

Solicitante	Título proxecto	Importe (€)
Asociación Madro	Proxecto de diminución de riscos e danos en persoas consumidoras de opiáceos.	1.500
ASUT-Ourense	Prevenção: proxecto Recolle.	1.000
	Proxecto de redución de riscos: obradoiro de uso máis seguro.	2.000
	Prevenção: taller de sexo máis seguro.	500
	Proxecto de intercambio de xiringas para as fins de semana e días festivos.	2.000
Asociación Rexurdir Provincial	Curso de prevención e prácticas de risco.	700
ATOX	Programa de prevención e atención de enfermidades relacionadas coa drogadicción. VIH/sida.	1.200
Colectivo Moucho	Proxecto de prevención de riscos e diminución de danos en usuarios de drogas.	600
	Prevenção de VIH e enfermidades de transmisión sexual.	300
	Limpeza e seguimento das condicións dos lugares públicos de consumo de drogas inyectables no ámbito xeográfico da Coruña.	700
	Programa de intercambio de xiringas no punto de venda e consumo Penamoia da Coruña (PIJ traballo de campo en Penamoia).	1.800
Fase de Encontro	Programa de prevención dirixido a familiares de enfermos de VIH/sida.	1.100
Médicos del Mundo	Centro de redución de danos para usuarios e usuarias de drogas na cidade de Vigo (Cereda).	4.200
Asociación Pontevedresa Síndrome de Down Xuntos	Obradoiro de información e sensibilización sobre o VIH/sida.	1.200
F.A.A.V. Eduardo Chao	Proxecto Ser (Proser)	3.000
Chisem Asociación para a prevención e intervención psicolóxica	Programa de prevención do VIH/sida e outras ETS: obradoiro de sexo máis seguro para adolescentes.	1.200
Asociación Avante	Obradoiro de educación para a saúde.	600
Sociedade Galega de Contracción	Programa de educación afectivo-sexual e de prevención do VIH/sida en centros escolares das comarcas de Ribadavia e O Carballiño.	600
Asociación de inmigrantes e emigrantes retornados Asimes	Escola de adultos <i>Aprende a protexer a túa saúde</i> e campaña sensibilización ao colectivo de marxeiros inmigrantes.	1.000
Komunal	Multifoco IV de promoción e mellora da saúde.	2.000

Corporacións locais

(Aplicación orzamentaria: 1102.313.A.460.0)

Solicitante	Título proxecto	Importe (€)
Concello de Abegondo	Proxecto de accións de información e prevención de condutas de risco e enfermidades de transmisión sexual.	500
Concello de Cangas	Programa de prevención de VIH/sida.	600
Concello de Catoira	Programa de prevención do VIH/sida.	500
Concello de Culleredo	Proxecto de obradoiro de información e prevención do sida	500
Concello de Fene	Programa de afectividade e sexualidade <i>Fenealectox</i> .	500
Concello de Frades	Programa coeducativo de desenvolvemento sexual.	400
Concello da Guarda	Campaña de información e Eps.	500
Concello do Grove	<i>Sexualidade e sida, cousa de tod@s</i> .	600
Concello de Lugo	Muller, sida e drogas.	1.000
Concello de Marín	Talleres de sexo seguro.	400
	Aula itinerante.	600
Concello de Mesía	Promoción de hábitos saudables para a prevención da infección do VIH-sida.	500
Concello de Nigrán	Plan integral de acción VIH/sida Nigrán.	500
Concello de Ordes	A mocidade e a prevención do VIH/sida.	400
	As mulleres e a prevención do VIH/sida.	600
Concello de Ourense	Prevenção do VIH/sida.	400
Concello de Poio	Programa de intercambio de xiringas: <i>Nas túas mans</i> .	600
Concello de Ponteareas	Prevenção do VIH con adolescentes en situación de risco: obradoiro e educación para a saúde.	500
	Campaña información, sensibilización e prevención VIH/sida para mozos.	500
	Programa de prevención do VIH co colectivo de Mulleres: educación sexual.	500

Solicitante	Título proxecto	Importe (€)
Concello de Santiago	Programa de prevención de transmisión de VIH/sida dirixido a usuarios e ex-usuarios de drogas: obradoiro de sexo máis seguro e obradoiro de consumo de menos risco.	1.000
	Programa de prevención de transmisión do VIH/sida dirixido a menores do centro tutelado San Vicente Viqueira de Roxos. Usuarios e ex-usuarios de drogas.	900
	Programas de rúa ou de achegamento con participación de usuarios e ex-usuarios: <i>Bóla de neve</i> .	1.225
	Programa preventivo VIH/sida dirixido ao colectivo gay de Compostela.	900
	Programa <i>Kamelamos guinar (queremos contar)</i> , dirixido ao colectivo específico de xitanos e xitanas.	2.900
	Programa de prevención de VIH/sida dirixido a adolescentes: Taller de sexo máis seguro.	500
Concello de Tordoia	Proxecto de promoción de hábitos sexuais saudables.	400
Concello de Tui	Actividades de formación prevención do VIH/sida.	500
Concello de Vila de Cruces	Prevenção do VIH.	500

Universidades

(Aplicación orzamentaria: 1102.313.A.440.0)

Solicitante	Título proxecto	Importe (€)
Universidade de Vigo (Facultade de Ciencias da Educación)	Programa de redución de riscos sexuais en internas/os do Centro Penitenciario Pereiro de Aguiar.	1.300
	Investigación sobre condutas sexuais de risco en adolescentes ata 19 anos.	1.000
	Investigación-acción sobre VIH en poboación adolescente que esgotou a escolaridade obrigatoria sen obter o título de graduado en ensino secundario.	3.000
Universidade de Vigo (Área de Medicina Preventiva)	O alumnado do Campus de Pontevedra ante a sida.	1.000

CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS

Resolución do 25 de abril de 2005, da Delegación Provincial de Ourense, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do texto do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Ourense, para os anos 2005, 2006 e 2007.

Visto o texto do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Ourense, para os anos 2005-2006 e 2007, código de convenio nº 3200712, subscrito en data do 14 de febreiro de 2005 (segundo consta na acta da mesa de negociación, presentada nesta delegación provincial con data do 22 de marzo de 2005), polos representantes do concello, en representación da parte económica e polo comité de empresa, en representación da parte social e a acta da mesa negociadora de corrección de erros dos artigos 8.1º.4 b) e 9.4º do citado convenio, a cal tamén tivo entrada nesta delegación provincial con data do 22 de marzo de 2005, e, 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 traballa-

dores, 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, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

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

Ourense, 25 de abril de 2005.

José Lage Lage
Delegado provincial de Ourense

Convenio colectivo para o persoal do
Concello de Ourense

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación e garantías.

1.1. Partes concertantes.

Actúan como partes concertantes deste convenio colectivo:

a) En representación do Pleno do Concello de Ourense: o concelleiro delegado de Persoal e Réxime Interior e o xefe do Servizo de Persoal.

b) En representación do colectivo de traballadores os membros do comité de empresa: Cándido Gómez Vázquez, Antonio Blanco González, David Pereira Alvarado, M^a Antonia García Fernández e Félix Almeida Mígues.

1.2. Ámbito persoal e temporal.

1. As normas contidas neste convenio son de aplicación a todo o persoal laboral do concello, incluído o organismo autónomo do Consello Municipal de Deportes, nos termos previstos na lexislación vixente e de acordo co tipo de relación laboral, e aos pensionistas e orfos menores de idade naquelas materias que os afecten.

2. Este convenio rexerá desde o 14-2-2005 ata o 31-12-2007, prorrogándose automaticamente ata ser substituído por un novo convenio. As materias retributivas serán sometidas a negociación anual.

a) En caso de prórroga automática, aqueles importes económicos que non contén con mecanismos expresos de actualización serán revisados con efectos do primeiro de xaneiro, en función da variación experimentada polo índice de prezos no ano anterior.

b) A parte que promova a renovación deste convenio procederá á súa denuncia dentro do último mes de vixencia, axustándose ao disposto no art.89.1º do Estatuto dos traballadores.

1.3. Garantías.

1. As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente, quedando subordinada a calquera disposición xeral de rango superior que puidese ter efectos máis favorables para os empregados públicos. As melloras deste convenio poderán ser compensadas e absorbidas en cómputo anual con aquelas outras melloras iguais ou equivalentes que, dentro do seu ámbito temporal, puidesen establecerse por disposición legal.

2. Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que, directa ou indirectamente, afecten as condicións de traballo do persoal deste concello e particularmente: retribucións, oferta de emprego, equipamentos e relacións de postos de traballo, sistemas de selección, promoción e provisión de postos de traballo, xornada laboral, calendario de vacacións, réxime disciplinario, xestión de servizos e métodos de traballo, seguridade e hixiene e dereitos sindicais e de participación.

3. Comisión de seguimento.

Aos 30 días de aprobación do convenio constituirase unha comisión de seguimento, en forma paritaria, entre membros da Administración e os representantes legais dos traballadores, sen que o seu número exceda de 8.

A comisión será presidida por quen designen as partes de mutuo acordo, sendo designado polo mesmo procedemento un secretario. Calquera membro poderá ser asistido por asesores, así como presentar ante a comisión os diferentes conflitos e irregularidades que se poidan formular sobre a interpretación e aplicación do convenio.

A comisión reunirse nun prazo máximo de 72 horas desde a petición de calquera das partes, sendo o seu acordo de aplicación práctica nos termos en que se conclúan.

As funcións e actividades da comisión non impedirán, en ningún caso, o libre exercicio da xurisdición administrativa, da contenciosa ou da social, previstas no ordenamento xurídico.

As partes adhírense, por vontade expresa, ao Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 2º.-Ingreso, promoción e provisión de postos.

2.1. Ingreso no Concello de Ourense.

1. A contratación laboral do persoal laboral fixo levarase a cabo para a realización de traballos fixos e continuados, de conformidade coa RPT.

2. A contratación laboral en réxime de duración temporal responderá a necesidades conxunturais e puntuais.

3. O persoal contratado para prestar servizos en relación cun programa ou convenio determinado, manterá a súa relación laboral en tanto subsista a

vixencia do dito programa ou convenio cesando a súa relación laboral no momento que se supriman estes.

Para estes efectos no plan de emprego que se redacte de conformidade co establecido no anexo I deste convenio, determinaranse os programas ou convenios aos que están adscritos os postos de traballo actualmente existentes.

Nos sucesivos programas e convenios, requirirase, para a súa validez, a aprobación do programa ou convenio polo órgano administrativo competente, no cal haberá necesariamente de constar a relación dos postos de traballo necesarios para o seu desenvolvemento, condición sen a cal non poderá aprobarse convenio ou programa ningún, nin se contratará persoal ningún para tal posto. Os contratos laborais asinados sen cumprir tales requisitos terase por inexistentes e serán automaticamente obxecto de causa de despedimento obxectivo por causas organizativas.

Para suprimir un programa ou convenio requírase, igualmente, a aprobación do órgano administrativo competente e haberá de constar necesariamente a relación de postos de traballo que se amorticen, con relación nominal dos traballadores afectados. A supresión dun programa ou convenio levará consigo a extinción da relación laboral existente cos traballadores afectados, por amortización dos postos de traballo afectados.

4. Os contratos de traballo que se formalicen baseándose na adscrición dos traballadores a un determinado programa ou convenio, deberán revestir a modalidade de contrato por obra ou servizo determinado e finalizarán, necesariamente, no momento en que se suprima o programa ou convenio ao que están adscritos ou vinculados.

5. Cando o concello actúe como entidade colaboradora doutras administracións públicas na aplicación de políticas activas de emprego, as normas específicas sobre procedementos de selección ou retribucións, prevalecerán en todo caso sobre a devanditas materias deste convenio. Ao persoal así contratado seralle de aplicación o convenio colectivo da administración correspondente.

6. No relativo aos diversos programas subvencionados ou non que leven consigo a contratación laboral temporal dunha serie de traballadores este concello poderá resolver os devanditos contratos unha vez retirada a subvención ou suprimido o programa. No caso de que o persoal laboral continúe prestando servizos unha vez retirada a subvención, suprimido o programa ou finalizado o seu contrato automaticamente pasará a ter a condición de funcionario interino, cesando a relación laboral preexistente.

2.2. Representación sindical.

Os representantes legais dos traballadores/ás no Concello de Ourense designarán un vogal nos tribunais de selección e nas comisións de valoración que actuará con voz e voto, debendo ter titulación ou especialización igual ou superior á praza ofertada.

2.3. Promoción interna profesional.

Segundo o estipulado no regulamento da relación de postos de traballo vixente do Concello de Ourense.

A promoción interna primará na selección de persoal do Concello de Ourense, sempre que haxa persoas capacitadas para acceder á praza ofertada.

Artigo 3º.-Organización do traballo.

3.1. A organización do traballo será competencia do alcalde con suxeición á lexislación vixente. Cando se deriven repercusións sobre as condicións de traballo, procederá negociación nos termos fixados no artigo 1º.3 2.

3.2. Clasificación profesional.

Ten por obxecto a determinación, ordenación e definición das diferentes categorías dos empregados públicos. O estudo, denominación e contido destas serán realizados e determinados pola mesa xeral de negociación.

Do mesmo modo, a mesa xeral de negociación procederá a fixar mecanismos e criterios de promoción horizontal para realizar a reconversión de categorías que vexan suprimidos os postos de traballo propios.

3.3. Traballos de superior categoría.

A realización de traballos de superior categoría responderá a necesidades excepcionais, imprevisibles e perentorias e durará o mínimo tempo imprescindible.

a) A adscrición dun traballador/a a un posto de superior categoría farase por decreto da alcaldía, con comunicación aos representantes legais dos traballadores levando consigo automaticamente a remuneración das retribucións complementarias que correspondan ao posto desempeñado. O tempo máximo que un traballador/a pode estar nesta situación será de 6 meses, transcorridos os cales, outro traballador ocupará o seu lugar.

b) Os postos cubertos en situación de superior categoría incluíranse obrigatoriamente na seguinte oferta de emprego público.

3.4. Segunda actividade.

1. A corporación e os representantes legais dos traballadores concretarán, dentro das medidas de reorganización os postos de traballo que poidan ser considerados aptos para a creación dunha escala auxiliar dentro da relación de postos de traballo. Dentro dun prazo de 60 días, tras a aprobación deste convenio, formalizarase a devandita escala auxiliar definindo as funcións que teñan que ser realizadas polo persoal que se adscriba aos devanditos postos. A eles adscribirase o persoal que teña minguadas as súas facultades e así fose considerado polos servizos médicos competentes.

O persoal pasará a escala de segunda actividade nos seguintes casos: por incapacidade para o exercicio da súa función habitual e por idade ao cumprir os 55 anos, no caso de que teña as súas capacidades minguadas.

2. A adscrición individualizada será realizada, tras oír a comisión de seguimento, tendo en conta as aptitudes necesarias para desempeñar o posto, por aplicación sucesiva dos seguintes criterios:

- a) Enfermidade invalidante.
- b) Nivel de incapacidade.
- c) Idade.

3. Todo o persoal que pase á escala auxiliar conservará o total de retribucións que viña percibindo. A inclusión de vacantes orixinadas pola inscrición a postos de segunda actividade na seguinte oferta de emprego será negociada cos representantes legais dos traballadores.

Artigo 4º.-Xubilación.

Só terá acceso aos tipos de xubilación contidos neste artigo o persoal laboral fixo do Concello de Ourense e o resto do persoal laboral con antigüidade mínima de 10 anos neste concello.

4.1. Invalidez laboral permanente.

1. No suposto de que un traballador presente incapacidade manifesta para o exercicio das súas funcións poderá solicitar a invalidez laboral permanente, sen prexuízo de situacións de segunda actividade. Neste caso o concello farase cargo da diferenza existente entre a súa pensión e as retribucións que en cada momento lle correspondesen en situación de activo sen que en ningún momento a devandita diferenza resulte inferior á existente na data da xubilación. A devanditas cantidades percibiranse ata que o traballador reúna os requisitos para a xubilación forzosa.

2. O concello tamén estará facultado para tramitar esta invalidez de oficio, sendo oída a comisión de seguimento, para os traballadores deste concello.

3. En caso de que os órganos competentes deneguen a invalidez o traballador/a poderá solicitar a xubilación voluntaria, producíndose os mesmos efectos económicos que os sinalados no parágrafo primeiro.

4.2. Xubilación voluntaria.

O persoal laboral deste concello que solicite a xubilación voluntaria a partir dos 60 anos terá dereito a unha prima por xubilación anticipada nas contías seguintes:

- Aos 60 anos: 49.884 €.
- Aos 61 anos: 40.267,81 €.
- Aos 62 anos: 30.050,61 €.
- Aos 63 anos: 23.439,47 €.
- Aos 64 anos: 15.025,30 €.

Este dereito é incompatible co establecido no punto anterior. Esta situación non implicará amortización do posto de traballo. A prima por xubilación voluntaria terá que solicitarse no primeiro trimestre do ano.

Para os efectos deste artigo habilitaranse nos orzamentos municipais unha partida de 159.388,41 € anuais. Unha vez esgotada non se admitirán máis solicitudes ata o seguinte exercicio económico. Os remanentes da devandita partida non serán acumulables a posteriores exercicios.

Artigo 5º.-Respecto no traballo.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto ou a intimidade dos traballadores, e as condutas, verbais ou físicas, de acoso sexual ou laboral, serán tratados como faltas disciplinarias, en función da repercusión persoal do feito.

Nos supostos en que se leven a cabo as devanditas condutas servíndose da súa relación xerárquica coa persoa ou persoas, con relación funcional ou laboral non fixa, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O comité de empresa, a xunta de persoal e os delegados sindicais ou representantes dos traballadores, así como os responsables da Administración, velarán polo dereito á intimidade do traballador afectado, silenciando a súa identidade cando así for requirido e gardando reserva sobre os feitos.

Artigo 6º.-Xornada laboral e descansos; vacacións; permisos e licenzas; excedencias e embarazo.

6.1. Xornada laboral e descansos.

Neste punto seralle de aplicación as modificacións que se realicen no acordo regulador.

Para os efectos de xornada laboral e descansos consideraranse días hábiles de luns a sábado ambos os dous incluídos.

1. Xornada laboral.

1. A xornada laboral ordinaria será de 37 horas semanais. Desenvolverase preferentemente en réxime de xornada continua de luns a venres, garantindo en todo caso dúas fins de semana completas libres ao mes, como mínimo. O cómputo anual será de 1.575 horas.

2. Nos servizos administrativos e aqueloutros que o permitan, a xornada laboral realizarase en 37 horas durante os primeiros 5 días da semana, de luns a venres. A xornada efectiva será de 7.45 a 15.15 cunha tolerancia tanto á entrada coma á saída, de 30 minutos.

A tolerancia será tamén de aplicación noutros servizos sempre que as necesidades do servizo o permitan logo de informe de xefe de servizo e visto e prace da concellaría de persoal.

Todo iso coa implantación de horario flexible.

3. A comisión de seguimento será a encargada de controlar a correcta aplicación do establecido neste artigo.

4. Ao traballador/a municipal que curse estudos oficiais facilitaráselle a elección de quenda de traballo se tal é o sistema que se segue no seu servizo, para permitirlle unha maior compatibilidade co horario lectivo ou de titoría. Tal elección non poderá

ser revogada se non existe reclamación doutro traballador afectado ou resolución motivada da corporación.

5. Establécense como días non laborables non recuperables o 24 de decembro (Noiteboa) e o 31 de decembro (Noitevella), garantindo en todo caso os servizos mínimos das dependencias consideradas indispensables.

A festa de Santa Rita será tamén inhábil e non recuperable.

Calquera redución da xornada por festas, Nadal, etc., alcanzará a todos/as os/as traballadores/as do concello, compensando coa mesma redución noutras datas aos que non poden gozalas por razón de servizo e a petición do traballador afectado segundo as necesidades do servizo.

6. Establécese como horario de verán para os meses de xuño, xullo e agosto, unha xornada de 8.30 a 14.15 cunha tolerancia de 15 minutos á entrada e á saída.

7. Nos servizos que requiran cambios de vestiario, os traballadores terán 10 minutos á entrada e 15 minutos antes da saída para a muda de roupa e o seu aseo persoal.

2. Descanso.

Todo traballador municipal terá dereito a gozar dun descanso de 20 minutos durante a súa xornada diaria, que se computará, para todos os efectos, como tempo traballado efectivo. Nos supostos de xornadas especiais ou traballos que dificulten o traballo diario ao longo da xornada, poderase concentrar ao principio ou ao final da xornada.

O descanso entre xornada e xornada será como mínimo de 12 horas. O descanso semanal mínimo ininterrompido será de día e medio gozándose preferentemente entre a tarde do sábado e o domingo.

6.2. Vacacións.

As vacacións anuais retribuídas terán a duración dun mes ou 22 días hábiles, considerándose inhábiles os sábados para estes efectos e gozaranse preferentemente nos meses de xullo, agosto e setembro en períodos mínimos de cinco días hábiles sen que para isto computen sábados e domingos.

Se por necesidades do servizo, comunicadas expresamente con antelación mínima de dous meses, salvo casos imprevisibles, o traballador non puidese gozar as súas vacacións nos meses sinalados, terá o dereito de fixar as vacacións á súa elección e a gozar de sete días naturais adicionais.

Non obstante o traballador/a poderá solicitar da alcaldía gozar das súas vacacións en mes diferente aos sinalados no parágrafo 1º, sen que iso xere dereito a gozar dos días adicionais.

O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano para a súa negociación cos representantes dos traballadores.

As vacacións quedarán en suspenso cando con anterioridade ao seu inicio o traballador se atope en situación de ILT. Neste suposto as vacacións gozaranse dentro do ano natural noutro período, segundo as disponibilidades do servizo.

Os días de asuntos propios non poderán acumularse aos días de vacacións.

A traballadora embarazada terá dereito a escoller as vacacións ou a cambialas sempre que a devandita elección se realice nos primeiros seis meses de embarazo.

Non obstante todo o establecido en canto ao plan de vacacións neste artigo non afectará o servizo de extinción de incendios debido ás funcións especiais deste nos meses de verán.

Será de aplicación neste punto a modificación do artigo 69 a Lei 4/1988, da función pública de Galicia, segundo a cal os traballadores poderán gozar de días adicionais de vacacións en función da antigüidade a partir dos 15 anos: a 15 anos de antigüidade correspóndelle un día, a 20 dous días, a 25 tres días ata un máximo de 4 días.

6.3. Permisos e licenzas.

Con carácter xeral a Administración poderá esixir certificacións médicas e mesmo probas médicas a cargo dos servizos correspondentes para xustificar os devanditos permisos e licenzas.

Calquera modificación realizada na lei con posterioridade á sinatura do presente convenio será de aplicación automática neste.

Para os efectos de permisos e licenzas serán considerados hábiles todos os días de luns a sábado, ambos os dous incluídos.

1. Permisos.

Concederanse permisos retribuídos polas seguintes causas xustificadas:

a) Nos supostos de nacemento e adopción ou acollida permanente ou preadoptiva dun menor 4 días naturais ou 3 hábiles. Nos casos de nacemento prematuro ou nos que, por calquera motivo, os fillos requiran hospitalización despois do parto, o traballador terá dereito a ausentarse do traballo ata un máximo de 3 horas diarias con percepción das retribucións íntegras durante a primeira semana.

b) Por morte, accidente, enfermidade grave ou hospitalización dun familiar en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, 4 días naturais. Se o suceso se produce en localidade distinta serán 5 días naturais. Se o parentesco é de segundo grao, terase dereito a un día menos dos anteriormente sinalados.

c) Por traslado de domicilio, 2 días naturais.

d) O traballador/a cun fillo menor de 9 meses terá dereito a 1 hora de ausencia do traballo por lactación. Este período poderá dividirse en dúas fraccións ou substituírse por unha redución de xornada de media hora.

e) Quen por garda legal teña ao seu cargo a un menor de 6 anos ou a un minusválido psíquico, físico ou sensorial, así como quen teña ao seu cargo directo un familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, terá dereito a unha redución de xornada mínima dun terzo e máxima dun medio con dedución proporcional de retribucións. Non obstante, o traballador terá dereito a percibir o 100% das retribucións ata que o menor teña un ano de idade no caso da redución dun terzo da xornada laboral por garda legal por nacemento, adopción ou acollida.

f) Para concorrer a exames ou probas de avaliación en centros oficiais o día da súa celebración e o tempo necesario para concorrer a estes xustificadamente.

g) Durante o tempo que duren os congresos ou reunións de carácter profesional, social, académico, sindical, coa debida xustificación en función das necesidades do servizo.

h) En canto aos días de asuntos propios, sen xustificación, o traballador disporá de 9 días ao ano nos termos previstos na lexislación vixente, logo de resolución de concellaría delegada de persoal. Poderá facer uso destes días o persoal laboral do concello con contrato superior a 6 meses, e cunha antigüidade mínima de 1 ano. Serán autorizados por resolución da concellaría de persoal que, en todo caso, se entenderá positiva de non ser expresa ou motivada no prazo de 5 días hábiles desde a entrada no Rexistro de Persoal. No caso de non poder gozarse dentro do ano natural, por razóns do servizo, poderase facer dentro do mes de xaneiro do ano seguinte.

i) Para o cumprimento dun deber público e persoal de carácter inescusable o tempo imprescindible.

j) Os traballadores municipais que participen en procesos de negociación colectiva gozarán do permiso suficiente para o estudo e negociación establecido legalmente.

k) Por asistencia a cursos de perfeccionamento laboral directamente relacionado coa especialidade persoal do traballador, sempre que se derive unha mellora directa para o funcionamento dos servizos municipais e fosen autorizados previamente pola concellaría de persoal.

l) A empregada municipal embarazada con máis de 6 meses de xestación terá dereito a unha redución de 1 hora da súa xornada laboral, con plenitude de dereitos económicos.

m) Logo de comunicación e xustificación as empregadas municipais embarazadas terán dereito a ausentarse do posto de traballo, con dereito a remuneración, para realizar exames prenatais e levar a cabo as técnicas de preparación ao parto, sempre e cando teñan que ser realizadas en horario de traballo por prescrición médica.

n) Os traballadores con fillos minusválidos terán dereito a permisos retribuídos para asistir a terapias nas que sexa imprescindible a asistencia do traballador proxenitor.

o) O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de 8 días naturais de duración ou 10 se o parto é múltiple, que se computará desde o nacemento, con independencia da situación laboral da nai. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito reconecido na normativa de aplicación, inclusive o permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarase desde 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 reconeceu, en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes do gozo do permiso a garda do neonato. En todos estes casos a nai, en caso de ser traballadora do concello, poderá utilizar, calquera que sexa a situación laboral do pai, este permiso con carácter ininterrompido desde a finalización do permiso de maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos se o pai falecese antes do gozo íntegro da devandito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

Se se tratase dunha adopción ou acollida preadoptiva ou permanente o permiso será de 4 días, ou 5 días en caso de adopción ou acollida múltiple, a favor do pai e/ou da nai que sexa persoal do concello. O adoptante ou acolledor único gozará do total do permiso.

2. Licenzas.

Concederase as seguintes licenzas:

a) Por matrimonio, licenza retribuída de 15 días continuados.

b) En caso de enviivar, o traballador municipal que teña fillos menores de 6 anos ou minusválidos que non desenvolvan actividade remunerada ningunha, terán dereito a 1 mes natural de licenza retribuída.

c) Por parto, licenza retribuída que terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliables en caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. A licenza distribuirase a opción da interesada garantindo un número de 6 semanas posteriores ao parto. O pai poderá gozar do tempo pendente en caso de morte da nai. Sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, en caso de que a nai e o pai traballen, esta, ao iniciar 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 coa da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde. No caso de gozo simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder das 16 semanas previstas ou das que correspondan en caso de parto múltiple. Esixirase, así mesmo, a alta de incorporación da nai para que o pai poida gozar de parte do seu permiso.

d) Por adopción e acollemento, licenza retribuída de 16 semanas ininterrompidas ampliables no suposto de adopción e acollida múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo desde a resolución xudicial ou administrativa, cando se trate dun menor de 9 meses. Se se trata dun maior de 9 meses e menor de 6 anos a licenza terá unha duración máxima de 6 semanas, contadas a partir da devandita resolución e concederáse unicamente a un dos pais.

e) Licenza por asuntos propios con duración acumulada máxima de 3 meses cada 2 anos de servizo en activo, sen remuneración.

6.4. Excedencias.

Regularase de conformidade coa lexislación vixente.

6.5. Embarazo.

A empregada municipal embarazada ou en período de lactación, terá dereito a que se o posto de traballo que desempeña é prexudicial para o seu estado, encoméndenselle funcións acordes coas súas circunstancias.

Artigo 7º.-Despedimentos.

No suposto de que o despedimento dun traballador laboral fixo sexa declarado improcedente polos órganos competentes, será o traballador quen opte entre a súa readmisión ou o aboamento da indemnización fixada na devandita sentenza.

Con respecto ao persoal laboral eventual rexerá o establecido no artigo 56 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.-Réxime de retribucións.

8.1. Retribucións.

Todo o relativo á materia referente ás retribucións que non estea contido neste punto rexeráse polo establecido no acordo regulador para todos os efectos.

As estruturas e as contías salariais do persoal laboral serán idénticas á establecida en cada momento para o persoal funcionario na lexislación vixente.

1. Retribucións fixas de carácter mensual: soldo base, antigüidade, complemento de destino e complemento específico.

-Antigüidade: para os efectos retributivos os trienios determinarase computando todo o tempo traballado, con independencia de prestarse de xeito continuado ou non. Considerarase consolidados os trienios percibidos e recoñecidos, aprobados pola Administración, con anterioridade á data da sinatura deste convenio.

2. Retribucións variables de carácter mensual:

* Complemento de nocturnidade: o traballador que desenvolva a súa tarefa en horario nocturno percibirá por cada hora de traballo efectivo o seguinte complemento:

$(\text{Retribución anual/xornada anual}) \times 0.25.$

Entenderase como hora nocturna a comprendida entre as 22.00 horas e as 07.00 horas do día seguinte.

* Complemento de festividade: en caso de traballar en domingo ou festivo o/a empregado/a municipal percibirá un complemento por hora segundo o seguinte cálculo:

$(\text{Retribución anual/xornada anual}) \times 0.25.$

* Traballos para outros concellos ou fóra do termo municipal: no caso de traballar para outro concello ou fóra do termo municipal o/a empregado/a municipal percibirá por cada hora traballada o seguinte complemento:

$(\text{Retribución anual/xornada anual}) \times 0.25.$

3. Retribucións de vencemento periódico superior a un mes: o cómputo do remuneración das pagas extraordinarias realizarase nos 6 meses anteriores ao primeiro de xuño e decembro.

4. Retribucións por cantidade de traballo: gratificacións:

a) Establécese a prohibición de realizar traballos extraordinarios fóra da xornada normal, salvo as excepcións necesarias e cun tope máximo do equivalente a 75 horas extraordinarias anuais. Só se retribuirán aqueles traballos que fosen previamente autorizados pola alcaldía ou concelleiro delegado de persoal. Exceptúanse da regra anterior os traballos necesarios para prever ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes. Neste caso xustificárase unha vez realizados nun prazo non superior a 5 días hábiles. Cando exista a necesidade de realizar traballos extraordinarios repartíranse de forma equitativa entre o colectivo afectado.

b) O importe da hora extra por grupo para o ano 2004 será:

Grupo A: 11,81 €.

Grupo B: 11,37 €.

Grupo C: 10,97 €.

Grupo D: 10,56 €.

Grupo E: 9,75 €.

Para o cálculo dos días de libranza compensatorios aplicarase a seguinte táboa:

Por 5 horas, un día libre.

Por 10 horas, dous días libres.

Por 15 horas, tres días libres.

Por 20 horas, catro días libres.

Por 25 horas, cinco días libres.

Así sucesivamente e en caso de que non chegase ao mínimo de 5 horas poderanse acumular no seguinte mes.

Se os traballos se realizan en horario nocturno ou festivo, as cantidades sinaladas incrementarase nun 10%.

c) Levará a cabo a supresión do aboamento monetario das horas extras pasando a gratificar os devanditos traballos extraordinarios en días libres no caso de que así se acordase na mesa de negociación e en negociación colectiva co comité de empresa e sempre en función da negociación das produtividades necesarias en cada servizo.

5. Complementos persoais transitorios: regularase segundo o establecido na relación de postos de traballo do Concello de Ourense.

6. Non se poderán facer contratos en prácticas nin de formación con fondos municipais.

8.2. Retribucións en caso de baixa.

a) As enfermidades e accidentes que impidan o normal desempeño da función do persoal laboral fixo darán dereito a licenza con plenitude de dereitos. O traballador terá a obriga de someterse aos controis médicos periódicos que se consideren convenientes por parte da corporación e a facilitar as visitas médicas. Se non o fai así aplicarase a lexislación vixente coa conseguinte redución de retribucións cando proceda.

b) No suposto de accidente laboral aplicarase o estipulado no acordo regulador con respecto a esta circunstancia.

c) A plenitude de dereitos económicos tamén se estende mentres duren as situacións de maternidade, risco por embarazo e incapacidade provisional.

Artigo 9º.-Dereitos sociais.

9.1. Seguro de responsabilidade civil e defensa xurídica.

1. Seguro de responsabilidade civil: o concello formalizará un seguro de cobertura das posibles responsabilidades civís de todo o persoal que preste os seus servizos neste e polos actos que realicen por razón do seu traballo. Este seguro será concertado por unha casa especializada e na súa determinación será oída a comisión de seguimento. No seu defecto, o concello asumirá toda a responsabilidade.

2. Defensa xurídica: o concello designará ao seu cargo a defensa do traballador que, como consecuencia do exercicio das súas funcións, sexa obxecto de actuacións xudiciais, asumindo o concello as custas e gastos que se deriven, incluídas fianzas, salvo nos casos que se recoñeza na sentenza dolo, culpa, negligencia grave ou mala fe por parte do traballador. O tempo que o empregado municipal empregue nas actuacións xudiciais derivadas da súa función será considerado, para todos os efectos, como tempo de traballo efectivo.

9.2. Retirada e renovación do permiso de conducir.

O concello garantirá a adscrición do empregado/a municipal que preste os seus servizos como condutor a un posto de traballo axeitado aos seus coñecementos, no caso de retirada temporal ou definitiva do carné de conducir, cando esta se derive do exercicio das súas funcións e non exista dolo, culpa, negligencia grave ou mala fe por parte do traballador.

Así mesmo por retirada definitiva do carné por enfermidade ou minguar as súas facultades físicas que lle impidan a súa renovación, sen prexuízo do seu paso a un posto de segunda actividade.

O concello farase cargo dos gastos de renovación do permiso de conducir dos traballadores que pola súa función realicen traballos de condución de vehículos de motor.

9.3. Anticipos.

O establecido neste punto en materia de anticipos, unicamente será de aplicación para o persoal laboral fixo e para o laboral eventual, sempre e cando estes últimos cumpriran, como mínimo, 1 ano de servizo neste concello e teñan o aval dun funcionario ou dun laboral fixo:

Por petición do interesado o concello concederá aos seus empregados anticipos de ata catro mensualidades completas, cun tope máximo de 5000 euros. A súa devolución efectuarase mediante deducións mensuais en nómina sen xerar ningún interese. O prazo para a devolución fixarao o interesado dentro dos seguintes máximos:

-1 ano (14 pagas) para os anticipos dunha mensualidade.

-2 anos (28 pagas) para os anticipos de dúas mensualidades.

-3 anos (42 pagas) para os anticipos de tres mensualidades.

-4 anos (56 pagas) para os anticipos de catro mensualidades.

Todo iso enténdese en función das dispoñibilidades orzamentarias e tras o preceptivo informe de Intervención. A partida que o concello asigna para anticipos fíxase en 300.000 euros anuais e 45.000 euros anuais para o Consello Municipal de Deportes.

No caso de que a partida anual destinada para a concesión de anticipos resultase insuficiente para cubrir as solicitudes presentadas, incrementarase a devandita partida cos remanentes da partida correspondente a xubilacións anticipadas, que quedará diminuída na mesma cantidade.

Non se poderán solicitar dous anticipos seguidos, debendo existir 6 meses de carencia desde o aboamento total do anticipo anterior ata a presentación da solicitude do seguinte anticipo.

Non se poderá solicitar un anticipo 6 meses antes da data de terminación do contrato e, de existir débeda nesta data, repartirase nos 6 meses que falten para a data de finalización do contrato.

Calquera acordo de mellora que conteña o acordo regulador será de aplicación neste convenio colectivo.

9.4. Axuda social.

Poderá acceder ás axudas sociais o persoal laboral eventual con contrato de non menos de 6 meses que teñan, como mínimo, un ano de antigüidade neste concello e o persoal laboral fixo. Exceptúanse

o persoal que se xubile ese ano, os pensionistas e orfos menores de idade respecto das axudas que lles correspondan.

No caso de solicitar a axuda social para o cónxuxe compañeiro/a ou fillos é tamén condición indispensable que o traballador acredite debidamente que estes dependen economicamente del así como achegar o certificado de convivencia ou fotocopia compulsada do libro de familia.

Cando se trate de parellas de feito, estas deberán estar inscritas no Rexistro de Parellas de Feito do Concello de Ourense, e a devandita inscrición deberá ter unha antigüidade mínima de 6 meses previos á solicitude da axuda en cuestión.

No caso de cónxuxes divorciados ou separados legalmente deberase presentar documento acreditativo de estar ao corrente do pagamento das pensións durante o período correspondente ao completo, ou a declaración da renda ademais da sentenza de separación, nulidade ou divorcio.

En caso de que ambos os dous cónxuxes sexan traballadores do Concello de Ourense só un poderá solicitar a axuda social polos fillos.

As axudas sociais solicitarase cada ano en que se teña dereito e ata o 31 de decembro e pagarase dentro dos primeiros meses do ano seguinte. No suposto de que o montante das solicitudes supere a cantidade dispoñible para facer fronte ás cantidades solicitadas polo persoal laboral, primará sempre a orde de presentación das correspondentes instancias.

O custo máximo para atender as axudas recollidas neste punto será de 18.000 euros para o CMD e de 321.709,84 euros para o resto do persoal no ano 2004 e incrementárase para anos sucesivos na mesma contía en que o faga o IPC oficial, sen prexuízo da negociación anual da contía do fondo. As contías anuais sobrantes serán acumulables no fondo social dos anos seguintes. Estas axudas solicitarase cada ano en que se teña dereito e ata o 31 de decembro de cada ano e pagarase dentro dos dous primeiros meses do ano seguinte. No suposto de que o montante das solicitudes supere a cantidade dispoñible procederase ao rateo unha vez deducidas as axudas por defunción. A cantidade total do fondo distribuirase anualmente en dúas partidas orzamentarias para o persoal laboral e para o persoal funcionario en proporción ao número de traballadores que compoñen cada un destes colectivos, con data do 1 de xaneiro.

Establécese como requisito indispensable para recibir a axuda social entregar cuberta, anualmente, na concellaría de persoal, a comunicación de datos ao pagador estipulada no artigo 82 do Regulamento do IRPF.

As axudas dispoñibles son as seguintes:

Axuda por natalidade ou adopción legal (900 euros) e por evento de nupcialidade (164,94 euros). Tamén se establece unha axuda por defunción do traballador en servizo activo (901,52 euros).

Premio de xubilación: ao xubilarse a partir dos 65 anos (300 euros).

Axuda de matrícula e de librería:

1. Establécese unha axuda de matrícula para os traballadores municipais que cursen estudos en centros de ensino oficial, consistentes no 80% do importe da matrícula. En caso de materias repetidas non existirá tal dereito. Non obstante, no caso de obter bolsa doutro organismo oficial para este fin, esta axuda será a contía da diferenza entre a devandita bolsa e o 80% do importe da matrícula.

Os cursos de posgrao impartidos en centros oficiais exceptúanse da regra anterior e darán dereito como máximo a unha axuda consistente no 40% dos gastos de matrícula con límite de 600 euros sempre e cando ao final do exercicio económico exista remanente na partida do fondo social.

2. Establécese unha axuda de librería para o/a empregado/a municipal e tamén para cada fillo matriculado en centro de ensino oficial polas contías seguintes:

* Educación infantil, primaria ou ESO (1º ciclo): 164,94 €.

* ESO (2º ciclo), ESPO, bacharelatos, FP I, FP II ou ensinanzas medias: 230,92 euros.

* FP III, facultades, escolas técnicas, acceso á universidade ou ensino universitario: 395,88 euros.

A axuda para facultades, escolas técnicas, UNED ou ensinanzas universitarias será dunha por curso académico, sempre que sexa obxecto de matrícula, un mínimo de tres materias.

3. Establécese unha axuda para sufragar os gastos de gardaría de fillos menores de 4 anos de 52,78 euros/mes. Estes gastos terán que ser xustificadas con factura oficial.

Axuda para instalacións municipais: os empregados municipais terán dereito a unha redución das tarifas establecidas para os aboamentos destinados ao uso das instalacións municipais nas contías seguintes: redución do 50% para as familias numerosas e do 25% para o resto dos traballadores. Esta axuda tamén alcanzará ao compañeiro/a e fillos do traballador economicamente dependentes del. Esta axuda solicitarase logo de presentación de factura correspondente.

Axuda por minusvalidez: o traballador/a municipal que teñan un/unha compañeiro/a ou fillos en situación de incapacidade absoluta, incapacidade parcial ou minusvalidez igual ou superior ao 33% e non realicen traballo retribuído, recibirá a cantidade de 90,15 euros/mes, salvo que perciban pensión de minusvalidez ou incapacidade de organismo oficial superior ao 75% do SMI.

Axuda de odontoloxía, oftalmoloxía e prótese (ortopédicas auditivas ...):

1. Establécese unha axuda para o/a empregado/a municipal, compañeiro/a e fillos para gastos de odontoloxía, consistentes no 50% do importe da factura

oficial, sen que a devandita axuda poida superar a cantidade de 362,89 euros ao ano por beneficiario.

2. Establécese unha axuda para o/a empregado/a municipal, compañeiro/a e fillos para gastos de oftalmoloxía (lentes ou lentes de contacto graduadas), consistente no 50% do importe da factura oficial, sen que a devandita axuda poida superar a cantidade de 362,89 euros ao ano por beneficiario. Esta axuda só se aboará cando os gastos se deriven de modificacións das condicións oculares debidamente acreditadas ou no de perdas ou deterioración, e limitarase ao custo de substitución dos elementos ópticos, non afectando a monturas ou similares.

3. Establécese unha axuda para o/a empregado/a municipal, compañeiro/a e fillos para gastos de adquisición de próteses ortopédicas, auditivas, etc. e que non sexan cubertas pola Seguridade Social ou seguro de accidentes. A devandita axuda ascenderá ao 50% da factura oficial e non poderá superar a cantidade de 362,89 euros ao ano por beneficiario.

Gastos médico-farmacéuticos: o traballador/a, compañeiro/a ou fillos economicamente dependente del ou dela, que se atope en situación que requira tratamento médico-farmacéutico cun custo superior ao 10% do seu salario mensual, terá dereito ao aboamento do 50% dos gastos farmacéuticos que se deriven deste, sempre e cando os medicamentos se atopen incluídos nas listas dos que facilita a Seguridade Social. Esta axuda é incompatible con calquera outra co mesmo fin, especialmente coas de oftalmoloxía e odontoloxía.

9.5. Outras axudas.

Indemnización por morte ou incapacidade permanente: só accederá a esta axuda o persoal laboral fixo do concello e o resto do persoal laboral cunha antigüidade mínima de 4 anos. A cantidade ascenderá a 27.045,54 euros.

En caso de accidente de traballo que leve consigo a morte ou incapacidade permanente, a Administración subscribirá un seguro cunha suma asegurada de 36.060,73 euros. Este seguro será concertado cunha casa especializada e na súa determinación será oída a comisión de seguimento. Esta indemnización entregarase como anticipo a conta da responsabilidade civil que se poida derivar do proceso correspondente.

Neste tipo de indemnización deberá ser o traballador o que determine os que son os seus beneficiarios e, en caso de que non o fixese, os beneficiarios pasarían a ser os seus herdeiros legais. En todo caso para que o traballador poida acceder á devandita indemnización deberá estar en servizo activo.

Transporte público: o concello asumirá o gasto por utilización do transporte público para os seus empregados no exercicio das súas funcións profesionais.

Quebranto de moeda: o concello garantirá en todo caso o quebranto de moeda sempre que non exista dolo, culpa, negligencia grave ou mala fe do traballador.

Artigo 10º.-Seguridade e hixiene.

O concello contará cun servizo interno de Prevención de Riscos Laborais, someténdose ao establecido ao respecto pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, e polas súas posteriores reformas.

10.1. Servizo de medicina e servizo de prevención.

1. O servizo de medicina de empresa, nunha primeira fase, estará constituído por un médico que controle todo o relacionado coas condicións médico-sanitarias dos traballadores municipais, colaborando xunto co Comité de Seguridade e Saúde e o Servizo de Prevención de Riscos.

2. O servizo interno de prevención de riscos estará constituído por un conxunto axeitado de medios humanos e materiais dedicados á prevención e protección da seguridade e da saúde dos traballadores e instalacións municipais.

3. A política de seguridade e saúde laboral realízase anualmente, a través dun programa de servizos de prevención, que, en todo caso, deberá comprender estudos e proxectos necesarios para definir os riscos máis significativos pola súa gravidade ou frecuencia e a adaptación de locais e de postos de traballo. Incluirá, así mesmo, os programas de execución de medidas preventivas e os de control e inspección destes, así como os plans de formación e adestramento do persoal que sexan necesarios. Será de obrigado cumprimento o recollido a este respecto na lexislación correspondente.

10.2. Recoñecemento médico.

O concello garantirá aos traballadores a través do seu servizo a vixilancia do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo. Neste sentido levarase a cabo un recoñecemento médico inicial en función do posto de traballo a desempeñar ou cando ao traballador se lle asignen tarefas específicas con novos riscos.

Ademais efectuarase un recoñecemento médico anual de xeito voluntario, exceptuando os supostos previstos no artigo 22.1º da LPRL 31/1995, que será realizado preferentemente dentro da xornada laboral, conforme os protocolos establecidos legalmente para a vixilancia da saúde e sempre en función do posto de traballo.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores levarase a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do traballador e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde. O resultado porase en coñecemento de cada traballador/a individualmente.

10.3. Comisión de prevención.

1. Os membros desta comisión son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

2. No ámbito do Concello de Ourense existirán tantos membros na comisión de prevención como se recolle na LPRL. A comisión de prevención é

un órgano específico intermedio os membros da cal serán elixidos pola xunta de persoal e o comité de empresa de maneira que ambos os dous estean representados proporcionalmente en función do número de funcionarios e de laborais do concello.

3. As competencias, facultades e garantías dos membros da comisión de prevención serán as mesmas que sinala a lexislación vixente para os delegados de prevención.

4. No caso de que, mediante negociación colectiva cos representantes legais dos traballadores, se chegase a un acordo sobre a creación da comisión de prevención, os delegados de prevención serán suplidos por esta.

10.4. Comité de Seguridade e Saúde.

1. O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións do Concello de Ourense en materia de prevención de riscos laborais.

2. Estará constituído paritariamente por membros da comisión de prevención e igual número de representantes da Administración. Nas súas reunións poderán participar con voz e sen voto, de non ser membros de pleno dereito, os/as delegado/as sindicais das seccións sindicais, os técnicos de prevención e os traballadores que contan con cualificación ou información ao respecto de cuestións concretas.

3. As competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde serán as que sinala a lexislación vixente.

10.5. Primeiros auxilios.

Cada servizo, sección, negociado ou unidade de traballo contará imperativamente cos medios necesarios de primeiros auxilios en perfectas condicións de utilización en todo momento, así como axeitados servizos hixiénicos, armarios individuais e duchas de auga quente naquelas dependencias onde os traballadores utilicen para desempeñar o seu labor roupa distinta á da rúa.

Tamén contará co material necesario de seguridade persoal en perfectas condicións de uso.

10.6. Obrigas en materia de prevención de riscos laborais.

1. A Administración proporcionará protección eficaz en materia de seguridade e saúde laboral. Polo tanto, entre outras, adoptará as seguintes medidas:

a) Proporcionará protección colectiva aos traballadores e no seu defecto, proporcionará equipamentos de protección individual axeitados e suficientes. O Gabinete de Prevención de Riscos será o encargado de estudar e decidir que tipo de protección individual é necesario segundo o posto de traballo.

b) Dotará anualmente o traballador de uniformes de acordo co posto de traballo asignado, debendo ser substituídos cando sufran deterioración polo uso. Unha vez finalizada a relación contractual o uniforme

deberá ser devolto á Administración. (O vestiario que se entregará recóllese no anexo III).

c) Proporcionará equipamentos de traballo e medios de protección acordados co posto de traballo e riscos potenciais.

d) Informará das medidas de actuación en caso de emerxencia e risco grave e inminente. Así mesmo, informará os traballadores dos riscos que poidan afectar a súa integridade, seguridade e saúde.

e) Dará a coñecer as medidas e actividades de prevención e protección a través das canles correspondentes.

f) Aceptarán propostas de mellora dos niveis de protección dos traballadores.

g) Proporcionará formación e información adecuada aos traballadores en materia preventiva, preferentemente dentro da xornada laboral.

h) En función do resultado do recoñecemento médico adscribirá o traballador a un posto compatible coas súas condicións psicofísicas.

i) Favorecerá que as traballadoras en situación de embarazo ou lactación limiten a súa exposición a riscos ou a condicións de traballo que poidan influír negativamente na súa saúde. De ser insuficiente esta medida a traballadora será adscrita a un posto de traballo compatible co seu estado.

j) Informará os mozos menores de idade e os seus pais ou tutores dos posibles riscos de traballo e das medidas adoptadas para a súa redución.

k) A Administración non repercutirá economicamente aos traballadores calquera gasto derivado das medidas de prevención que tomen en cada caso.

2. O traballador deberá.

As obrigas do traballador veñen recollidas na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais e nos artigos 5b e 19.2 do Estatuto dos traballadores. En particular o traballador deberá:

a) Usar axeitadamente os medios cos que desenvolva a súa actividade (máquinas, ferramentas, equipamentos de protección individual, etc.).

b) Usar correctamente os medios e equipamentos de protección e seguridade facilitados polo Concello de Ourense.

c) Informar de inmediato ao seu mando directo superior e aos traballadores designados para os labores de protección e prevención ou, se é o caso, ao Servizo de Prevención, respecto de calquera situación que entrañe risco para a seguridade ou a saúde dos traballadores.

d) Contribuír ao cumprimento das obrigas establecidas pola autoridade laboral para protexer a saúde e a seguridade dos traballadores.

e) O incumprimento por parte do traballador das normas de seguridade e saúde poderá ser obxecto de expediente sancionador.

f) O traballador poderá abandonar o seu posto de traballo en caso de risco real para a súa vida ou a súa integridade física.

Artigo 11º.-Dereitos sindicais.

A corporación e os representantes legais dos traballadores comprométese a desenvolver as condicións que permitan o pleno exercicio da liberdade sindical.

A representación do persoal desenvolverase de conformidade coa Lei orgánica de liberdade sindical e cantas disposicións desenvolvan esta materia.

O número mínimo de delegados sindicais será de dous por cada sección sindical, sempre e cando os sindicatos presentaran os seus estatutos, a acta de constitución da sección sindical e o nomeamento dos delegados correspondentes.

11.1. Medios materiais.

1. Para cumprir coas súas funcións a Administración porá á disposición dos representantes legais dos traballadores un local axeitado e que contará con espazo para cada sección sindical, medios materiais necesarios (mesas, cadeiras, arquivadores e material de oficina).

2. A Administración facilitará aos representantes dos traballadores exemplares das publicacións oficiais (BOE, DOG, BOP).

3. Todos os centros de traballo e dependencias contarán con taboleiros de anuncios exclusivamente sindicais. Calquera representante legal ou delegado sindical poderá acceder ás dependencias, oficinas e servizos municipais, tendo dereito a ser informado dos asuntos que deban ser coñecidos pola representación que exercen. En todo caso este dereito compatibilizarase coa boa marcha das dependencias en cuestión.

11.2. Dereito á información.

É competencia dos representantes dos traballadores a defensa dos intereses xerais e específicos dos empregados públicos e en particular a negociación das súas condicións salariais, sociais e sindicais. Os representantes dos traballadores serán informados:

a) Das cuestións que afecten o persoal e vaian ser tratadas nas comisións informativas de persoal. Notificaráselles a orde do día e a acta da comisión anterior e permitiráselles, na mesma comisión, a presenza dos representantes legais dos traballadores para que expoñan as súas opinións, non estando presentes nas votacións.

b) Daráselles audiencia en materia de sancións e expedientes disciplinarios.

c) Serán informados dos contratos, de acordo coa lexislación vixente, facilitando copias básicas destes a todas as seccións sindicais.

d) Da asignación de complementos, gratificacións, honras e distincións. Así mesmo, logo de petición facilitaráselles resumos documentais de horas extras.

11.3. Exercicio de accións.

Os representantes dos traballadores terán a capacidade xurídica que o ordenamento lles outorgue para o exercicio de accións administrativas ou xudiciais que procedan no ámbito da súa competencia.

11.4. Consulta previa.

Os representantes dos traballadores terán que ser consultados preceptivamente en relación cos cambios de horario, quendas e postos de traballo así como coa reestruturación ou reorganización do cadro de persoal tendo que acordarse estes temas cos representantes dos traballadores.

11.5. Dereito á folga.

Recoñéceselle o dereito á folga, de conformidade coa Constitución e a normativa de desenvolvemento.

Os servizos esenciais serán negociados na mesa de negociación.

Ao persoal que exerza o seu dereito á folga deduciráselle, como máximo, as cantidades resultantes da aplicación das seguintes fórmulas:

a) Desconto por hora: $RFM/(6 \times \text{xornada semanal})$.

b) Desconto por día: $RFM/30$.

(RFM: retribucións fixas mensuais)

11.6. Prohibición de discriminación.

Os representantes legais dos traballadores non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica. Ningún deles poderá ser trasladado nin sancionado por motivos sindicais durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración da súa condición.

Cada un dos membros dos órganos de representación, así como o secretario das respectivas seccións sindicais e os delegados sindicais disporán de 38 horas mensuais para a realización das súas actividades coas seguintes especificacións:

a) Quedan fóra do cómputo os/as empregados/as en negociación colectiva e en reunións da comisión de seguimento e da Comisión Informativa de Réxime Interior, Persoal e Gobernación.

b) A comunicación do seu uso realizarase con 24 horas de antelación, ou 48 se se ten traballo a quendas, ante o servizo de réxime interior e o propio servizo. En caso de non poder facelo así, respectaranse as necesidades do servizo, pasando posteriormente notificación a réxime interior.

c) Tamén, coa antelación que sexa posible, os membros das comisións negociadoras comunicarán no seu servizo a devandita ausencia.

d) Mensualmente, por decisión do sindicato ao que pertencen, poderanse acumular as horas dos traballadores presentes nos distintos órganos de representación, así como a dos delegados sindicais e as do secretario da sección sindical, un ou varios compoñentes das seccións sindicais dando coñecemento con antelación abonda a réxime interior con expresión de quen acumula e de quen procede.

11.7. Asembleas e reunións dos traballadores.

Están autorizadas as reunións e asembleas nos centros de traballo fóra da xornada habitual.

Están autorizadas as reunións e asembleas nos centros de traballo dentro da xornada laboral e ata un máximo de 36 horas anuais; destas 15 corresponderán ás seccións sindicais e as restantes ao comité de empresa.

Procurarase que a celebración de asembleas e reunións en xornada laboral coincida coa entrada e saída dos traballadores.

11.8. Obrigas dos delegados.

Os representantes dos traballadores obríganse expresamente a:

a) Cumprir e respectar o pactado e negociado coa corporación.

b) Desenvolver labores de estudo e asistencia ao labor sindical.

c) Notificar á corporación calquera cambio de membros que se produza no seu seo.

11.9. Discrepancias sobre o convenio colectivo.

Calquera conflito colectivo que se subscribe no ámbito deste convenio requirirá o coñecemento da comisión de seguimento e no seu seo arbitrase a solución. En caso de non se chegar a solución ningunha, a comisión determinará as condicións e persoas ás cales se someta a arbitraje a cuestión controvertida, segundo o artigo 1º.3 3.

Logo de consulta á comisión de seguimento todas as condicións establecidas no convenio terán que ser interpretadas e aplicadas de forma que resulten máis beneficiosas para os empregados do concello, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade no referente ao seu sentido e alcance.

Artigo 12º.-Formación continua.

Calquera mellora aprobada para o persoal funcionario, en materia de formación continua, no Acordo Regulador será de aplicación inmediata para o persoal laboral deste concello.

1. O empregado municipal poderá acceder á realización de calquera curso de formación, perfeccionamento ou reciclaxe relacionada co posto de traballo, ofertado polo concello ou calquera outro organismo, respectándose os principios de igualdade e de oportunidade.

A asistencia a cursos de formación, perfeccionamento ou reciclaxe por parte do persoal do concello será posta en coñecemento da mesa de negociación.

Do mesmo modo, a mesa de negociación estudará as solicitudes de asistencia a cursos organizados por ela e realizará as propostas que procedan.

A asistencia aos cursos será tida en conta para a promoción.

2. A mesa de negociación planificará anualmente unha serie de cursos para o persoal do concello, os cales poderán ser concertados con outros orga-

nismos realizados directamente polo propio concello. Este, dentro das posibilidades orzamentarias, facilitará os medios e recursos necesarios para a súa realización.

A mencionada planificación incluírá anualmente cursos para todos os empregados municipais.

3. Os gastos de asistencia a cursos poderán ser aboados polo concello dentro das posibilidades orzamentarias.

Os gastos de cursos obrigatorios dos empregados públicos en prácticas para a toma de posesión serán integramente subscritores polo concello.

De existir motivación para non proceder ao pagamento dun curso, poderase autorizar a súa asistencia, facendo constancia desta situación e poñéndoo en coñecemento da comisión de seguimento.

Artigo 13º.-Faltas e sancións.

O réxime disciplinario do persoal ao servizo desta corporación será o recollido na lexislación vixente para os funcionarios públicos, en especial o disposto no decreto da Xunta vixente en cada momento ou lexislación que o substitúa.

ANEXO I

1. Quedan expresamente excluído do futuro plan de emprego o persoal laboral fixo do Consello Municipal de Deportes que se relaciona a continuación:

Administrador: Cándido Gómez Vázquez.

Monitores:

Joaquín Quintas Montero.

Mª del Carmen Rodríguez Taboadela.

Manuel Naranjo Pérez.

José Carlos González Lamas.

Isabel Fernández Noguerol.

Auxiliares administrativos:

Mª Carmen López Estévez.

Miguel Domínguez Rodríguez.

Operarios:

Manuel González Corbal.

Manuel Meiriño Nieves.

Félix Almeida Míguez.

José Álvarez Iglesias.

Jesús Gómez Sabín.

Manuel Vázquez Vázquez.

Eduardo Fernández González.

José Rodríguez Fernández.

Limpadoras:

Concepción Espiño Calleja.

Mª Jesús Boo Outomuro.

Corona Igrexas Branco.

Baseándose no acordo da Xunta de Goberno do CMD do 9 de novembro de 1995 polo cal foi recoñecida á súa condición preexistente de persoal laboral fixo.

As limpadoras (Concepción Espiño Calleja, Mª Jesús Boo Outomuro e Corona Igrexas Branco) serán incluídas no próximo plan de emprego para os sos

efectos da nova cualificación dos seus postos de traballo.

2. a) Para os efectos de garantir os principios de igualdade, méritos e capacidade, así como a de publicidade, procederase a establecer un sistema de listas para o acceso aos postos de traballo temporais. Este sistema deberá ser negociado entre a Administración e os representantes legais dos traballadores coa maior brevidade posible, aproximadamente entre finais de 2004 e principios de 2005.

b) As partes asinantes deste convenio comprométese a negociar e a Administración comprométese a elaborar un plan de emprego coa finalidade de racionalizar e organizar definitivamente os postos de traballo existentes no Concello de Ourense, derivados de relacións laborais. Para iso acordan declarar persoal laboral indefinido do concello e/ou organismos dependentes aos traballadores comprendidos nas seguintes listaxes:

* Listaxe do persoal laboral indefinido con opción ao plan de emprego.

En tanto en canto non se aprobe definitivamente o plan de emprego ao que se refire este anexo no seu punto b), os traballadores incluídos nesta listaxe terán o dereito de opción en caso de despedimento improcedente de conformidade co establecido no artigo 7º deste convenio colectivo.

* Listaxe do persoal laboral adscrito a convenios e programas.

Para o caso de que se puxesen de novo en marcha programas ou convenios, previamente suprimidos, durante os catro anos seguintes ao acordo de suspensión, deberán contratarse os mesmos traballadores que ocuparon previamente os postos de traballo suprimidos no momento da supresión do programa.

* Listaxe do persoal laboral do CMD con opción ao plan de emprego.

Reunión da mesa negociadora do convenio para o persoal laboral do Concello de Ourense para o ano 2005, de data 17-3-2005.

Asistentes:

-Polo comité de empresa:

Cándido Gómez Vázquez.

Antonio Blanco González.

Félix Almeida Míguez.

David Pereira Alvarado.

Mª Antonia García Fernández.

-Polo Concello de Ourense:

Javier Rodríguez Nóvoa González.

Javier García Gago.

Na cidade de Ourense, ás 9.00 horas do día 17 de marzo de 2005, reúnense los locais da Concellalía de Persoal do Concello de Ourense os membros do comité de empresa e da Administración (Concello de Ourense), relacionados con anterioridade, para debater sobre o escrito enviado pola Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais para rectificación de erros reflectidos no dito escrito. Des-

pois da lectura deste e logo de comprobación dos artigos obxecto de posible modificación no convenio colectivo para os traballadores laborais do Concello de Ourense para o período 2005-2007, a mesa de negociación aproba por unanimidade corrixilos, xa que efectivamente no artigo 8º.1.4 b) e no artigo 9º.4 do convenio figura o ano 2004 cando en realidade ten que figurar o ano 2005.

E non tendo máis asuntos que tratar asinan de conformidade esta acta no día e lugar anteriormente subliñados.

IV. OPOSICIÓNS E CONCURSOS

CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS E XUSTIZA

Orde do 10 de outubro de 2005 pola que se convoca proceso selectivo para o ingreso no corpo superior de administración da Xunta de Galicia (grupo A), escala de letrados.

De conformidade co establecido no Decreto 161/2005, do 16 de xuño, polo que se aproba a oferta de emprego público correspondente a prazas de persoal funcionario e laboral da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2005 (DOG nº 116, do 17 de xuño), esta consellería, en uso das competencias que lle atribúe o artigo 13.2.8 da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia

DISPÓN:

Convocar proceso selectivo para o ingreso no corpo superior de administración da Xunta de Galicia, grupo A, escala de letrados con suxeición ás seguintes

Bases da convocatoria

I. Normas xerais.

I.1. Convócanse probas selectivas para cubrir sete (7) prazas do corpo superior de administración da Xunta de Galicia, escala de letrados polo sistema de promoción interna e de acceso libre, mediante o procedemento de oposición.

I.1.1. O número total de vacantes reservadas ao sistema de promoción interna ascende a dúas (2) prazas, que corresponde ao 25% do total das vacantes. O número total de vacantes reservadas ao sistema de acceso libre ascenderá a cinco (5) prazas.

I.1.2. Se as prazas reservadas ao sistema de promoción interna non se cubrisen, acumularanse ao sistema de acceso libre.

I.1.3. Os aspirantes só poderán participar nun dos dous sistemas. Se da instancia que se presente non se deduce a súa opción, será excluído nas listas provisorias que se publiquen. De non emendar o defecto na solicitude, quedarán definitivamente excluídos. Por tanto, após a publicación da listaxe definitiva de admitidos e excluídos, non se permitirá