

## **Convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Allariz (Anos 2001-2002)<sup>1</sup>**

### Capítulo I Ámbito e garantías

#### Artigo 1º.-Ámbito.

Este convenio aplicaráselle ó persoal laboral fixo e temporal que traballe para o Concello de Allariz. Queda excluído do ámbito deste convenio, só en materia retributiva, o persoal eventual con contrato celebrado ó abeiro de programas de cooperación e/ou colaboración con outras administracións públicas, cunha remuneración que está prefixada de acordo con fondos específicos establecidos nos ditos programas.

#### Artigo 2º.-Período de vixencia.

Este convenio terá unha duración de dous anos, desde o 1 de xaneiro de 2001 ata o 31 de decembro de 2002.

Antes de remata-la súa vixencia, as partes procederán á súa revisión, sen necesidade de denuncia previa.

Considerarase prorrogado de ano en ano mentres as partes non asinen outro que o substitúa.

#### Artigo 3º.-Consideracións xerais e materia reservada.

Este convenio queda subordinado a calquera disposición de rango superior da que deriven efectos máis favorables para os empregados e empregadas públicos.

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que directa ou indirectamente afecten as condicións de traballo do persoal deste concello, particularmente: as retribucións, oferta de emprego, 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 saúde laboral e dereitos sindicais e de participación.

#### Artigo 4º.-Comisión de control.

Despois da súa aprobación, no prazo máximo de 30 días constituirase unha comisión de control para o seguimento do convenio, composta por 4 membros: 2 en representación do concello e outros 2 representantes legais dos traballadores e traballadoras.

A comisión deberá estar presidida por quen designe as partes de mutuo acordo, sendo designado polo mesmo procedemento o secretario. Cada unha das partes pode estar asistida polos seus asesores. Cada unha das partes poderá presentar perante a comisión de control do convenio os diferentes conflitos e irregularidades que poidan xurdir da interpretación e aplicación do convenio, co fin de que a comisión emita o dictame e, consecuentemente, utiliza-las medidas legais que procedan. Esta comisión reunirse a petición de calquera das partes dentro das 48 horas seguintes á súa comunicación.

As súas funcións consistirán na emisión de dictames sobre os seguintes temas:

- a) Interpretación dos artigos ou cláusulas deste documento.
- b) Vixilancia do cumprimento do convenio.
- c) Cadros de persoal e postos de traballo.
- d) Cantas outras actividades leven á eficacia práctica do convenio.

As funcións ou actividades desta comisión non impedirán en ningún caso o libre exercicio da xurisdicción administrativa e contenciosa prevista na lexislación vixente.

A comisión de control elaborará as súas propias normas de funcionamento interno e o seu calendario de reunións. Os acordos tomaranse por unanimidade ou por acordo conxunto de ámbalas partes.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 197, do 10 de outubro de 2001.

## Capítulo II Organización do traballo

### Artigo 5º.-Organización do traballo.

De acordo coa lexislación vixente, a organización do traballo correspóndelle á alcaldía, que poderá delegar as súas competencias. Cando deriven especiais repercusións para as condicións de traballo dos empregados públicos, negociarase cos representantes legais dos traballadores e traballadoras.

### Artigo 6º.-Clasificación profesional.

Ten por obxecto a determinación das diferentes categorías profesionais en que poden ser agrupados os traballadores e traballadoras de acordo coa titulación ou formación esixida ó posto de traballo e as funcións que efectivamente desenvolven.

A clasificación de postos de traballo é a establecida no orzamento do 2001 e que figura como anexo nº 2.

## Capítulo III

### Ingreso, promoción e provisión de postos

#### Artigo 7º.-Ingreso, promoción e provisión de postos.

a) Dentro do mes seguinte á aprobación dos orzamentos municipais, o concello fixará a súa oferta de emprego pública, que será negociada cos delegados sindicais dos traballadores e traballadoras.

b) O ingreso no concello realizarase por calquera dos sistemas establecidos pola lexislación vixente. Os delegados sindicais dos traballadores e traballadoras designarán un vocal nos tribunais de selección que actuará con voz e voto, debendo ser de igual ou superior categoría á da praza convocada.

c) O sistema de provisión de postos de traballo será o de concurso ou concurso oposición, segundo a lei. A selección de persoal realizarase tendo en conta os principios de igualdade, mérito e capacidade. Os baremos que se utilicen serán aprobados polo órgano competente, e deberán conter os seguintes criterios: méritos académicos e profesionais e antigüidade.

d) Para as contratacións de carácter temporal elaboraranse, no prazo de tres meses, unhas bases de contratación, que deberán ser negociadas cos representantes sindicais.

## Capítulo IV

### Xornada e descanso

#### Artigo 8º.-Xornada de traballo.

Establécese con carácter xeral unha xornada de traballo de 37,5 horas semanais e non máis de 1.695 horas anuais, coa aspiración de acadar a medio prazo a xornada de 35 horas semanais.

A xornada realizarase preferentemente, e sempre que o servizo o permita, de luns a venres. De acordo coa natureza das funcións dos diferentes postos de traballo, estableceranse negociadamente cos representantes legais dos traballadores e traballadoras as quendas e distribucións horarias que mellor resolvan as necesidades dos diferentes servizos.

Esgotadas as vías de negociación, o alcalde ou concelleiro en quen delegue fixará finalmente a xornada de traballo para os respectivos servizos municipais, segundo o disposto nos artigos 8º e 9º deste convenio, sen menoscabo das accións que os representantes legais dos traballadores e traballadoras puidesen emprender.

#### Artigo 9º.-Descanso.

Todo traballador ou traballadora municipal terá dereito a desfrutar dun descanso de vinte minutos durante a súa xornada diaria, que se computará, para tódolos efectos, como tempo de traballo efectivo.

Por cada período semanal de traballo, desfrutarase, como mínimo, un día e medio de descanso ininterrompido, preferentemente na tarde do sábado e o día enteiro do domingo. O descanso

entre xornada e xornada será, como mínimo, de doce horas.

## Capítulo V

### Vacacións, permisos, licencias e excedencias

#### Artigo 10º.-Vacacións.

As vacacións anuais retribuídas terán unha duración dun mes natural e gozaranse preferentemente nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

Se por necesidade do servizo houberse que acordar te-las vacacións, total ou parcialmente, fóra do período preferencial establecido, o traballador ou traballadora terá dereito a unha compensación en días ou económica dun día (1 día) por cada semana disfrutada fóra do dito período vacacional preferente.

Non obstante, o traballador ou traballadora poderá solicitar da alcaldía gozar das súas vacacións nun mes diferente ós sinalados no parágrafo primeiro. Poderase acceder ó solicitado sen que iso produza dereito a gozar dos días adicionais, sempre e cando as necesidades do servizo o permitan.

O plano de vacacións elaborárase antes do día un de abril de cada ano para a súa negociación cos delegados sindicais.

#### Artigo 11º.-Permisos.

Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

- a) Por nacemento ou adopción de fillos catro días, en caso de adopción soamente un dos cónxuxes poderá gozar do permiso.
- b) Por morte ou enfermidade grave dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade catro días, se o suceso se produce na mesma localidade, e cinco se se produce en localidade distinta.  
Se o parentesco é de segundo grao, terase dereito a dous días menos que os sinalados anteriormente.
- c) Por traslado de domicilio, dous días.
- d) O funcionario ou funcionaria cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo. Este período de tempo poderase dividir en dúas fraccións ou substituírse por unha redución de xornada en media hora.
- e) Quen por garda legal teña ó seu cargo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou sensorial, terá dereito a unha redución de xornada nun tercio ou a metade, con dedución proporcional de retribucións. Tamén poderán acollerse a este dereito os empregados e empregadas públicos que teñan ó seu cargo familiares en primeiro grao que por razóns de enfermidade precisen asistencia continuada.
- f) Para concorrer a exames ou probas de avaliación en centros oficiais, o día da súa realización e o necesario para concorrer a este xustificadamente.
- g) Durante o tempo que duran os congresos ou reunións de carácter profesional ou sindical, coa debida xustificación e ata un máximo de 8 días o ano, en función das necesidades do servizo.
- h) Por asuntos particulares, ata nove días ó ano. Non poderán acumularse ó período vacacional. Deberán solicitarse, excepto casos de forza maior, cunha antelación mínima de dous días. O alcalde, ou concelleiro delegado, resolverá en función das necesidades do servizo.
- i) Para o cumprimento dun deber público de carácter ineludible, o tempo mínimo imprescindible.
- l) Tralo aviso e posterior xustificación o funcionario ou funcionaria terá dereito ó tempo necesario para asistir a consulta médica.

#### Artigo 12º.-Licencias.

Concederanse as seguintes licencias:

- a) Por matrimonio, licencia de 15 días naturais ininterrompidos.
- b) En caso de enviuar, o empregado ou empregada público que teña fillos menores de 6 anos ou diminuídos, que non desempeñen actividade retributiva ningunha, terá dereito a 1 mes natural de licencia.

- c) Licencia por parto ou adopción, nos casos previstos na lexislación xeral.
- d) A petición do persoal, e coa conformidade do responsable do servizo, poderán concederse permisos non retribuídos por un período máximo dun mes ó ano, no que se conservarán tódolos dereitos laborais, agás a percepción do salario e da antigüidade. O alcalde ou concelleiro delegado resolverá as peticións que se formulen.

#### Artigo 13º.-Excedencias.

O persoal laboral fixo poderá solicitar, mediante petición escrita motivada, un período de excedencia dun mínimo de 6 meses e un máximo de 5 anos, con garantía de reserva do posto de traballo.

A alcaldía ou concelleiro delegado de Persoal resolverá sobre a solicitude, en función das razóns desta e das necesidades do servizo.

O desfrute da excedencia comunicárase cunha antelación mínima de 3 meses, e poderase ir prorrogando por períodos anuais ata o máximo establecido.

O anuncio de reingreso farase tamén por escrito e con tres meses de antelación.

#### Artigo 14º.-Despedimentos.

No caso de despedimento declarado improcedente por órganos competentes, será o traballador ou traballadora quen opte entre a indemnización legal ou a súa readmisión.

### Capítulo VI

#### Réxime de retribucións

#### Artigo 15º.-Salarios.

Os salarios do persoal municipal serán os que figuran no anexo I.

#### Artigo 16º.-Cláusula de revisión salarial.

A 31 de decembro, aplicarase unha cláusula de revisión salarial, na mesma porcentaxe en que se desviase á alza o IPC, a respecto da previsión do Goberno. Esta revisión farase só para os efectos de actualizar as táboas de salarios, co fin de que sirva de base para a aplicación dos incrementos pactados para o ano 2002.

#### Artigo 17º.-Incremento salarial para o ano 2002.

O incremento será o que o Goberno estableza para os empregados e empregadas públicos, garantindo como mínimo o IPC, coas seguintes excepcións:

- a) Os peóns equipararanse ós da mesma categoría no convenio da construción de Ourense.
- b) O persoal de limpeza de edificios terán un incremento do IPC máis dous puntos.

#### Artigo 18º.-Incapacidade temporal.

O concello garantizará a percepción do 100% do salario nas baixas laborais. O empregado ou empregada público estará obrigado a someterse ós controis médicos que se consideren convenientes por parte da corporación, así como a facilitar as visitas médicas.

#### Artigo 19º.-Antigüidade.

Establécese para os laborais fixos e determínase por bienios. A súa contía será igual para tódalas categorías, sendo esta de 3.406 pesetas no ano 2001.

A esta cantidade aplicaráselle os incrementos anuais que experimenten os demais conceptos retributivos.

#### Artigo 20º.-Horas extraordinarias.

Establécese a prohibición como norma xeral, de realizar traballos extraordinarios fóra da xornada normal agás as excepcións que sexan necesarias. Só se retribuirán aqueles traballos extraordinarios que foran antes autorizados pola alcaldía ou concelleiro delegado de persoal. Quedan exceptuados da regra anterior os traballos necesarios para previr ou amañar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

Cando exista a necesidade de realizar traballos extraordinarios repartiranse, se é posible, de maneira equitativa entre o colectivo afectado. En calquera caso, as horas extraordinarias non pasarán de 70 ó ano.

Mensualmente, informarase os representates dos empregados e empregadas de todo o que afecte ás horas extraordinarias.

O importe da hora extraordinaria será o resultante da fórmula seguinte:

(Salario bruto anual/ xornada anual) x 1,75; non incluído no salario bruto anual o percibido en concepto de horas extraordinarias.

Tamén se poderán compensa-las horas extraordinarias en descansos, coa mesma proporción que no caso de aboalas economicamente.

## Capítulo VII

### Dereitos sociais

Artigo 21º.-Póliza de seguros.

O concello subscribirá un seguro coas seguintes coberturas: morte ou incapacidade permanente absoluta ou total, ou grande invalidez, derivada de accidente de traballo, incluído o accidente in itinere. Este seguro será concertado cunha casa especializada e na determinación deste será escoitada a comisión de control. O prazo para a súa concertación será de 3 meses desde a publicación do convenio.

A contía económica da indemnización que se contratará será de entre cinco e dez millóns de pesetas, que se fixará de común acordo, unha vez analizadas pola comisión de control as distintas ofertas.

## Capítulo VIII

### Saúde laboral

Artigo 22º.-Recoñecemento médico.

Con carácter xeral anualmente efectuarase un recoñecemento médico a tódolos empregados e empregadas públicos, do que se lles deberá dar coñecemento. Preferentemente, solicitaráselle ó Gabinete Provincial de Seguridade e Hixiene a realización do dito recoñecemento. Este recoñecemento, que será voluntario, realizarase preferentemente na xornada laboral.

Artigo 23º.-Comité de seguridade e saúde.

O concello constituirá un comité de seguridade e saúde.

Estará constituído por dous representantes do grupo de goberno e dous dos traballadores e como presidente o alcalde ou persoa en quen delegue.

Artigo 24º.-Funcións do comité de seguridade e saúde.

- a) Promove-lo coñecemento e a observancia da normativa desta materia.
- b) Coñecer e recibir información dos riscos profesionais.
- c) Estudia-las situacións de perigosidade, accidentes ocorridos, analiza-las súas causas e realizar propostas motivadas de prevención.
- d) Confeccionar un ficheiro de locais do concello e estudia-las súas condicións de seguridade e salubridade, para o que deberá contar cun máximo apoio da corporación.
- e) Realizar campañas de mentalización e prevención de accidentes.
- f) Poñer en coñecemento dos órganos competentes as situacións de perigosidade e risco que se produzan de xeito eventual e con carácter de urxencia.
- g) Promove-la paralización profesional de traballos ante a presenza dun risco grave e inminente.
- h) Realizar plans de evacuación.
- i) Estudio do tipo e número de uniformes.

Artigo 25º.-Competencia do comité de seguridade e saúde.

A competencia do comité de seguridade e saúde acada a tódolos centros de traballo propios ou

dependentes do concello.

As conclusións deste comité trasladaranse á comisión de control.

Artigo 26º.-Material de primeiros auxilios.

Cada centro de traballo contará imperativamente cos medios precisos de primeiros auxilios en perfectas condicións de utilización en todo momento.

Capítulo IX

Dereitos sindicais

Artigo 27º.-Liberdade sindical.

A corporación e os representantes legais dos empregados e empregadas comprométense a desenvolver-las condicións que permitan o pleno exercicio da liberdade sindical.

A representación do personal desenvolverase de conformidade co Estatuto dos traballadores e a Lei orgánica de liberdade sindical e cantas disposicións desenvolvan esta materia.

Artigo 28º.-Competencias dos representantes dos traballadores e traballadoras.

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

- a) Das cuestións que afecten ó persoal e vaian ser tratadas na comisión informativa de persoal. Enviarase orde do día e acta da reunión anterior. Permitirase na devandita comisión a presenza dos representantes legais dos empregados e empregadas, para que expoñan as súas opinións, pero non estarán presentes na deliberación e votación.
- b) Das sancións e expedientes disciplinarios, para os que será requisito necesario darlle audiencia previa.
- c) Da asignación de complementos, gratificacións, honores e distincións.

Artigo 29º.-Capacidade de actuación.

Os representantes dos empregados e empregadas terán a capacidade xurídica que o ordenamento xurídico lles outorga para o exercicio das accións administrativas ou xudiciais que procedan, no ámbito das súas competencias.

Artigo 30º.-Dereito de folga.

Recoñécese o dereito de folga, de conformidade coa súa normativa de desenvolvemento, aínda que as partes se comprometen a exercelo en último caso.

Artigo 31º.-Garantías e crédito horario.

Os representantes legais dos empregados e empregadas non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica. Ningún deles pode ser trasladado nin sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, por motivos sindicais.

Cada un dos membros dos órganos de representación disporá de 18 horas mensuais para a realización das súas actividades, coas seguintes especificacións:

- a) Quedan fóra de cómputo as empregadas en negociación colectiva ou por proposta da administración.
- b) A comunicación do seu uso realizarase con 24 horas de antelación, 48 horas se se ten traballo a rolda, ante o servizo de réxime interior e no propio servizo. No caso de que non poida facerse así, respectaranse as necesidades do servizo, pasando posteriormente notificación a réxime interior.
- c) Tamén coa antelación que sexa posible, os membros de comisións negociadoras comunicarán nos seus servizos as devanditas ausencias.
- d) Excepcionalmente, logo de acordo coa alcaldía ou concelleiro delegado de Persoal, poderanse acumular-las horas dos empregados e empregadas presentes nos órganos de representación, nun

ou varios dos seus compoñentes, dando coñecemento diso con antelación suficiente á dirección de persoal, con expresión de quen acumula, de quen proceden e sempre por decisión do sindicato ó que pertenzan.

#### Artigo 32º.-Dereito de reunión e asemblea.

As reunións nos centros de traballo autorizaranse fóra da xornada laboral, agás acordo en contra. Neste caso concederáse autorización ata un máximo de 8 horas anuais, tendo que partir a convocatoria desta do comité de empresa ou delegados de persoal. En calquera caso, a celebración de reunións non prexudicará a prestación dos servizos públicos e procuraráse que coincida coa entrada ou saída dos empregados e empregadas.

### Capítulo X

#### Formación profesional

#### Artigo 33º.-Formación.

O persoal laboral público poderá acceder á realización de calquera curso relacionado co seu posto de traballo convocado polo concello ou calquera outro organismo, respectándose o principio de igualdade de oportunidades. A asistencia ós cursos terase en conta para a promoción profesional, sempre e cando se expida certificación que amose o aproveitamento das materias impartidas. Anualmente, elaborárase un programa destinado á formación permanente do persoal laboral público pola comisión de control.

### Capítulo XI

#### Código de conducta

#### Artigo 34º.-Código de conducta.

O réxime disciplinario e o procedemento para a imposición de sancións, con plena observancia e en defecto do disposto no Estatuto dos traballadores e demais lexislación laboral que sexa de aplicación, será o previsto para os funcionarios e funcionarias da Administración local da Comunidade Autónoma de Galicia.

### Capítulo XII

#### Dereitos lingüísticos

#### Artigo 35º.-Dereitos lingüísticos.

Os traballadores e traballadoras teñen dereito a desenvolver-la súa actividade laboral e profesional en lingua galega e a recibir formación lingüística para mellora-lo servizo ós cidadáns e cidadás no seu posto de traballo.

No seo do concello, os seus responsables e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos cidadáns e cidadás e máis coas administracións públicas en Galicia.

### Cadro de persoal

#### a) Funcionarios.

Denominación	Clasificación	Nº de postos
Secretario-interventor	B	1
Administrativo	C	1
Auxiliar administrativo	D	2
Gardas policía local	D	2

b) Persoal laboral.

Área	Clasificación	Nº de postos	Retribucións
a) Servicio de Medioambiente:			
	Conductor	1	147.116
	Peóns	3	118.947
b) Servicio de obras:			
	Arquitecto técnico	1	225.886
	Encargado	1	168.371
	Condutores	2	147.116
	Oficial	1	137.285
c) Servicio de limpeza de edificios:			
	Limpadora a tempo completo	1	85.000
	Limpadora a tempo parcial	1	85.000
d) Administración xeral:			
	Auxiliar administrativo	1	147.116
e) Servicio de asistencia social:			
	Asistente social	1	159.873

c) Laboral temporal.

Área	Clasificación	Nº de postos	Retribucións
1. Gardería infantil:			
	Praza de pedagoga	1	159.873
	Praza de puericultora	2	118.947
	Praza de coidadora	1	118.947
	Praza de cocineira	1	118.947
2. Auxiliares de policía:			
	Auxiliar de policía	2	158.936
3. Servicio de limpeza de oficinas:			
	Limpadora	1	85.000
4. Promoción de emprego:			
	Técnico desenvolvemento local	1	254.592
	Técnico administración e laboral	1	249.288
5. Casa de cultura:			
	Técnico de cultura	1	225.472
6. Normalización lingüística:			

	Técnico (1/2 xornada)	1	96.475
7. Programas de educación adultos:			
	Coordinador	1	159.873
8. Radio Allariz:			
	Coordinador	1	137.285
9. Mantemento alumeado público:			
	Electricista	1	147.116
10. Brigada de obras:			
	Peóns	2	118.947
	Oficiais	1	137.285
11. Medio Ambiente (xardinería):			
	Oficial	1	137.285
	Peóns	1	118.947
12. Oficina de rehabilitación:			
	Arquitecto	1	306.000
	Auxiliar admtvo.	1	147.116
	Oficiais	1	137.285
	Canteiros	2	162.177
13. Auxiliares transporte escolar:			
	Coidadoras (20% xorn.)	4	20.176
14. Axuda no fogar:			
	Auxiliar axuda no fogar	3	84.930
15. Atención grupo escolar e pavillón:			
	Peón	1	118.947
16. Brigada de intervención rápida:			
	Peón	10	100.000
	Capataz	2	137.285
17. Oficina de información turística:			
	Auxiliar	1	118.947
18. Brigada de incendios:			
	Peón	9	

Anxo Pérez Carballo, con documento de identidade \_\_\_\_\_, en representación da Confederación Intersindical Galega (CIG) de Ourense, como asesor do comité de empresa do persoal laboral do Concello de Allariz na negociación do convenio colectivo, manifesto: Que no texto do convenio rexistrado nesa delegación o pasado 20 de xullo, trámite que eu mesmo efectuei por autorización expresa da mesa de negociación, non figura unha disposición derradeira na que se especifique quen son as partes asinantes.

Así pois, solicito que se inclúa unha disposición derradeira que diga textualmente:

«Son partes asinantes deste convenio:

- \* O Concello de Allariz, nas persoas do seu alcalde e concelleiro delegado de Persoal.
- \* A totalidade dos membros do comité de empresa, xunto coa central sindical CIG, en representación dos traballadores e traballadoras».

O que comunico ós efectos oportunos de rexistro e publicación.

En Ourense, 30 de xullo de 2001.  
Anxo Pérez Carballo.