

Pacto extraestatutario para o persoal laboral do Concello de Rubiá (Anos 2001-2002)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º

As normas contidas no presente pacto aplicaráselle ó persoal laboral do Concello de Rubiá, independentemente da súa relación de fixo ou eventual.

Artigo 2º

O presente convenio entrará en vigor a partir do día seguinte ó da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, con efectos do 1 de xaneiro de 2001, e terá un período de vixencia ata o 31 de decembro de 2002.

O convenio prorrogarase por períodos anuais ó non denunciado ningunha das partes asinantes con antelación mínima dun mes respecto da data da súa terminación. A negociación deste efectuarase ó mes seguinte do seu vencemento.

Artigo 3º

As condicións recollidas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente, quedando subordinadas a calquera disposición xeral de rango superior que puidera ter efectos máis favorables para os empregados públicos.

Artigo 4º

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que directa ou indirectamente afecten ás condicións de traballo do persoal desta concello e, particularmente, ás retribucións, oferta de emprego, cadros de persoal e relación de postos de traballo, calendario de vacacións, réxime disciplinario, xestión de servizos e método de traballo, seguridade e hixiene e dereitos sindicais e de participación.

Capítulo II

Comisión de control

Artigo 5º

Logo da súa aprobación, constituirase unha comisión paritaria de control e seguimento entre as partes asinantes para o seguimento do convenio. A mencionada comisión deberá de estar presidida por quen designen as partes de mutuo acordo, sendo designado polo mesmo procedemento o secretario. Cada unha das partes pode estar asistida polos seus asesores e cada unha delas poderá presentar ante a comisión de control diferentes conflitos e irregularidades que se poidan formular da interpretación e aplicación do convenio, co fin de que a comisión emita dictame e, consecuentemente, emprega-las medidas legais que procedan. Esta comisión xuntarase á petición de calquera das partes, dentro das 48 horas seguintes á comunicación desta e, en todo caso, manterán anualmente unha xuntanza que se realizará durante o mes de outubro de cada ano.

Serán funcións, entre outras, da mencionada comisión:

- Interpretación dos artigos ou cláusulas deste documento.
- Vixilancia do cumprimento do acordado.
- Conciliación facultativa nos problemas colectivos con independencia da preceptiva reclamación previa perante a Alcaldía e outros organismos competentes.
- Actualización das normas do convenio e ordenanzas, estudando a necesidade da súa incorporación.

¹ Publicado no DOG núm. 211, do 31 de outubro de 2001.

-Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio.

-Cadros de persoal e postos de traballo.

As funcións ou actividades desta comisión non obstruirán, en ningún caso, o exercicio da xurisdición administrativa e contenciosa prevista na lexislación vixente.

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

Capítulo III

Organización do traballo

Artigo 6º

A organización práctica do traballo será competencia do alcalde, a quen lle corresponde a iniciativa con suxeición á lexislación vixente, ou da persoa en quen delegue. Cando disto se deriven repercusións sobre as condicións de traballo dos empregados, daráselle audiencia e requirirase informe dos representantes legais dos traballadores, se os houber. No seu defecto, procederase de igual forma coas empregados públicos afectados.

Artigo 7º.-Clasificación profesional.

Esta terá por obxecto a definición e unificación das diferentes categorías profesionais. O estudo, denominación e contido serán obxecto da comisión de control. A partir do devandito estudo, procederase á homologación e unificación no correspondente organigrama.

Artigo 8º.-Cometidos do persoal.

a) O traballador do posto de encargado de instalacións socioculturais e deportivas terá os seguintes cometidos:

-Apertura e peche das instalacións socioculturais e deportivas municipais.

-Limpeza, unha vez ó mes, da pista e bancadas do pavillón polideportivo, estado de limpeza que se manterá, en todo caso, no sentido máis amplo da palabra.

-Atención, de luns a venres e de 5 a 8 da tarde, da biblioteca municipal.

-Cobro, cando proceda, das entradas ós usuarios das piscinas e polideportivo municipais.

-Funcións de control nas instalacións socioculturais municipais.

-Promoción das instalacións coa organización de acontecementos.

-Funcións de información a través da colocación de bandos e outros medios informativos.

b) Ó traballador do posto de peón especialista da construción corresponderanlle as seguintes tarefas:

-Mantemento e acondicionamento de zonas verdes, instalacións e infraestruturas.

-Labores de axuda ó fontaneiro-electricista.

Artigo 9º.-Traballos de superior categoría.

A relación de traballos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionais, imprevisibles e perentorias, e durará o mínimo tempo posible.

a) A adscrición dun traballador a un posto de superior categoría será feita pola Alcaldía con comunicación ós representantes legais dos traballadores, se os houber, levando consigo automaticamente o devengo das retribucións que correspondan ó posto desempeñado. O máximo tempo no que un traballador pode estar nesta situación é de 6 meses, transcorridos os cales outro traballador ocupará o seu lugar.

b) Ningún traballador poderá realizar traballos de categorías inferiores durante un período superior a 15 días, tendo en conta, ademais, o previsto nos artigos 4, 23 e 39 do Estatuto dos traballadores. Transcorrido o período citado, o traballador non poderá volver ó posto de categoría inferior ata transcorrido 1 ano.

c) Os postos cubertos por estes sistemas incluíranse obrigatoriamente na seguinte oferta de emprego.

Artigo 10º.-Segunda actividade.

A Corporación e os representantes legais dos traballadores concretarán, dentro das medidas de reorganización, os postos de traballo que poden ser considerados aptos para a creación dunha escala auxiliar dentro da relación de postos de traballo. Trala aprobación do presente acordo, formarase tal escala definindo as funcións que teñan que realizarse por parte do persoal que se adscriba a tales postos. A eles adscribirase o persoal que teña minoradas as súas facultades e fose considerado así polos servicios médicos competentes. O persoal pasará a esta escala por incapacidade para o exercicio das súas funcións cotiás. Todo o persoal que pase a escala auxiliar conservará a totalidade das retribucións que viña percibindo.

Artigo 11º

No suposto de que un traballador presente incapacidade manifesta para o exercicio das súas funcións, poderá solicitar a súa xubilación por invalidez, ou ben o concello poderá tramitala de oficio, sen prexuízo de situacións de segunda actividade. Neste último caso, o concello farase cargo da diferenza que exista entre a súa pensión e o que viña percibindo.

Artigo 12º

A empregada pública embarazada terá dereito a que, se o posto de traballo que desempeña é prexudicial para o seu estado, se lle asignen outras funcións de acordo coas circunstancias.

Capítulo IV

Ingresos, promoción e provisión de postos

Artigo 13º.-Ingresos.

Durante o primeiro trimestre de cada ano natural e dentro do mes seguinte á aprobación dos orzamentos, o concello fixará a súa oferta de emprego público.

A Corporación reservará na oferta de emprego a porcentaxe que marque a lei para o acceso dos diminuídos físicos ó emprego público.

O ingreso no Concello de Rubiá realizarase por calquera dos sistemas previstos na lexislación vixente.

Artigo 14º

Os representantes legais dos traballadores ou, no seu defecto, os propios traballadores se non houberse representación legal, designarán un vocal nos tribunais de selección, que actuará con voz e voto, e que deberá ser de igual ou superior categoría á praza convocada.

Artigo 15º.-Promoción interna.

O concello comprométese a reserva-la porcentaxe máxima que a lei prevé para a promoción interna.

O sistema de promoción será o concurso-oposición, no cal a fase de concurso será valorada no 54% da puntuación total.

Nestes casos, non se esixirán os coñecementos previamente acreditados en probas anteriores de ingreso ou outras posibles promocións internas.

Os representantes legais dos traballadores (ou quen estes designen), participarán de idéntica forma, segundo o sinalados nos artigos 13º e 14º.

Artigo 16º.-Provisión de postos.

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

- a) Mediante concurso-oposición, que será o sistema normal de provisión. Os baremos destes concursos serán aprobados polo órgano competente e deberá conter méritos académicos, antigüidade e méritos profesionais.
- b) Mediante libre designación. Proveranse mediante este sistema os postos de traballo vinculados de forma directa á Alcaldía.

Capítulo V

Vacacións, permisos, licencias e excedencias

Artigo 17º.-Vacacións.

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

Se por necesidade do servizo o traballador non puidese desfrutar as súas vacacións nos meses sinalados, terá dereito a fixa-las vacacións á súa elección, agás casos de forza maior, e desfrutará sete días anuais adicionais. Neste caso, dirixirase informe á comisión de control sobre as necesidades do servizo, para a súa verificación.

Non obstante o anterior, o traballador poderá solicitar-lo desfrute das súas vacacións nun mes diferente ós sinalados. Poderase acceder ó solicitado sen que iso xere dereito a gozar dos días adicionais sinalados.

Artigo 18º.-Licencias e permisos.

Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

-Por nacemento ou adopción de fillos: catro días.

-Por morte ou enfermidade grave dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días, se o suceso se produce dentro da mesma localidade, e catro, se a localidade é distinta. Se o parentesco é de segundo grao, terá dereito a un día menos dos anteriormente sinalados.

-Por traslado de domicilio: dous días.

-O traballador cun fillo menor de 9 meses terá dereito a unha hora de ausencia ó traballo. Este período poderase dividir en dúas fraccións ou substituírse por unha redución de xornada de media hora.

-Quen, por garda legal, teña ó seu cargo algún menor de 6 anos ou un diminuído físico, psíquico 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 públicos que teñan ó seu cargo familiares de primeiro grao que, por razóns de enfermidade, precisen asistencia sanitaria continuada.

-Para concorrer a exames ou probas de avaliación en centros oficiais, o día da súa realización e o necesario para concorrer a eles xustificadamente.

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

-Por matrimonio, quince días naturais ininterrompidos.

-No caso de enviuvamento empregado público que teña fillos menores de 6 anos ou diminuídos que non desempeñen ningunha actividade retribuída, terá dereito a un mes natural de licencia.

-Nos casos de adopción, o recollido na lexislación vixente de aplicación.

-Por asuntos propios, logo da solicitude e en función das necesidades do servizo, ata un total de 9 días ó ano.

-Nos termos previstos na lexislación vixente e para o cumprimento dun deber público de carácter inescusable, o tempo mínimo imprescindible.

Artigo 19º.-Excedencias.

Regularanse de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 20º.-Licencias sen soldo.

Os traballadores fixos que leven como mínimo un ano de servizo poderán pedir licencias sen soldo, por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses, nun intervalo de tempo de dous anos. O traballador solicitará a licencia, polo menos cun mes de antelación á data de inicio do seu desfrute.

O concello contestará dentro desta prazo e, de non facelo, entenderase concedido o permiso.

Capítulo VI

Xornada, descanso

Artigo 21º.-Xornada.

A xornada laboral será de 37,5 horas semanais, de luns a venres, e realizarase en xornada continua, ben de mañá ou ben de tarde. Recóllese como aspiración a xornada laboral de 35 horas semanais, de conformidade coa proposta da Confederación Europea de Sindicatos. O empregado público que curse estudos terá preferencia a elixir quenda de traballo, se tal é o sistema que se segue no seu servicio.

No caso de que se esta bleza un réxime de traballo a xornada partida, farase logo de acordo co traballador afectado. Neste caso e logo da remisión á comisión de control, sinalarase o complemento que vai ser percibido polo empregado público afectado por esta medida.

Artigo 22º.-Descanso.

A xornada máxima diaria fíxase en 9 horas. O empregado municipal terá dereito a un descanso durante a súa xornada de traballo diaria de 30 minutos no caso de que realice xornada continuada e 15 no caso de xornada partida, que se computará para tódolos efectos como tempo de traballo efectivo. O descanso entre xornadas será como mínimo de 12 horas e o descanso semanal ininterrompido será de 48 horas e, preferentemente, sinalarase en sábado e domingo.

Capítulo VII

Réxime retributivo

Artigo 23º

O persoal laboral, unha vez unificadas as diferentes categorías profesionais, equipararase nas súas retribucións ó persoal funcionario ó que se homologue, tendo en conta as funcións desempeñadas.

Artigo 24º.-Retribucións básicas.

As retribucións do persoal acollido ó presente convenio son as constituídas polo salario base e os complementos salariais que se definen a seguir:

-Salario base: é a parte de retribución do traballador fixada para a xornada ordinaria de traballo, en función do grupo ó que pertence e de igual contía cá establecida para os funcionarios.

-Complementos salariais.

-Complemento de antigüidade: a antigüidade dos traballadores será determinada mediante a aplicación do sistema previsto para os funcionarios públicos, é dicir, pola consolidación de trienios na contía correspondente a cada grupo ó que se asimila a categoría do traballador. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel no que se perfeccione, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serán desde o primeiro día do mes do cumprimento.

-Gratificacións extraordinarias: establécense dúas gratificacións extraordinarias por ano, que serán aboadas, respectivamente, durante a segunda quincena de decembro e durante a primeira quincena de xullo. A contía de cada unha delas será igual a unha mensualidade do salario base máis a respectiva antigüidade. Considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á incapacidade temporal nas súas diversas formas.

Artigo 25º.-Retribucións complementarias.

Estas estarán formadas polos seguintes conceptos salariais:

-Complemento de convenio: este concepto, que será o equivalente ó complemento específico da esfera funcional, terá a mesma contía cá xa recoñecida na actualidade e que supón o importe 797.616 pesetas anuais por cada posto de traballo a xornada completa.

-Complemento de produtividade: neste concepto iranse integrando as cantidades necesarias para proceder, no prazo de dous anos, á total equiparación do persoal laboral co persoal funcionario do nivel 3 de complemento de destino, por aplicación do réxime retributivo previsto na Lei 30/1984, do 2 de agosto. Ó recoñecemento deste complemento seralle de aplicación, en todo caso, o mesmo réxime legal có establecido para os funcionarios de carreira do concello polo Real decreto 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime das retribucións dos funcionarios de Administración local.

Artigo 26°.-Incremento salarial.

Haberá que aterse ó previsto en cada ano na Lei de orzamentos do Estado.

Artigo 27°.-Horas extraordinarias.

Establécese a prohibición, como norma xeral, de realizar traballos extraordinarios fóra da xornada normal, agás as excepcións que sexan necesarias e cun tope máximo correspondente a 70 horas extras anuais. O importe de cada unha destas horas sufrirá un incremento do 75% sobre o valor da hora normal. Se se realizase en horario nocturno ou en festivo, sufrirá un incremento do 25% sobre o valor da hora extra e, de coincidi-los dous factores, o incremento será do 50%.

Artigo 28°.-Axudas de custo e desprazamentos.

Entenderase por axuda de custos e desprazamentos a indemnización económica diaria que se lle deba de pagar a un traballador como compensación dos gastos de mantenza, aloxamento e desprazamento que deba realizar motivados por orde da Alcaldía.

A contía destas axudas será a especificada para os funcionarios segundo os seus respectivos grupos.

Artigo 29°.-Complemento de nocturnidade.

O traballador que desenvolva a súa tarefa en horario nocturno percibirá por cada hora de traballo efectivo a seguinte gratificación: $(\text{retribución anual}/\text{xornada anual}) \times 0,25 = \text{gratificación hora nocturna}$.

Entenderase como hora nocturna a comprendida entre as 22 e as 7 horas.

Artigo 30°.-Complemento de festividade.

O traballador que desenvolva a súa tarefa en xornada de domingo ou festivo percibirá por cada hora de traballo efectivo a gratificación que resulte da seguinte fórmula: $(\text{retribución anual}/\text{xornada anual}) \times 0,50 = \text{gratificación hora festiva}$, ou ben a opción do traballador, e logo do acordo co responsable de persoal, de compensa-los períodos recollidos no presente artigo cos días de descanso que na mesma proporción correspondan.

Artigo 31°.-Traballos para outros municipios.

O traballador que ocasionalmente preste servizos para outros municipios percibirá o seguinte complemento: $(\text{saldo máis trienios}/\text{xornada anual}) \times 0,25$.

Artigo 32°.-Retribucións en caso de IT.

Ó traballador que se atope en situación de IT seralle de aplicación o mesmo réxime có establecido para os funcionarios municipais. Aquel terá a obriga de someterse ós controis médicos que se consideren convenientes por parte da Corporación e facilita-las visitas médicas, dando lugar á sanción que se tipifique, no caso de negativa deste a participar nos mencionados controis.

-Indemnización por incapacidade permanente ou morte en accidente de traballo: o concello concertará, no prazo de dous meses desde o asinamento do presente convenio, ou manterá en vigor, debidamente revisadas, as correspondentes pólizas para asegura-los riscos de incapacidade permanente total ou absoluta ou morte por calquera concepto, co fin de que permitan a aqueles, ou no seu defecto ós seus herdeiros, seguindo a liña sucesoria que establece a Seguridade Social, unha indemnización de 2.500.000 pesetas nos supostos anteriormente referenciados durante a vixencia do presente convenio.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causa-lo traballador na Seguridade Social ou Montepío.

Non obstante o anterior, as indemnizacións pagadas con cargo a esta póliza de seguro de accidentes non terán a consideración de pagamentos á conta das que poidan fixar no seu día os tribunais ou xulgados por sentenza firme e que sexan por conta das empresas.

Capítulo VIII Dereitos sociais

Artigo 33º

O concello formalizará un seguro de cobertura das posibles responsabilidades civís de todo o persoal que preste os seus servizos nel, polos actos que realicen por razón do seu traballo. Este seguro será concertado cunha casa especializada e na súa determinación será oída a comisión de control.

Artigo 34º

O concello designará, pola súa conta, a defensa do traballador que, por consecuencia do exercicio das súas funcións, sexa obxecto de actuacións xudiciais e asumirá os custos e gastos que se deriven, incluídas fianzas, agás nos casos que se recoñeza na sentenza dolo, culpa, negligencia grave ou mala fe.

O tempo que o empregado público empregue nas actuacións xudiciais derivadas das súas funcións será considerado, para tódolos efectos, como tempo de traballo efectivo.

O concello garantirá a adscrición do empregado público que preste os seus servizos como conductor a un posto de traballo axeitado, en caso de retirada temporal ou definitiva do carné de conducir, cando se derive do exercicio das súas funcións e cando non exista dolo ou culpa por parte do traballador.

Artigo 35º

Por pedimento do empregado público, no que se fará constar tanto o importe coma a proposta de devolución, o concello, logo da aprobación do Pleno, concederá anticipos á conta. Para a súa concesión será requisito imprescindible o informe que deberá de emitir, nun prazo de 30 días desde a súa solicitude, a comisión de control e seguimento.

Artigo 36º

Establécese unha axuda para os empregados públicos que cursen estudos en centros de ensino oficial de ata o 80% do importe da matrícula. No caso de materias repetidas non asistirá tal dereito. Esta axuda é incompatible con calquera outra que teña a mesma finalidade. Así mesmo, establécese unha axuda de escolaridade, que percibirá o empregado público en servizo activo e por cada un dos fillos matriculados en centro de ensino oficial de ata as contías seguintes:

-Preescolar e EXB: 15.000 pesetas/ano.

-BUP, FP, ESO: 25.000 pesetas/ano.

-Universidade ou escala técnica: 50.000 pesetas/ano.

Igualmente establécese unha axuda para sufragar gastos de fillos en idade non escolar na contía de ata 5.000 pesetas/mes.

Artigo 37º

Todo traballador que teña baixo a súa dependencia directa e legal, e vivindo ás súas expensas consorte, fillos e ascendentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que sexan diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais recoñecidos como tales polos órganos competentes na materia, e sempre que os ingresos do diminuído non superen o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirán unha axuda de ata 15.000 pesetas mensuais.

Artigo 38º

As axudas previstas nos artigos 36º e 37º terán, conxuntamente, o límite anual, non acumulativo para anos posteriores, de 200.000 pesetas e o seu reparto terase, logo de audiencia dos interesados, entre aqueles traballadores que conten cunha antigüidade superior ós 9 meses.

Artigo 39º

Establécese un prazo de dous meses a partir do feito causante, para solicita-las axudas contidas nos artigos 36º ó 37º.

Capítulo IX Seguridade e hixiene

Artigo 40º

Con carácter xeral, anualmente efectuaráselle un recoñecemento médico a tódolos empregados públicos co conseguente coñecemento dos resultados. Quedará a xuízo do servizo médico o tipo de recoñecemento ó que deberá someterse o empregado.

Este recoñecemento, que será obrigatorio, realizarase preferentemente na xornada laboral. Poderánselle realizar, así mesmo, revisións periódicas e específicas ó persoal que desenvolva unha actividade que as faga conveniente.

Ademais do recoñecemento obrigatorio, os empregados maiores de 50 anos poderán solicitar, con carácter voluntario, a realización dun exame cardiovascular.

Artigo 41º

O comité de seguridade e hixiene é un instrumento legal ó servizo do concello para o cumprimento das prescricións legais nesta materia.

Artigo 42º

Este comité estará constituído polos representantes legais dos traballadores ou persoa en quen deleguen e polo alcalde ou persoa en quen delegue. Nomearase un presidente e un secretario e dotarase dun regulamento de funcionamento. Mentres non se constituía, as súas funcións serán asumidas pola comisión de control.

Artigo 43º

Serán funcións do comité de seguridade e hixiene:

- Promove-lo coñecemento e a observancia da normativa nesta materia.
- Coñecer e recibir información dos riscos profesionais.
- Estudio das situacións de perigosidade, accidentes ocorridos, analiza-las súas causas e realizar propostas motivadas de prevención.
- Realización de campañas de mentalización e prevención de accidentes.
- Pór en coñecemento dos órganos competentes as situacións de risco e perigosidade que se produzan.
- Promove-la paralización profesional de traballos ante a presenza dun risco grave e inminente.
- Estudio e tipo dos uniformes.

Artigo 44º

A competencia do comité de seguridade e hixiene será en tódolos centros de traballo propios ou dependentes do concello. As conclusións desta comité trasladaranse á comisión de control.

Artigo 45º.-Roupa de traballo.

O concello facilitaralle roupa e calzado de traballo a todo o persoal ó seu servizo cando as condicións e a natureza do traballo o requiran, logo dunha memoria xustificativa destes extremos.

Artigo 46º

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

Capítulo X Dereitos sindicais

Artigo 47º

A Corporación e os representantes legais dos traballadores comprométense a desenvolver-las condicións que permitan a liberdade sindical. A representación do persoal desenvolverase de conformidade co previsto no Estatuto dos traballadores e a Lei orgánica de liberdade sindical.

Así mesmo, para cumprir coas súas funcións, a Administración porá á disposición dos representantes legais dos traballadores un local e os medios materiais necesarios para o debido cumprimento das súas funcións.

Artigo 48º

Os representantes legais dos traballadores considerarán, en canto ás súas funcións, o disposto nas disposicións mencionadas no artigo precedente e, en especial, o contido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos traballadores.

Daráselle audiencia en materia de sancións e expedientes disciplinarios.

Informarase dos contratos subscritos, de conformidade coa lexislación vixente, da asignación de complementos, gratificacións, honores e distincións.

Serán consultados previamente, en relación cos cambios de horarios e quendas, incluídas as modificacións transitorias, así como a reestructuración do cadro de persoal e a súa reorganización.

Artigo 49º

Os representantes legais dos traballadores non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica.

Artigo 50º

Os representantes legais dos traballadores quedan expresamente obrigados a:

- Cumprir e respecta-lo pactado e negociado coa Corporación.
- Desenvolver labores de estudio e asistencia de labores sindicais.
- Notificarlle á Corporación calquera cambio de membros que se produza no seu seo.

Capítulo XI

Formación profesional

Artigo 51º

O empregado público poderá acceder á realización de calquera curso relacionado co seu posto de traballo, respectándose o principio de igualdade de oportunidades. A asistencia ós cursos será tida en conta para a promoción profesional, sempre e cando se expida certificación que amose o aproveitamento das materias impartidas. Anualmente, a comisión de control elaborará un programa destinado á formación permanente do empregado público.

Capítulo XII

Réxime disciplinario

Artigo 52º

No referente ó réxime disciplinario haberá que aterse ó disposto no Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Disposicións adicionais

Primeira.-A totalidade do persoal laboral incluída no seu ámbito de aplicación equipararase ó persoal funcionario do grupo E, nivel 3.

Segunda.-Os beneficios aquí pactados serán de aplicación a tódolos traballadores que presten servizos no Concello de Rubiá, incluídos aqueles nos que para as contratacións se proceda en virtude de acordos ou convenios subscritos coas administracións ou entidades xestoras correspondentes.