 22.00 e as 7.00 horas, ambas inclusive, así como aquelas que se realicen por necesidades do servizo en prolongación da xornada nocturna.

A compensación por períodos de descanso, en todos os supostos, deberá producirse no prazo dos catro meses seguintes á realización das horas extraordinarias, de conformidade co disposto no artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

Unicamente en caso de imposibilidade de compensación con descanso, procederase ao aboamento da correspondente gratificación, segundo o valor/hora de cada grupo profesional establecido anualmente para o persoal ao servizo da Administración xeral do Estado, de acordo coa seguinte equivalencia de grupos. Este valor/hora figura no anexo I do presente convenio. Nos supostos de horas nocturnas ou en días festivos, o valor/hora de cada grupo incrementarse nun 50%.

Grupo profesional laboral	Grupo funcionarios
Grupo 1	Grupo A
Grupo 2	Grupo B
Grupo 3	Grupo C
Grupo 4	Grupo D
Grupo 5	Grupo E

A imposibilidade de compensación das horas extraordinarias con tempo de descanso deberase xustificar debidamente pola dirección de cada servizo e contar coa autorización do órgano de administración de persoal.

En ningún caso as mesmas poderán exceder de sesenta horas anuais aboadas nin de oitenta compensadas, agás as razóns previstas no artigo 35.2º e 3º do Estatuto dos traballadores.

6. Trimestralmente, informarse o comité de empresa sobre a realización de horas extraordinarias, con indicación do servizo no que se realizaron, nome do traballador, número de horas, sistema de compensación e total anual acumulado.

#### Artigo 26º.-Vacacións.

1. Con carácter xeral, as vacacións anuais retribuídas do persoal, e que estarán supeditadas ás necesidades do servizo, serán dun mes natural ou de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizo ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos; gozarse polos empregados dentro do ano natural, preferentemente entre os meses de maio e setembro, ambos os dous inclusive, salvo que o interesado faga solicitude expresa de gozalas fóra deste período e se lle autorice, se as necesidades do servizo o permiten.

Así mesmo, as vacacións gozarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos vacacionais sexan compatibles coas necesidades do servizo. Para estes

efectos os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa.

Para os efectos de determinar o período computable para o cálculo das vacacións anuais, as ausencias do traballo por motivos independentes da vontade do traballador, tales como enfermidade ou accidente, así como aquelas derivadas da maternidade ou do desfrute de licenzas ou os permisos recollidos neste convenio, computarase como servizos efectivos.

No suposto de completar os anos de antigüidade na Administración que se indican, terase dereito ao desfrute dos seguintes días de vacacións anuais:

-Quince anos de servizo: vinte e tres días hábiles.

-Vinte anos de servizo: vinte e catro días hábiles.

-Vinte e cinco anos de servizo: vinte e cinco días hábiles.

-Trinta ou máis anos de servizo: vinte e seis días hábiles.

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

Nos servizos en que as vacacións se organicen en quendas rotatorias o ciclo deberá discorrer, en primeiro lugar, en sentido inverso á sucesión de meses no calendario, para comezar, unha vez chegado ao inicial, na orde cronolóxica natural.

2. Antes do día 15 de marzo cada unidade administrativa ou centro terá elaborado o seu cadro de vacacións, referido a postos de traballo que quedarán cubertos durante os meses de vacacións. Darase traslado da devandito cadro á unidade de administración de persoal e exporase no taboleiro de anuncios do centro ou dependencia. Non obstante o establecido, poderán realizarse variacións ás previsións contidas no cadro de vacacións xa elaborado, debendo ser comunicada a devandita incidencia á unidade de administración de persoal, co visto e prace do xefe do servizo correspondente, cunha antelación mínima dun mes.

3. Cando se aleguen necesidades do servizo para denegar ou interromper o desfrute de vacacións nun período determinado, as ditas necesidades deberán ser comunicadas ao interesado e aos representantes dos traballadores por escrito debidamente motivado. En caso de controversia, esta situación será analizada co comité de empresa, ditándose finalmente a resolución que proceda pola unidade de administración de persoal.

4. No caso de baixa por maternidade, cando esta situación coincida co período vacacional, quedará interrompido o mesmo e poderán gozarse as vacacións finalizado o período do permiso de maternidade dentro do ano natural ou ata o quince de xaneiro do ano seguinte.

5. No caso de incapacidade temporal, as vacacións anuais quedarán interrompidas e poderán gozarse, rematada a devandita incapacidade, dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

Neste caso de producirse colisión de intereses entre quen vai modificado o seu cadro de vacacións por esta causa e outros empregados adscritos á súa mesma dependencia ou unidade que xa as teña programadas, terán preferencia estes sobre aquel, quen, en todo caso, haberá de supeditarse para estes efectos ás necesidades do servizo ao que estea adscrito.

#### Artigo 27º.-Premio especial de antigüidade.

1. Establécese un premio especial de antigüidade por cada sete anos de servizos prestados exclusivamente no Concello da Coruña, consistente no disfrute, por unha soa vez e por período cumprido, dunha semana adicional e ininterrompida de ausencia ao traballo. Será necesario, ademais, comunicalo ao xefe do servizo e á unidade de administración de persoal con quince días de antelación.

2. O dito premio será gozado dentro dos doce meses seguintes ao cumprimento da citada antigüidade. Transcorrido ese prazo perderase o mencionado dereito, non cabendo compensación ningunha.

3. En ningún caso poderá gozarse de forma fraccionada, non sendo posible a súa fusión co período de vacacións.

#### Artigo 28º.-Permisos.

1. Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento, establécese o seguinte réxime de permisos, que non darán lugar a dedución ningunha nas retribucións:

a) Polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou do cónxuxe ou persoa con vínculo afectivo análogo debidamente acreditado, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade graves dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate de accidente ou enfermidade grave, xustificarase mediante informe médico-hospitalario que o familiar estivo internado durante todos os días aos que se refire o permiso.

b) Un día por traslado do domicilio habitual dentro dunha mesma localidade e dous días se é en distinta.

c) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos que se determinan neste convenio en materia de representación do persoal.

d) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa celebración. O permiso concederase polo tempo necesario, pero suficiente para facer posible a asistencia ás probas.

En caso de postos de traballo con horario habitual en quenda nocturna, facilitarase unha quenda ordinaria por medio, mediante os cambios que se consideren precisos co fin de garantir o cumprimento da xornada de traballo.

e) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación de necesidade da súa realización dentro de xornada de traballo.

f) A traballadora por lactación dun fillo menor de nove meses, terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente polo pai ou a nai, no caso de que ambos os dous traballen.

Os pais, se o consideran mellor e máis conveniente para o coidado dos seus fillos, poderán optar por acumular o número de horas que lle correspondan por este permiso nun período determinado de tempo a gozar de forma continuada. O exercicio desta opción estará condicionado polas necesidades do servizo, debéndose poñer no seu coñecemento coa maior brevidade posible.

g) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a traballadora ou o traballador terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional das súas retribucións. Regulamentariamente determinarase a diminución de xornada de traballo e a redución proporcional de retribucións.

h) O traballador que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos, un maior que requira especial dedicación, ou a un minusválido psíquico ou físico, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á diminución da súa xornada de traballo.

Terá o mesmo dereito o traballador que precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

Regulamentariamente determinarase a diminución de xornada de traballo e a redución das retribucións que correspondan á devandita redución de xornada.

i) Os traballadores aos cales falten menos de cinco anos para cumprir a idade de xubilación forzosa poderán solicitar a redución da súa xornada de traballo ata un medio, coa redución de retribucións que se determine regulamentariamente, sempre que as necesidades do servizo o permitan. A devandita redución de xornada poderá ser solicitada e obtida, de xeito temporal, por aqueles traballadores que a precisen en procesos de recuperación por razón de enfermidade, sempre que as necesidades do servizo o permitan.

j) Ata quince días por outras circunstancias graves de carácter persoal, unha vez esgotada a totalidade dos permisos regulamentarios, vacacións e licenzas, logo de xustificación e autorización expresa do órgano municipal competente en materia de persoal. En todo caso, da concesión deste permiso darase conta ao comité de empresa.

k) Concederanse permisos polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

l) Disporase de nove días de permiso para asuntos persoais, ademais das vacacións anuais e á marxe do calendario de festas que non terán o carácter de recuperable. Poderanse elixir libremente as datas, respectando as necesidades do servizo e coa única limitación de que non poderán acumularse ao período de vacacións anuais.

m) En suposto de parto, a duración do permiso será de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso, poderá computarse, a instancia da nai ou, no seu defecto, do pai a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria, do contrato da nai.

Nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, o permiso terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de

adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. A duración do permiso será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores, maiores de seis anos de idade, cando se trate de menores minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que, por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. En caso de que a nai e o pai traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os permisos a que se refire o presente punto poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, por solicitude dos traballadores e se o permiten as necesidades do servizo, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o permiso previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

n) O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de oito días naturais de duración ou dez se o parto é múltiple, a computar dende o nacemento, con independencia da situación laboral da nai.

O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa de aplicación, inclusive o permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarase dende a finalización do permiso de nacemento en caso de acumularse a este.

O pai non terá dereito ao permiso se os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes do desfrute do permiso, a garda do neonato.

En todos eses casos a nai, se fose traballadora ao servizo deste concello, poderá utilizar, calquera que sexa a situación laboral do pai, este permiso con carácter ininterrompido dende a finalización do permiso de maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos, se o pai falecese antes do desfrute íntegro do devandito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

Se se tratase dunha adopción ou acollida preadoptiva ou permanente, o permiso será de catro días a favor do pai ou a nai se se trata de persoal ao servizo deste concello e cinco no suposto de adopción

ou acollida múltiple. O devandito permiso contarase, a elección da persoa titular, dende a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollida preadoptiva ou permanente, e será intransferible pero acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa de aplicación. Cando a persoa adoptante ou acollidora fose única, o permiso será de oito días de duración e de dez se a adopción ou acollida son múltiples.

Artigo 29º.-Licenzas.

Poderán concederse licenzas nos seguintes casos e condicións:

1. Por matrimonio, o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de quince días naturais ininterrompidos; o día de celebración do matrimonio contabilizarase dentro deste permiso.

2. Por asuntos propios poderán concederse licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder os tres meses cada dous anos. A concesión de licenzas por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidades do servizo.

3. Poderá concederse licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, logo de informe favorable de xefe de servizo, devengando o traballador unicamente o salario base e o complemento de antigüidade previstos neste convenio.

### Capítulo III Formación

Artigo 30º.-Obxectivos xerais.

A formación dúas empregados públicos das entidades locais, tanto a inicial como a continua, constitúe un valor fundamental para calquera proxecto que queira afrontar a modernización destas.

Neste contexto, a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un factor básico para incrementar a motivación, a eficacia e a integración dos empregados públicos, erixíndose nun mecanismo eficaz e indispensable para articular a mobilidade e a promoción profesional.

Considerando que o coñecemento e a permanente capacidade para revalo é na actualidade un factor estratéxico de desenvolvemento individual e de organización, e que a súa xestión axeitada ten un impacto permanente nos niveis de calidade de servizo público que se ofrece aos cidadáns, o concello elaborará un Plan de Formación de periodicidade anual. O obxectivo deste Plan Anual será facilitar aos empregados públicos municipais a mellora continua e a adquisición de competencias profesionais. Para logralo, o concello completará a elaboración dos mapas de competencias profesionais de todas as súas áreas funcionais.

Artigo 31º.-Mesa de formación continua.

Os traballadores municipais teñen dereito a participar, por medio dos seus representantes, en mate-

ria de formación e desenvolvemento profesional; para estes efectos os ditos representantes integraranse na mesa municipal de formación continua que, conxuntamente para o persoal funcionario, participará no proceso de planificación e avaliación dos plans municipais de formación.

As partes asinantes deste convenio consideran que, no marco dos acordos de formación continua nas administracións públicas, a coparticipación de todos os axentes no desenvolvemento da formación é a mellor garantía para unha maior eficacia nos resultados da xestión administrativa, para proporcionar así aos cidadáns uns servizos públicos de calidade, posibilitando a súa adaptación aos continuos cambios e adaptándoos ás novas demandas sociais.

En consecuencia co anterior, recoñecen a importancia da Mesa de Formación do Concello da Coruña na participación e seguimento dos plans e programas de formación con tres funcións esenciais:

\* Aprobación de mapas de formación por áreas funcionais e itinerarios formativos de cada grupo profesional, previos para o desenvolvemento dos plans e programas de formación continua.

\* A detección, valoración e análise das necesidades formativas.

\* Seguimento e avaliación dos plans de formación.

Artigo 32º.-Plans de formación.

Os plans de formación que se presenten ante a mesa de formación continua terán, como mínimo, o seguinte contido:

\* Obxectivos e descrición das accións que se van desenvolver.

\* Ámbito de aplicación do plan.

\* Colectivo afectado e número de participantes.

\* Calendario previsto de execución.

\* Custo estimado das distintas actividades formativas.

\* Criterios de selección, que garantirán o principio de equidade.

\* Modalidade de xestión das actividades formativas.

\* Criterios de avaliación do plan de formación.

Artigo 33º.-Detección de necesidades, avaliación e accións formativas.

1. Os asinantes deste convenio, a través da mesa de formación continua, realizarán a detección das necesidades formativas dos traballadores do Concello da Coruña co obxectivo de que os plans de formación unha vez avaliados, se elaboren en congruencia cos mapas de formación aprobados e cos itinerarios formativos, e se integren na planificación estratéxica da Administración municipal.

2. Para facilitar a adquisición das competencias profesionais, a Administración municipal comprométese nas seguintes medidas concretas:

a) Concesión de permisos retribuídos para concorrer a exames finais e probas de aptitude para a obtención dun título académico ou profesional.

b) Concesión dun máximo de 40 horas ao ano para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, sempre e cando o curso se celebre fóra da Administración municipal e o seu contido garde unha relación directa co posto de traballo ou a carreira profesional dentro da Administración.

c) Concesión de permiso non retribuído, dunha duración máxima de tres meses para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, sempre que a xestión do servizo e a organización do traballo o permitan.

3. O persoal comprendido no ámbito deste convenio deberá realizar as actividades de formación e reciclaxe que determine o concello para obter ou mellorar as competencias profesionais que o seu posto de traballo requira. Este tempo de asistencia ás actividades formativas considerarase tempo de traballo para todos os efectos. A solicitude de asistencia a unha actividade formativa suporá a obriga de asistir en caso de ser seleccionado.

4. O traballador que realizase, a cargo da Administración, cursos específicos de elevado custo, relativos a unha área funcional ou servizo, asumirá un compromiso de maior vinculación temporal á devandita área ou servizo.

#### Artigo 34º.-Financiamento da formación.

1. Sen prexuízo do financiamento externo que a través dos correspondentes convenios ou acordos se instrumente para o desenvolvemento dos plans de formación continua, anualmente consignarase no orzamento municipal o crédito preciso para o efectivo cumprimento destes.

2. Para o exercicio 2005, o fondo destinado para a formación de todo o persoal municipal, tanto funcionario como laboral, ascende a 100.000 euros.

3. O persoal municipal que imparta accións formativas dentro dos plans anuais de formación será retribuído de acordo coa seguinte táboa:

	Prezo/hora en xornada de traballo	Prezo/hora fóra de xornada de traballo
Grupo 1	15,45 €	37,00 €
Grupo 2	13,90 €	33,95 €
Grupo 3	12,35 €	32,40 €
Grupo 4	10,80 €	30,85 €
Grupo 5	9,30 €	29,30 €

O persoal que percibe o complemento de especial dedicación será unicamente retribuído polo concepto de en xornada de traballo.

## Capítulo IV Incompatibilidades

### Artigo 35º.-Réxime de incompatibilidades.

Serán de aplicación ao persoal laboral afectado por este convenio as normas contidas na lexislación sobre incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

## Capítulo V Seguridade e saúde laboral

### Artigo 36º.-Introdución.

En materia de seguridade e saúde laboral as partes asumen o compromiso claro e ineludible de mellorar continuamente as condicións de traballo de todo o persoal municipal. Para iso comprométese a recoñecer a prevención de riscos laborais como parte integrante da xestión que desenvolva en todos os servizos e actividades a través do estrito cumprimento da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e os reais decretos ditados como desenvolvo da mesma así como o establecido no Plan xeral de prevención de riscos laborais do Concello da Coruña.

### Artigo 37º.-Dereitos e obrigas.

Os traballadores municipais teñen dereito a un axeitado nivel de protección da seguridade e saúde fronte aos riscos derivados das condicións de traballo. Terá así mesmo o correlativo deber de observación e cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas con carácter xeral e específico en cada centro ou posto de traballo. Os dereitos de información, consulta e participación en materia preventiva, paralización da actividade en casos de risco grave e inminente e vixilancia do seu estado de saúde forman parte do dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

Os traballadores están expresamente obrigados a cooperar co concello na mellora das condicións de traballo e, en concreto:

-A formar parte dos equipos de actuación para casos de emerxencia, cando sexan designados para o efecto, de acordo coas instrucións e a formación facilitada polo concello.

-A recibir formación con carácter obrigatorio sobre os riscos derivados do posto de traballo e as medidas adoptadas ou previstas fronte a estes.

-Ao uso dos equipos de protección individual facilitados.

O incumprimento por parte do persoal municipal das obrigas que nesta materia se establezan dará lugar á existencia das responsabilidades que procedan.

Artigo 38º.-Actividades tóxicas, penosas e perigosas.

As tarefas que, no desenvolvemento da súa función, leven a cabo os traballadores do Concello da Coruña

terán a consideración de tóxicas, penosas e perigosas cando se deduza esta natureza da avaliación de riscos do posto de traballo, realizada de conformidade co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade, adoptándose na devanditos casos as medidas de prevención e de protección máis eficaces para tratar de eliminar, reducir ou controlar os devanditos riscos.

A execución de actividades que teñan a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas será compensada economicamente mediante a específica remuneración do traballo realizado nesas condicións nas contías que para cada posto de traballo se establezan.

En calquera caso, a medida que se eliminen de forma efectiva as causas que orixinan as condicións de toxicidade, penosidade ou perigosidade que puidesen existir, desaparecerán as percepcións económicas que compensen a devanditas condicións.

O compoñente retributivo non poderá consolidarse, para ningún efecto, nin orixinar ningún tipo de dereito individual, cando cambien as circunstancias tidas en conta para a valoración das mencionadas condicións nos complementos asignados aos postos de traballo.

Artículo 39º.-Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

Todo traballador ten dereito a participar, por medio dos seus representantes, en materia de seguridade e saúde laboral no traballo. Para estes efectos, os ditos representantes integranse no Comité Municipal de Seguridade e Saúde Laboral, co obxecto de velar pola adopción, mantemento e perfeccionamento dunhas medidas adecuadas de seguridade e saúde laboral en todos os centros de traballo dependentes do Concello da Coruña.

Este comité estará composto por representacións paritarias do concello e dos traballadores. O Comité de Seguridade e Saúde Laboral elaborará o seu propio regulamento de funcionamento, no que se determinarán as funcións que deberá asumir.

#### Capítulo VI Acción social

Artigo 40º.-Fondo municipal de acción social.

1. O concello obrígase a consignar anualmente nos orzamentos municipais unha cantidade global suficiente para axudar o persoal suxeito ao presente acordo nos gastos orixinados polos conceptos que se recollen no vixente Regulamento de axudas económicas do persoal do Concello da Coruña.

2. Para o exercicio 2005, o fondo destinado para acción social de todo o persoal municipal, tanto funcionario como laboral, ascende a 390.241 euros.

A devandita cantidade actualizarase anualmente conforme o incremento salarial establecido pola Lei

de orzamentos xerais do Estado para o persoal ao servizo das administracións públicas.

3. O Concello asume o compromiso de manter unha dotación orzamentaria, en concepto de fondo de acción social, na proporción que actualmente supón a contía que se indica no punto segundo deste artigo respecto da masa salarial.

4. O réxime de prestacións, funcionamento e tramitación deste fondo réxese polo Regulamento de axudas económicas do persoal do Concello da Coruña.

Artigo 41º.-Plan de pensións.

O concello, como promotor do Plan de Pensións Empregados do concello da Coruña (sistema de emprego e achega definida) comprométese a consignar anualmente no orzamento municipal o crédito necesario para facer fronte ás súas achegas en favor dos empregados partícipes adheridos a este.

O réxime de funcionamento, achegas e prestacións do Plan de pensións municipal será o establecido nas especificacións deste aprobadas polo Pleno municipal e debidamente autorizadas polo órgano competente da Administración do Estado en materia de plans e fondos de pensións.

Para o exercicio 2005 e en concepto de achega municipal do promotor ao Plan de pensións figura consignada a cantidade de 310.031,81 euros. As achegas do concello como promotor do plan revisarase anualmente, a favor de cada partícipe de conformidade co incremento que experimente o Índice xeral de Prezos ao Consumo, certificado polo INE.

Artigo 42º.-Anticipos de haberes.

1. Por petición do interesado, o concello concederá aos seus empregados anticipos de ata catro mensualidades, cun tope máximo de 4.500 euros, a devolución das cales se efectuará mediante deducións mensuais na súa nómina, e sen que xeren ningún tipo de xuro, nos prazos que como máximo se sinalan a continuación:

a) Dez meses para os anticipos dunha mensalidade.

b) Vinte meses para os anticipos de dúas mensualidades.

c) Trinta meses para os anticipos de tres mensualidades.

d) Corenta meses para os anticipos de catro mensualidades.

2. Concederanse anticipos de máis de dúas mensualidades só como consecuencia de necesidades de carácter social, definíndose como tales, en principio, tan só as derivadas de investimentos para compra ou mellora de vivenda propia, e de gastos de

enfermidade, nos termos que se sinalan a continuación:

2.1. Os anticipos a que se fai referencia neste apartado e que traian a súa consecuencia de investimentos en vivenda propia, abranguerán:

a) Os destinados á compra de vivenda que sirva ou vaia servir de residencia única e habitual do petionario.

b) Os destinados a obras de mellora da vivenda que reúna as características do parágrafo anterior.

c) Os destinados a amortización de empréstitos por adquisición de vivenda que haberá de reunir as mesmas condicións antes citadas.

d) Os destinados a cubrir gastos derivados de compra de mobiliario necesario para o primeiro establecemento da vivenda que se vaia ocupar.

2.2. En calquera dos catro supostos antes citados quedará excluído como beneficiario quen teña en propiedade outra vivenda.

2.3. Os anticipos a que se refire este apartado e que traian causa de gastos de enfermidade outorgarase tan só cando os gastos se deriven directa ou indirectamente do solicitante, o seu cónxuxe ou parella de feito con convivencia debidamente acreditada cun mínimo dun ano de antigüidade, fillos ou persoa do mesmo dependente economicamente sempre e cando aqueles se prevexan superiores ao importe de dúas mensualidades do solicitante. Na concesión destes anticipos por razón de gastos derivados de enfermidade intervirá necesariamente o servizo médico do concello, quen informará sobre a razón do gasto e demais circunstancias concurrentes.

2.4. Queda reservada á comisión paritaria de seguimento do convenio a interpretación das cláusulas establecidas no número dous deste artigo, así como a apreciación doutras necesidades que, sen estar previstas nos apartados anteriores, merezan a consideración de necesidade social e, polo tanto, a concesión deste tipo de anticipos.

2.5. A concesión de anticipos de máis de dúas mensualidades non poderá superar o número de dous por solicitante nun período de cinco anos.

3. O período máximo de amortización non poderá exceder en ningún caso da data en que se produza legalmente a xubilación, baixa definitiva ou finalización do contrato do solicitante, debéndose ratear neste caso o seu importe entre as mensualidades que resten ata a devandita data.

4. Non se concederán novos anticipos se o interesado non amortizou cando menos un 50% do que xa tiña concedido, e transcorrera a metade do período de amortización, salvo que concorra unha causa de especial transcendencia valorada como tal pola comisión mixta. Nestes casos, a concesión do novo anticipo comportará a completa amortización do anterior.

Artigo 43º.-Asistencia xurídica.

A Administración municipal obrígase a prestar asistencia xurídica aos seus empregados nos supostos de conflitos xurdidos con terceiros como consecuencia da prestación dos seus servizos, salvo en caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artículo 44º.-Seguros.

1. O concello subscribirá una póliza de seguros que garanta unha cobertura suficiente das responsabilidades civís dos seus traballadores que puidesen derivarse da súa prestación de servizos municipais, excepto nos casos de negligencia debidamente probada.

2. O concello concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os empregados municipais que cubra os riscos de morte e invalidez, garantindo polo menos, os seguintes capitais:

a) Morte: 54.000 euros.

b) Invalidez permanente total: 54.000 euros.

c) Invalidez permanente parcial: segundo baremo.

Unha vez extinguida a vixencia da póliza actual, por parte do concello promoverase a concertación dunha nova na que se primará o risco de invalidez con capitais superiores respecto do risco de morte.

A concertación dunha nova póliza ou as modificacións da póliza vixente deberán comunicarse aos representantes sindicais. A contratación destes seguros incluirá a correspondente cláusula de actualización das primas en función da evolución do IPC.

O incumprimento do disposto neste artigo suporá a obrigación do concello de asumir subsidiaria e directamente as indemnizacións establecidas en cada caso.

Artigo 45º.-Incapacidade laboral.

Nos supostos de incapacidade temporal, o concello complementará, durante o tempo de permanencia na devandita situación, a prestación económica regulamentaria da Seguridade Social ata alcanzar o 100% das retribucións do traballador. Os servizos médicos municipais supervisarán o cumprimento das obrigas relativas aos partes de alta e baixa médica para a asignación xustificada deste auxilio.

Agás nos supostos de incapacidade temporal por accidente de traballo ou enfermidade profesional, a prestación sinalada no parágrafo anterior non alcanzará aos complementos de produtividade.

Artigo 46º.-Capacidade diminuída.

1. No caso de declaración dunha incapacidade laboral permanente total, a Administración procederá, por petición do traballador e logo das actuacións e coas garantías establecidas no artigo 25 da Lei de prevención de riscos laborais, ao cambio de posto de traballo por outro máis adecuado á situación do traballador, dando lugar con iso a unha novación do contrato. O devandito cambio comunicarse aos representantes dos traballadores. Os complementos do posto e aqueloutros que retribúan unha maior

cantidade ou calidade no traballo, percibiranse de conformidade coas retribucións que correspondan ao novo posto de traballo, sen prexuízo do mantemento en cómputo anual das retribucións básicas.

Se o traballador non exercese este dereito, mediante a correspondente solicitude, no prazo de dous meses a partir da notificación da resolución do Instituto Nacional da Seguridade Social pola que se declara na situación de incapacidade laboral permanente total extinguirase a relación laboral, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2º do Estatuto dos traballadores.

2. A mobilidade por diminución da capacidade do traballador para o desempeño do seu posto de traballo poderá levarse a cabo a petición do traballador ou por decisión da Administración, logo de informe de servizo médico designado pola Administración, a postos de traballo de igual ou inferior grupo ou categoría profesional.

Cando as circunstancias así o requiran, será necesaria a previa formación profesional para adaptar o traballador ao seu novo posto de traballo, a cal será facilitada pola Administración municipal.

3. Sen prexuízo do establecido nos apartados anteriores, con carácter xeral os traballadores maiores de 55 anos que desempeñen postos de traballo en condicións de penosidade, perigosidade e toxicidade, poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade, preferentemente dentro do propio servizo.

4. Destas situacións darase conta ao Comité de Seguridade e Saúde, que actuará de conformidade co establecido na Lei de prevención de riscos laborais.

5. A segunda actividade prevista neste artigo desenvolverase a través do correspondente regulamento.

#### Artigo 47º.-Outros beneficios sociais.

1. O concello facilitará o acceso e coñecemento por parte dos seus traballadores das instalacións deportivas, culturais e científicas de titularidade municipal; así mesmo, promoverá fórmulas de bonificación específicas para o persoal municipal que faciliten o acceso a estas dentro do proxecto municipal da tarxeta cidadá, no que tamén se estudarán outros mecanismos de bonificación específica para o uso do transporte público por parte da devandito persoal.

2. Co obxecto de mellorar as condicións de conciliación da vida laboral e familiar, recoñécese a necesidade de facilitar servizos de gardarías para os fillos dos traballadores deste concello, no intervalo de 0 a 3 anos, e ata 5 anos durante as vacacións escolares; estas medidas deberán estudarse e articularse mediante o correspondente regulamento específico que regulará o sistema de xestión, o réxime de beneficiarios e os mecanismos de financiamento. Tenderase a que este regulamento estea aprobado para a cobertura do curso escolar 2005-2006.

#### Artigo 48º.-Carnés de conducir profesionais.

O Concello da Coruña correrá cos gastos que se ocasionen pola necesidade de renovación dos carnés de conducir dos seus traballadores, sempre que os mesmos sexan requisito imprescindible para o desempeño do seu traballo, de conformidade co establecido na relación de postos de traballo.

### Capítulo VII Clasificación profesional

#### Artigo 49º.-Sistema de clasificación.

O sistema de cualificación que se considera neste convenio estrutúrase en grupos profesionais e establécese co fin de facilitar a mobilidade funcional do persoal e de favorecer a súa promoción establecendo para iso mecanismos de carreira dentro do sistema.

O grupo profesional agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, as titulacións e o contido xeral da prestación laboral que se corresponde con estas.

A determinación da pertenza a un grupo profesional será o resultado da ponderación, entre outros, dos seguintes factores: titulacións, coñecementos e experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

#### Artigo 50º.-Grupos profesionais.

Establécense os seguintes grupos profesionais:

Grupo 1: inclúense neste grupo aqueles traballadores que desempeñan funcións que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas que implican o máis alto nivel de competencia profesional así como a integración, coordinación e supervisión das funcións realizadas por un conxunto de colaboradores.

Formación: título de doutor, licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalentes.

Grupo 2: inclúense neste grupo aqueles traballadores que desempeñan funcións que consisten en integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas, como a responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores. Inclúense tamén a realización de tarefas complexas pero homoxéneas, que sen implicar mando exixen unha elevada preparación específica.

Formación: título de diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico ou equivalentes.

Grupo 3: inclúense neste grupo aqueles traballadores que desempeñan funcións que requiren un alto grao de autonomía no seu deseño, programación, preparación e execución, e que poden supor a integración, coordinación e supervisión de tarefas con contido homoxéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores.

Formación: título de bacharelato, bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de segundo grao ou equivalente. No caso de non ter

a titulación sinalada, a mesma poderase suplir, en procesos de promoción interna, con experiencia durante dez anos en funcións do grupo 4 ou durante cinco anos no devandito grupo máis un curso de capacitación con aproveitamento.

Grupo 4: inclúense neste grupo aqueles traballadores que desempeñan funcións que supoñan a integración, coordinación e supervisión de tarefas con contido homoxéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores ou aquelas que sen implicar responsabilidade de mando, requiren un alto grao de autonomía na súa execución.

Formación: título de graduado escolar, ensino secundario obrigatorio, formación profesional de primeiro grao ou equivalente. No caso de non ter a titulación sinalada, a mesma poderase suplir, para procesos de promoción interna, coa experiencia durante cinco anos en funcións do grupo 5 e un curso de capacitación.

Grupo 5: inclúense neste grupo aqueles traballadores que desenvolven funcións consistentes na execución de tarefas de contido homoxéneo que se realicen con autonomía, seguindo instrucións precisas.

Formación: certificado de escolaridade.

### Capítulo VIII

#### Selección e provisión de postos de traballo

##### Artigo 51º.-Selección.

1. Ante o carácter primordialmente funcionarioal do equipo do Concello da Coruña, só se procederá á selección de persoal laboral fixo nos casos e os supostos que determina a lexislación reguladora da función pública.

2. Sen prexuízo do establecido no apartado anterior, nos casos en que así se determine nas correspondentes relacións de postos de traballo, convocaranse procesos selectivos para o acceso a prazas que deban cubrirse con persoal laboral fixo de novo ingreso.

A selección deste persoal farase por concurso, concurso-oposición ou oposición libre tendo en conta as condicións que requira a natureza dos postos de traballo a desempeñar e de conformidade coas bases aprobadas pola corporación, respectándose sempre os sistemas de promoción profesional e rexéndose en todo caso polas súas regulamentacións específicas e o presente convenio.

Nos supostos de concurso ou concurso-oposición, especificaranse os méritos, a súa correspondente valoración, así como os seus medios de acreditación.

O ingreso como persoal laboral fixo do Concello da Coruña realizarase, con carácter xeral, a través do sistema de oposición, salvo que pola natureza das prazas ou das funcións a desempeñar, sexa máis axeitado a utilización do sistema de concurso-oposición ou concurso.

3. Para a celebración de contratos laborais de carácter temporal poderá acudirse a aqueles procesos selectivos para prazas de funcións análogas finalizados ao amparo da convocatoria unitaria correspondente, nos que houberse aspirantes que, superando algún dos exercicios, non obtivesen praza, debendo optarse polos opositores que superasen maior número de exercicios e que acumulen mellor puntuación. Ademais, tomarase en consideración nos correspondentes baremos os servizos prestados na Administración municipal; todo iso de conformidade coa regulamentación que nesta materia se adopte para a selección xeral de persoal temporal ou interino ao servizo do concello. Os movementos de candidatos destas listas porase en coñecemento dos representantes dos traballadores.

4. O disposto no apartado anterior non rexerá cando se trate de convenios de colaboración con outras administracións públicas ou de subvencións outorgadas por estas en programas de fomento de emprego e inserción laboral, en cuxo caso se acudirá ao Servizo Público de Emprego para a preselección do persoal incluído no ámbito de aplicación dos citados convenios ou subvencións.

5. Os tribunais cualificadores dos procesos selectivos para o ingreso de persoal laboral designaranse de conformidade co sinalado no R.D. 896/1991 polo que se establecen as regras básicas e programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración local, sendo un deles un representante dos traballadores proposto polo comité de empresa.

Todos os membros dos tribunais deberán posuír un nivel de titulación igual ou superior ao exixido para o ingreso nas prazas convocadas. No caso de acceso aos grupos 3, 4 e 5, o feito de vir desempeñando un posto de traballo de igual ou superior grupo profesional ou categoría poderá suplir a exixencia de titulación.

##### Artigo 52º.-Acceso de persoas con minusvalidez.

1. Nas ofertas de emprego público, nas que tamén se incluírán as correspondentes prazas de persoal laboral fixo, reservarse unha cota non inferior ao cinco por cento das vacantes para ser cubertas entre persoas con discapacidade ou grao de minusvalidez da cal sexa igual ou superior ao 33 por cento, de modo que, progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais da Administración municipal, sempre que superen as probas selectivas e que acrediten o indicado grao de minusvalidez e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes á praza obxecto da convocatoria.

2. Nas convocatorias que inclúan a opción de prazas reservadas a persoas con minusvalidez, teranse en conta as seguintes cuestións:

-Os aspirantes que soliciten participar pola quenda de reserva para minusválidos indicaranos na instancia, achegando fotocopia do documento que acredite

o grao de minusvalidez así como a súa compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes.

-Así mesmo para as persoas que reúnan tal condición legal, farase constar na solicitude de participación que optan pola quenda de minusválidos. Se omitisen tal referencia, entenderase que a elección é pola quenda libre.

-Os aspirantes con minusvalidez farán constar nesta se precisan adaptación para as probas. A solicitude de adaptación poderá ser formulada por calquera aspirante con minusvalidez debidamente acreditada, sen prexuízo da quenda pola que conorra ás probas selectivas.

3. Ademais do anterior, e avanzando no propósito de conseguir a igualdade de oportunidades, os procesos selectivos deberán incluír a posibilidade de que nas convocatorias en que se estableza unha cota de reserva para discapacitados, unha vez cubertas as prazas desta cota, os aspirantes que superasen a fase de oposición sen obter praza pola dita cota poidan optar, en igualdade de condicións, ás prazas do sistema xeral, tanto no caso de acceso por promoción interna como no de ingreso libre.

Artigo 53º.-Período de proba.

1. O persoal de novo ingreso estará sometido a un período de proba no que non se computará o tempo de incapacidade temporal e a duración da cal será de tres meses para os grupos profesionais 1 e 2 e dun mes para os demais traballadores, agás para o persoal non cualificado que será de quince días.

2. No caso de persoal laboral temporal, o período de proba terá, con carácter xeral, unha duración de quince días.

3. Transcorrido o período de proba quedará automaticamente formalizada a admisión, sendo computado este período para todos os efectos.

4. Durante este período, tanto a Administración como o traballador poderán poñer fin á relación laboral, sen que ningunha das partes teña por iso dereito a indemnización ningunha. O traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional e ao posto de traballo que desempeña. Da fin das relacións laborais reguladas neste artigo informaranse os representantes dos traballadores.

5. Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador desempeñe as mesmas funcións con anterioridade, baixo calquera modalidade de contratación, dentro do ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 54º.-Provisión de postos de traballo.

Os postos de traballo adscritos a persoal laboral fixo nas correspondentes relacións de postos proveranse de acordo cos sistemas xerais de provisión de postos de traballo establecidos para os funcionarios do Concello da Coruña.

Artigo 55º.-Promoción profesional.

Naqueles servizos e centros os postos de traballo dos cales estean adscritos nas relacións de postos a persoal laboral fixo, observaranse os mecanismos de promoción profesional previstos para o resto do persoal ao servizo do Concello da Coruña. A título indicativo, e sempre que o equipo municipal reúna os requisitos necesarios, reservaranse as seguintes porcentaxes para a cobertura de prazas laborais por promoción interna:

-Para promoción do grupo 5 ao 4: o 25%.

-Para promoción do grupo 4 ao 3: a maior porcentaxe posible.

-Para promoción do grupo 3 ao 2: o 50%.

-Para promoción do grupo 2 ao 1: o 25%.

## Capítulo IX Retribucións

Artigo 56º.-Principios xerais.

Considérase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais, por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, xa os períodos de descanso computables como de traballo.

Artigo 57º.-Estrutura retributiva.

A estrutura retributiva deste convenio é a seguinte:

a) Salario base.

b) Pagas extraordinarias.

c) Complementos salariais.

Artigo 58º.-Salario base.

O salario base é a parte de retribución do traballador, fixada por unidade de tempo, de obra ou de ambas as dúas á vez sen atender aquelas circunstancias que se ten en conta para percibir os complementos, que se percibe en doce mensuralidades e a contía das cales aparece determinada para cada grupo profesional no anexo I deste convenio.

Artigo 59º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores acollidos a este convenio recibirán dúas gratificacións extraordinarias ao ano por un importe cada unha delas dunha mensuralidade de salario base, complemento de antigüidade, de categoría e de posto de traballo, aboándose nos meses de xuño e decembro. Para os efectos do cómputo do pagamento destas gratificacións entenderase que a de xuño retribúe o período comprendido entre o 1 de decembro e 31 de maio, e a correspondente ao mes de decembro, o período de servizos entre o 1 de xuño e o 30 de novembro.

Ao traballador que ingresara ou cesara no transcurso do ano aboaráselle a gratificación extraordinaria proporcionalmente ao tempo de servizos prestados no semestre de que se trate, computándose a fracción dun mes como mes completo.

Os traballadores que presten os seus servizos en xornada inferior á normal ou por horas teñen dereito a percibir as citadas gratificacións en proporción á xornada que efectivamente realicen.

#### Artigo 60º.-Complementos salariais.

Son as cantidades que se suman ao salario base, e que se fixan en atención a circunstancias relativas ao propio traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da organización.

Dentro destes complementos, distinguirase entre:

1. Complemento de antigüidade: retribúe a antigüidade e consiste nunha cantidade igual para cada grupo profesional por tres anos de servizo no grupo ou categoría profesional, de conformidade cos criterios de aplicación da Lei 70/1978, do 26 de decembro e segundo as contías que se relacionan para cada grupo no anexo I deste convenio, con independencia das recoñecidas a favor de persoal laboral integrado por sucesión de empresa ou en virtude de decisión xudicial firme.

2. Complemento de categoría: retribúe a categoría profesional segundo as contías correspondentes que se recollen no anexo I. Este complemento ten carácter consolidable, producíndose a consolidación cando se permaneza na categoría profesional durante dous anos continuados ou tres con interrupción.

3. Complemento de posto de traballo: retribúe certas características do posto de traballo tales como especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade, toxicidade, penosidade, quendas, traballos nocturnos, etc. Este complemento é de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado ou da permanencia das circunstancias, polo que non terá carácter consolidable. As contías deste complemento serán as que veñan determinadas en cada momento polas correspondentes relacións de postos de traballo e por asimilación a aqueles postos de funcionarios que desempeñan funcións de categorías similares ou análogas.

O complemento de especial dedicación que, segundo as correspondentes relacións de postos, se asigne dentro deste complemento, calcularase de acordo coa seguinte fórmula:

Salario base + complemento de categoría \* 0,4148334

4. Complemento de produtividade: está destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese e iniciativa con que o traballador desempeña o seu traballo.

A apreciación da produtividade deberá realizarse en función das circunstancias obxectivas relacionadas directamente co desempeño do posto de traballo, tales como:

-Asistencia ao traballo: aboarase a cantidade que corresponda por este concepto cando o traballador non falte ningún día ao traballo exceptuando:

a) Baixa por accidente laboral en toda a súa extensión.

b) Permisos, licenzas ou dispensas regulados nos artigos 27º, 28º e 29º deste convenio ou compensacións por horas traballadas fóra da xornada habitual.

c) Baixas por enfermidade ata o duodécimo día inclusive no período dun ano, computándose para estes efectos como baixa as ausencias previstas no punto 5 do artigo 18º.

A existencia dun día de baixa ao mes suporá a perda de 1/12 parte da cantidade a percibir por este concepto, agás se no período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro se tivesen menos de doce días laborables de baixa.

-Disponibilidade.

-Grao de cumprimento de obxectivos.

-Trato co público.

-Capacidade de traballo.

-Calidade de traballo.

Corresponderá ao órgano municipal competente a fixación das asignacións individuais, oídos os xefes de servizo correspondentes os cales á súa vez solicitarán os informes que consideren pertinentes.

As cantidades que perciba cada traballador por este concepto serán de coñecemento público, tanto polos restantes traballadores coma polos representantes sindicais.

En ningún caso as contías asignadas durante un período de tempo polo concepto de produtividade orixinarán ningún tipo de dereito individual.

Este complemento non será rateable, non alcanzando polo tanto a aqueles traballadores que por calquera circunstancia non prestasen servizos durante polo menos seis meses consecutivos e anteriores á data da súa remuneración.

Para o exercicio 2005 consígnase na correspondente partida orzamentaria a contía de 391.317,78 euros en concepto de complemento de produtividade xeral, destinada tanto ao persoal laboral coma ao funcionario e eventual ao servizo do concello.

#### Artigo 61º.-Complementos non salariais.

Pola súa banda, non teñen carácter salarial as cantidades aboadas polos seguintes conceptos:

-Aqueles cantidades percibidas polo traballador como indemnizacións ou suplidos polos gastos que se lle ocasionan pola realización do traballo (complemento de transporte, de distancia, de roupa e ferramenta, axudas de custo e quilometraxe ou quebranto de moeda).

-As indemnizacións consecuencia de traslados, suspensións ou despedimento do traballador.

O complemento de transporte recoñecerase a aqueles traballadores que deban utilizar o seu propio vehículo para o exercicio das súas funcións dentro do termo municipal e nas seguintes contías:

-32 euros ao mes, cando non se superen os 200 quilómetros percorridos na devandito período, alcanzándose cos dous meses precedentes.

-64 euros ao mes, cando se supere a devandita quilometraxe, coa media disposta no parágrafo anterior.

Para o recoñecemento deste complemento, a unidade de persoal requirirá o correspondente informe previo do servizo afectado. En ningún caso se devengará este complemento durante os períodos de vacacións ou baixa.

Aplicarase ao persoal laboral o réxime de indemnizacións por razón do servizo aplicable ao persoal funcionario municipal, de acordo coa táboa de equivalencia de grupos de clasificación que se recolle no artigo 25º.5 deste convenio.

Todos estes conceptos non aboan a realización dun servizo, senón que teñen carácter compensatorio.

Artigo 62º.-Cláusula de revisión.

As cantidades referidas no anexo I actualizaranse anualmente e con efectos do 1 de xaneiro na porcentaxe de incremento xeral de retribucións que se fixe nos orzamentos xerais do Estado para todos os empregados públicos.

Artigo 63º.-Retribucións dos contratos laborais temporais.

Nos casos de convenios de colaboración con outras administracións públicas ou de subvencións outorgadas por estas para o fomento do emprego e a inserción laboral, as retribucións serán as determinadas polo propio convenio de colaboración ou subvención; nos supostos en que estes convenios ou subvencións consideren aplicables as retribucións establecidas no convenio colectivo de empresa que corresponda, estas serán as correspondentes ao salario base e ao complemento de categoría regulados nos artigos 57º e seguintes deste convenio, con exclusión dos restantes complementos, que serán unicamente aplicables ao persoal laboral do cadro de persoal; ademais, nestes supostos, velarase por adecuar estritamente as funcións destes traballadores ás estipuladas no correspondente convenio ou subvención.

No resto de contratos laborais temporais, o traballador será retribuído dentro do seu grupo profesional pola categoría inferior da devandito grupo, con excepción daqueles supostos determinados pola singularidade do obxecto do contrato.

## Capítulo X

### Réxime disciplinario

Artigo 64º.-Réxime aplicable.

Serán de aplicación ao persoal afectado por este convenio as normas contidas na lexislación sobre réxime disciplinario do persoal funcionario ao servizo das administracións públicas aplicables ao persoal funcionario do Concello da Coruña, e en especial a enumeración de faltas disciplinarias, as sancións aplicables e a tramitación do procedemento.

## Capítulo XI

### Xubilación

Artigo 65º.-Xubilación forzosa.

Con carácter xeral, a xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador os sesenta e cinco anos de idade.

A idade de xubilación establecida con carácter xeral no parágrafo anterior non impedirá que todo traballador poida completar os períodos de carencia para a xubilación, nos supostos da cal, esta se producirá ao completar o traballador os ditos períodos na cotización á Seguridade Social.

## Capítulo XII

### Réxime de representación do persoal

Artigo 66º.-Da representación dos traballadores.

1. No exercicio dos dereitos que contempla a lexislación vixente, o Concello da Coruña recoñece ao comité de empresa e delegados de persoal a representación na acción sindical nos termos establecidos na Lei orgánica de liberdade sindical e Estatuto dos traballadores.

2. Recoñécese así mesmo a capacidade xurídica e de obrar das seccións sindicais nos termos previstos nas normas antes indicadas, e nos estatutos do propio sindicato.

Artigo 67º.-Do comité de empresa.

É o órgano específico de representación do persoal laboral na empresa, as funcións da cal e atribucións aparecen establecidas nos artigos 62 e seguintes do Estatuto dos traballadores e terá as seguintes competencias:

a) Recibir información trimestral dos asuntos a que se refire o artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

b) Recibir a copia básica dos contratos, no prazo de dez días seguintes a que tiveren lugar.

c) Emitir informe con carácter previo á execución por parte do concello das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

-Reestruturacións de equipo e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

-Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

-Plans de formación profesional.

-Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

-Estudo de tempos, establecemento de sistema de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo, e modificacións das relacións de postos de traballo que afecten ao persoal laboral.

d) Coñecer os modelos de contratos de traballo escrito que se utilicen así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

e) Ser informados de todas as sancións impostas por faltas graves.

f) Coñecer as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas; os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

g) Vixiar o cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes; vixiar así mesmo o control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo.

h) Participar na distribución de axudas económicas ao persoal laboral nos termos establecidos nos correspondentes regulamentos.

i) Colaborar cos responsables de persoal para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade.

j) Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinaladas anteriormente na medida que directa ou indirectamente poidan ter repercusións nas relacións laborais.

k) Exercer accións xudiciais ou administrativas en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

#### Artigo 68º.-Garantías sindicais.

Fíxanse como dereitos dos membros do comité de empresa os seguintes:

a) Liberdade de circulación e acceso polas dependencias das unidades e centros municipais.

b) Liberdade de distribución de publicacións profesionais e sindicais.

c) Ser oídos nos expedientes disciplinarios contra os seus membros.

d) O crédito horario establecido no Estatuto dos traballadores, atendendo en cada momento o número de traballadores laborais ao servizo do concello, para realizar tarefas sindicais.

e) Non ser trasladado nin discriminado na súa promoción económica e profesional por causa da súa representación.

#### Artigo 69º.-Bolsa de horas sindicais.

En canto ao crédito horario de horas sindicais, poderase acumular na súa totalidade ou en parte, constituíndose unha bolsa por cada organización sindical, que poderá ser utilizada para a dispensa total ou parcial do seu traballo dun ou varios traballadores, mediante comunicación dirixida para o efecto ao órgano municipal competente en materia de persoal.

Estas dispensas serán comunicadas á unidade de persoal polo menos con vinte días de antelación á data en que producirá efecto, salvo excepcións debidamente xustificadas. Á solicitude de acumulación deberase acompañar o documento de cesión efectuada polos representantes sindicais afectados.

Para estes efectos acórdase que o crédito horario necesario para a liberación total dun traballador sexa de cento corenta horas mensuais.

#### Artigo 70º.-Locais sindicais.

O concello manterá a dotación dos locais e material axeitados para realizar as funcións tanto das seccións sindicais coma do comité de empresa, comprometéndose a mantelos en condicións que fagan posible a utilización polos traballadores aos fins que lle son propios.

#### Artigo 71º.-Taboleiros de anuncios.

Facilitarase ás seccións sindicais e comité de empresa taboleiros de anuncios, para que baixo a súa responsabilidade, coloquen cantos avisos e comunicacións deban efectuar e se estimen pertinentes. Para permitir que a información chegue aos traballadores doadamente, os ditos taboleiros instaláranse en lugares claramente visibles nas dependencias, atendendo ás características do centro.

#### Artigo 72º.-Reunións e asembleas.

1. De conformidade co disposto no artigo 4.1º f) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e con suxeición ao establecido neste artigo e, no non previsto neste, nos artigos 77 e seguintes do texto refundido antes citados os traballadores teñen dereito a reunírense en asemblea.

Para a realización das asembleas fóra das horas de traballo e en centros de traballo rexerá en todo caso o previsto no artigo 78 do Estatuto dos traballadores.

As asembleas poderán ser convocadas, dentro do seu respectivo ámbito, polos comités de empresa, as seccións sindicais ou o 33% total do cadro de persoal. Cando por traballarse en quendas, pola insuficiencia de non poder reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal convocado, sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da actividade, as diversas reunións parciais que deban celebrarse, consideraranse unha soa e datadas no día da primeira.

2. As asembleas a que se refire o número 1 anterior estarán presididas polos delegados sindicais, mancomunadamente, cando sexan convocadas polas seccións sindicais e polo comité de empresa no resto dos casos.

Os que ostenten a presidencia serán responsables do normal desenvolvemento das asembleas, así como da presenza nelas de persoas non pertencentes á Administración.

3. Nas asembleas só poderán tratarse asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día.

4. O lugar de reunión serán as propias dependencias ou lugares de traballo se as súas condicións o permiten. A Administración deberá facilitar as dependencias ou lugares para a súa celebración, salvo nos casos previstos no artigo 78.2º do Estatuto dos traballadores.

5. A convocatoria comunicarase por escrito ao órgano municipal competente en materia de persoal, cunha antelación mínima de tres días hábiles, ou de corenta e oito horas en caso de urxencia debidamente acreditada, debéndose indicar o día, o lugar

e a hora da súa celebración, a orde do día así como os datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convocar a reunión.

6. Para a realización de asembleas dentro das horas de traballo disporase de 36 horas anuais.

Artigo 73º.-Delegados de prevención.

Ademais do crédito horario previsto para os membros do comité de empresa, os delegados de prevención de riscos laborais gozarán dun crédito de sete horas mensuais para fins exclusivamente propios da devandita condición e dentro do marco de traballo e estrutura organizativa establecidos no Plan Xeral de Prevención de Riscos Laborais do Concello da Coruña; das actividades e horas desenvolvidas nesta función, cada delegado de Prevención dará conta ao Servizo Municipal de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 74º.-Gastos do comité de empresa.

Nos orzamentos municipais consignarase anualmente unha partida con destino a gastos do comité de empresa, a contía da cal se negociará cos seus representantes antes da súa aprobación. De non se alcanzar un acordo, consignarase a cantidade existente no orzamento do exercicio anterior, incrementada de acordo coa variación experimentada polo Índice Xeral de Prezos ao Consumo que se aplique ao resto do gasto corrente municipal.

Para o ano 2005 consígnase por este concepto un importe de 377 euros.

Artigo 75º.-Cotas sindicais.

De conformidade co establecido no artigo 11 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, mediante solicitude de calquera sindicato, e logo de conformidade de traballadores afectados, a Administración municipal descontará na nómina mensual destes a cota sindical que proceda e realizará a correspondente transferencia a favor do sindicato.

Para facer efectivo este desconto deberá remitirse ao órgano municipal competente en materia de xestión de persoal un escrito no que conste expresamente a conformidade do traballador sobre a orde de desconto, o sindicato ao que procede facer a transferencia e o número de conta corrente á que debe facerse a mesma así como a contía da cota.

### Capítulo XIII Dereito supletorio

Artigo 76º

En todo o non previsto neste convenio rexerá o disposto no Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais ou regulamentarias que resulten de aplicación ao persoal municipal.

### Disposicións adicionais

Primeira.-Os efectos económicos derivados deste convenio aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2005 consolidándose o incremento das retribucións

do persoal laboral fixo en contía do 2%, prevista na Lei de orzamentos xerais do Estado para o exercicio 2004, que se aboou á conta da negociación deste convenio durante o pasado exercicio.

Segunda.-No anexo II establécese a integración dos actuais postos de traballo ocupados por persoal laboral fixo ou indefinido na nova estrutura de clasificación profesional prevista neste convenio; non obstante, aqueles postos de traballo incluídos no devandito anexo II que pasen a reservarse exclusivamente para persoal funcionario ou que deban variar de grupo ou categoría de clasificación nas relacións de postos de traballo, extinguiranse ou modificaranse, segundo corresponda, na relación de postos laborais e, polo tanto, na táboa de integración recollida no indicado anexo.

### Disposicións transitorias

Primeira.

En tanto en canto non se alcance un novo acordo xeral cos sindicatos presentes na mesa xeral de negociación do Concello da Coruña en materia de crédito horario para a realización de funcións sindicais e de representación do persoal tanto laboral como funcionario, continuará observándose, no ámbito do persoal laboral, o réxime previsto no acordo regulador das condicións de traballo do persoal municipal do 15 de xuño de 1992.

Segunda.

1. O novo valor das horas extraordinarias para cada grupo profesional, a que fai referencia o artigo 25º.5 do convenio e que se cuantifica no anexo I, non será de aplicación en tanto en canto non se proceda á súa homologación para os funcionarios municipais no correspondente acordo regulador das súas condicións de traballo, e con idénticos efectos temporais, polo que para o persoal afectado polo presente convenio continuará aplicándose o valor/hora actualmente vixente para o conxunto do persoal municipal.

2. Mentres non se proceda á negociación e aprobación das novas relacións de postos de traballo, nas que se deberá contemplar, para os reservados ao persoal laboral, a nova estrutura profesional e retributiva derivada deste convenio, o persoal laboral de cadro de persoal percibirá en concepto de complemento de posto de traballo a contía correspondente ao actual complemento de actividade o importe da cal está asimilado ao complemento específico dos postos funcionariais.

### ANEXO I

#### Táboa salarial 2005

Grupos profesionais	Salario base euros/mes	Compl. de antigüidade euros/mes
Grupo 1	1.069,62	41,10
Grupo 2	907,80	32,89
Grupo 3	676,70	24,69
Grupo 4	553,32	16,50
Grupo 5	505,15	12,38

## Categoría profesional

Grupo profesional	Categoría	Euros/mes
1	1	807,03
	2	771,59
	3	676,93
	4	565,16
	5	494,29
2	6	676,93
	7	565,16
	8	494,29
	9	426,29
	10	404,52
	11	382,74
3	12	494,29
	13	426,29
	14	382,74
	15	360,96
	16	339,24
4	17	382,74
	18	360,96
	19	339,24
	20	295,69
5	21	295,69
	22	252,12
	23	208,61

## Valor/hora extraordinaria para cada grupo profesional

Grupo profesional	Euros/hora
Grupo 1	22,79
Grupo 2	18,89
Grupo 3	15,83
Grupo 4	14,51
Grupo 5	13,35

## ANEXO II

## Integración de postos na clasificación profesional

Os actuais postos de traballo ocupados por persoal laboral fixo ou indefinido intégranse da seguinte forma na nova estrutura de clasificación profesional regulada no capítulo VII do convenio

Posto	Grupo profesional	Categoría
Coord. serviz. informática	1	1
Adxunto ao xefe de servizo deportes	1	3
Coordinador educación	1	3
Arquiveiro	1	4
Xefe de sección informática	1	4
Conservador exp. e colecc.	1	4
Técnico de urbanismo e edificación	1	5
Director instal. deportivas	1	5
Tit. superior psicólogo	1	5
Director de programas serv. soc.	1	5
Xefe de sección informática B	2	7
Xefe de unidade informática	2	8
Axte. museo	2	9
Fisioterapeuta	2	10
Tit. medio -asistente social	2	11
Músico	2	11

Posto	Grupo profesional	Categoría
Analista progr.	3	13
Encargados-administrativos	3	13
X. de grupo-administrativo	3	14
Administrativo-recadación	3	14
Admvo. pagamentos recadación	3	14
Delineantes	3	14
Xestores	3	16
Administrativo-facenda	3	16
Aux. caixa	3	16
Aux. de recadación-primeira	3	16
Aux. recad. -terceira	4	18
Aux. admvos.-recadación	4	19
Aux. ofic. 1ª	4	19
Aux. rec. 2ª	4	19
X. de equipo-recadación	4	19
X. de grupo-recadación	4	19
Aux. atención cidadá	4	19
Oficial-recadación	4	20
Aux. admvos.	4	20
Oficial-recadación	4	20
T. Auxiliar-laboratorio	4	20
Condutor	4	20
Axte. auxiliar-megafonista	4	20
Of. encademador	4	20
Subalerno condutor	4	20
Axudante-coidador gardaría	5	21
Crxe. colexio	5	21
Notif. condutor	5	21
Socorrista	5	21
Ordenanza	5	21
Subalerno-operario	5	21
Axudante-mozo porteiro	5	22
Vixilante	5	22
Subalerno-mozo porteiro	5	22

## CONSELLERÍA DE VIVENDA E SOLO

*Orde do 22 de setembro de 2005 sobre delegación de competencias no secretario xeral da Consellería de Vivenda e Solo.*

A actividade administrativa da Consellería de Vivenda e Solo leva consigo unha concentración de funcións ao redor do seu titular que aconsella, dado o seu volume, recorrer á delegación de competencias no secretario xeral da consellería, sen esquecer o debido respecto aos principios que informan a actividade administrativa e que a nosa Constitución recolle no seu artigo 103.1º.

A delegación de competencias permite a axilización administrativa necesaria que redonda en beneficio tanto da Administración como dos administrados, dentro do máis rigoroso respecto das garantías xurídicas que a tutela dos intereses públicos exige.

Na súa virtude, facendo uso das facultades que me conceden os artigos 38, 43.3º e 44 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, reguladora da Xunta e do seu presidente, modificada pola Lei 11/1988, do 20 de outubro, o artigo 72.4º do Decreto legislativo 1/1999,