

<u>Táboa salarial 2004</u>	<u>Táboa 2005</u>
* Grupo segundo: 593,67 €	616,23 €
Colocador ou instalador de persiana	
Colocador instalador de toldo	
Colocador instalador de estor	
Auxiliar administrativo	
Profesional de oficio de segunda	
* Grupo terceiro: 608,41 €	631,53 €
Delineante	
Profesional de oficio de primeira	
Oficial administrativo	
Caixeiro	
Viaxante	
Dependente	
* Grupo cuarto: 668,18 €	693,57 €
Xefe administrativo	
Contable	
Xefe de división	
Xefe de taller	
Xefe de persoal	
Xefe de compras	
Xefe de vendas	
Xefe de delegación	
Xefe de almacén	
Xefe de servizo mercantil	
Titulado de grao medio	
* Grupo quinto: 727,97 €	755,63 €
Director	
Titulado de grao superior	

Incremento do complemento transporte para todas as categorías que queda establecido en 70,72 euros mensuais.

## CONSELLERÍA DE TRABALLO

*Resolución do 7 de outubro de 2005, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Ponte Caldelas.*

Visto o texto do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Ponte Caldelas, con número de código 3604042, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 29-8-2005, subscrito en representación da parte económica pola representación do concello e da parte social, polo delegado de persoal, con data do 22-7-2005, e aprobado polo Pleno da Corporación o día 21-7-2005. De conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á

Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

### ACORDA:

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

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

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

Vigo, 7 de outubro de 2005.

Pedro Borrajo Rivas  
Delegado provincial de Pontevedra

Convenio colectivo das condicións de emprego do persoal laboral do Concello de Ponte Caldelas  
Exposición de motivos:

O obxecto deste documento é o de regular determinadas condicións de emprego do persoal laboral do Concello de Ponte Caldelas, asimilalo en certos dereitos ao persoal funcionario dada a carencia neste momento de calquera documento que estableza aquelas condicións especialmente non recollidas na lexislación vixente, aínda que algunhas destas tamén se inclúan nel para a máis completa claridade na aplicación dos dereitos e deberes do dito persoal municipal.

### Capítulo I Disposicións xerais

#### Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Os acordos que se recollen neste convenio serán de aplicación ao persoal laboral, tanto fixo como temporal, que preste servizos no Concello de Ponte Caldelas. Non será de aplicación ao persoal laboral temporal que resulte contratado no marco de plans, programas ou actividades subvencionadas.

Malia o disposto anteriormente, ao persoal laboral temporal contratado no marco de plans, programas ou actividades subvencionadas e que figure dentro do cadro de persoal de postos de traballo que se recolle no orzamento municipal de cada ano seralles de aplicación a totalidade do articulado deste documento excepto o relativo ao sistema retributivo.

Artigo 2º.-Ámbito temporal: duración e denuncia do convenio.

Este convenio regulador das condicións de emprego do persoal laboral ao que atinxe, entrará en vigor unha vez sexa publicado no diario oficial correspondente, logo da súa aprobación polo Pleno da Corporación. Non obstante, para os efectos económicos derivados del retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2005.

As retribucións salariais serán obxecto de revisión, de ser o caso, anualmente, con iguais criterios que

para o persoal funcionario, de acordo coas disposicións orzamentarias de aplicación e do que para o efecto se preveña nos correspondentes orzamentos municipais.

O seu período de vixencia será, inicialmente, ata o 31 de decembro de 2007. Este período entenderase prorrogado por anualidades sempre que non se formule denuncia, por algunha das partes, e continuará en vigor ata que se acorde a súa modificación ou se aprobe un novo convenio.

Ambas as partes conveñen en que este convenio se considerará denunciado cando se formule este por escrito, e a un mínimo de tres meses de antelación ao da finalización da súa vixencia, ou de calquera das súas prórrogas, momento a partir do que deberán iniciarse as negociacións para a fixación das condicións do novo convenio que se pretenda aprobar, debendo obrigatoriamente iniciarse estas negociacións dentro do mes seguinte ao da data de presentación do escrito de denuncia.

#### Artigo 3º.-Obxecto.

Este convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal laboral ao servizo do Concello de Ponte Caldelas, ao que lle resulte de aplicación, e no que inclúen, ademais dos dereitos e deberes básicos establecidos na vixente lexislación, aqueles outros resultantes das negociacións celebradas para tal efecto.

#### Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Os acordos contidos neste convenio forman un todo único e consecuentemente as condicións de traballo que nel se establecen, sexan ou non de natureza salarial, compensan e absorben na súa totalidade as que viñesen rexendo con anterioridade e por calquera título (norma legal, pacto colectivo ou individual ou concesión voluntaria e unilateral da Administración municipal). Non obstante durante a vixencia deste convenio, respectaranse a título persoal, como condicións máis beneficiosas, as que estean vixentes á entrada en vigor deste convenio, cando, examinadas no seu conxunto e en cómputo anual, resulten máis beneficiosas para un/ha concreto/a traballador/a.

Se por establecelo así unha futura lexislación, acordado a Corporación, ou calquera outra causa legal, resultasen de aplicación condicións máis beneficiosas que as recollidas neste documento, serán estas as que prevalezan, en substitución das correspondentes que figuran no convenio aprobado.

#### Artigo 5º.-Irrenunciabilidade e aplicación directa.

Terase por nula e non feita a renuncia por parte dos traballadores afectados de calquera beneficio establecido neste convenio colectivo.

Unha vez aprobado este convenio tacharase de nulidade e non xurdirá ningún efecto, calquera outro acordo, resolución ou cláusula, que fixe condicións menos beneficiosas para os empregados do concello.

En todo caso, para calquera modificación ou establecemento de novas condicións, será imprescindible e obrigatoria a previa celebración de negociacións cos/as representantes do persoal, e a correspondente aprobación plenaria.

Este convenio será publicada pola Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais, no diario oficial correspondente, en cumprimento do establecido, enviándose un exemplar, unha vez publicado, a cada un dos sindicatos con representación no concello e a cada un dos traballadores aos que lle resulte de aplicación.

#### Artigo 7º.-Conflitividade laboral.

Antes de adoptar algún tipo de medida disciplinaria, ou actitude conflitiva de carácter colectivo ou individual, as partes asinantes deste convenio, comprométese a esgotar a vía do diálogo, dentro do propio concello, acudindo, en todo caso, á comisión paritaria que se crea neste documento, co fin de analizar cada caso concreto.

### Capítulo II

#### Seguimento e control do convenio colectivo

Artigo 8º.-Comisión paritaria de control e seguimento.

Co obxecto de analizar e resolver calquera dúbida que poida xurdir sobre a interpretación deste convenio, créase unha comisión paritaria de seguimento e control.

Fíxase como composición desta comisión: representando á Administración municipal, o alcalde-presidente e en representación dos traballadores, o delegado do persoal laboral. Contará tamén cun secretario/a.

O secretario/a, será designado por resolución da Alcaldía, actuará con voz, pero sen voto, redactará as actas de cada reunión; librará as certificacións dos acordos que se adopten, por petición dos membros desta; e cantos outros cometidos lle sexan encomendados pola comisión, en relación co propio convenio.

Esta comisión deberá constituírse no prazo de quince días contados desde a entrada en vigor deste documento.

Os acordos da comisión adoptaranse por unanimidade dos seus membros.

#### Artigo 9º.-Funcións da comisión paritaria.

Son funcións da comisión paritaria:

-A interpretación do texto do convenio, na súa aplicación práctica.

-A arbitraje, mediación e conciliación no tratamento e solución das cuestións e conflitos de carácter colectivo que se sometan á súa consideración, se as partes discordantes o solicitan expresamente e a comisión acepta a función arbitral e mediadora ou conciliadora.

-A vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado no convenio, segundo as oportunas recomendacións e interpretacións.

-A denuncia do incumprimento do convenio.

-O estudo da evolución das relacións entre as partes signatarias do convenio.

-Ter coñecemento dos acordos dos órganos da corporación que afecten o persoal atinxido por este convenio colectivo.

-Emitir informe, cando así lle sexa solicitado, en relación coas propostas de clasificación e valoración de postos de traballo, antes da súa aprobación polos órganos competentes do Concello de Ponte Caldelas.

-Calquera outra que se lle poida atribuír, ao amparo de disposicións que no futuro se promulguen.

### Capítulo III

#### Da negociación colectiva

Artigo 10º.-Do dereito á negociación colectiva do persoal municipal.

O persoal incluído no ámbito funcional deste convenio terá dereito a participar na determinación das súas condicións de traballo, conforme a lexislación vixente aplicable e o disposto nos seguintes artigos.

Artigo 11º.-Da mesa xeral de negociación.

No Concello de Ponte Caldelas e coa finalidade de posibilitar a participación dos empregados públicos na determinación das súas condicións de traballo, constituirase unha mesa xeral de negociación na que estarán presentes os representantes da Administración, os/as representantes dos/as traballadores/as (delegados/as de persoal), e os/as representantes das organizacións sindicais máis representativas.

A mesa xeral de negociación reunirse unha vez ao ano, antes da aprobación inicial do orzamento xeral do Concello de Ponte Caldelas.

A celebración da citada reunión da mesa xeral de negociación ten carácter preceptivo á aprobación do orzamento xeral da Corporación.

Artigo 12º.-Principio de boa fe.

As negociacións realizaranse sempre baixo o principio de boa fe.

### Capítulo IV

#### Dereitos e deberes

Artigo 13º

No relativo aos dereitos e deberes do persoal ao servizo do Concello de Ponte Caldelas, haberá que aterse ao disposto pola lexislación vixente e aplicable ao respecto, así como ao recoñecido expresamente neste convenio, aplicándoselle os mesmos dereitos de carácter económico e asistencial ao persoal laboral e funcionario.

### Capítulo V

#### Asistencia e permanencia no traballo

Artigo 14º.-Calendario laboral.

O calendario laboral quedará suxeito ás seguintes circunstancias:

1. Será de aplicación o calendario que sexa establecido anualmente polos organismos competentes da Administración central, da autonómica ou da local, dentro das súas respectivas competencias, e que afecten o Concello de Ponte Caldelas.

Artigo 15º.-Xornada laboral.

1. A xornada ordinaria de traballo establécese, por imperativo legal, de 37 horas e media semanais.

Artigo 16º.-Distribución da xornada.

1. Todo o persoal disfrutará durante a xornada dunha pausa de vinte minutos, que se computará como traballo efectivo.

2. Considerarase tamén como traballo efectivo o tempo que sexa imprescindible para recoller, ordenar, e gardar a roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración teraa o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

3. Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixo ou itinerantes, o cómputo da xornada normal comezará e rematará no lugar de recollida ou de reunión establecido para tal efecto.

4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora, coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado, indistintamente, pola nai ou pai, en caso de que ambos os dous traballen.

O mesmo dereito terán os pais en caso de adopción dun neno de ata nove meses de idade.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos, ou un diminuído psíquico ou físico, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións (Lei 66/1997, do 30 de novembro, de medidas fiscais).

O mesmo dereito terá o traballador que precise encargarase do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída. Lei 62/2003.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

1. As horas extraordinarias serán voluntarias e terán unha consideración excepcional, debendo ser argumentadas, baseándose en excepcionais necesidades do servizo; en todo caso, non excederán de oitenta ao ano por traballador/a.

2. Para o debido control do número de horas extraordinarias feitas, entregaráselle trimestralmente aos representantes de persoal, copia destas.

3. As horas extraordinarias compensaranse, preferentemente, con descansos, a razón dunha hora por cada hora deste tipo traballada. No caso de que sexan realizadas en domingos, festivos, días de descanso ou nocturnas, compensaranse con dúas horas por cada unha traballada. Poderán ser acumulables para o seu goce ata completar xornadas íntegras de traballo, non acumulables ás vacacións ordinarias.

4. De non ser posible a súa compensación en días, por necesidades do servizo, ao longo do ano, serán compensadas economicamente como gratificacións na contía fixada nas bases de execución do orzamento.

Artigo 18º.-vacacións ordinarias.

a) As vacacións serán dun mes natural ou de 22 días hábiles anuais por ano completo de servizo ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Para estes efectos os sábados non serán computados como días hábiles.

No suposto de ter completado os anos de antigüidade recollidos no cadro posterior terase dereito ao goce dos seguintes días de vacacións (Acordo administración-sindicatos e Lei 52/2002):

- 15 anos de servizo: 23 días hábiles.
- 20 anos de servizo: 24 días hábiles.
- 25 anos de servizo: 25 días hábiles.
- 30 ou máis anos de servizo: 26 días hábiles.

b) Gozaranse preferentemente e con carácter xeral, entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, respectando sempre as necesidades do servizo.

c) No caso de persoal que traballa en quendas, non poderá comezar o período vacacional en descanso semanal establecido.

d) No suposto de baixa por enfermidade ou accidente, interrompirase o cómputo do período vacacional, de xeito que os días durante os que se padeza a enfermidade ou accidente, gozaranse como vacacións en momento distinto. De se producir a declaración de incapacidade laboral dun traballador, con anterioridade ao inicio das vacacións programadas e tal situación subsistise no día previsto para o comezo destas, non comezarán a computarse como tales.

e) O plan de vacacións anuais será elaborado de tal xeito que cada traballador poida coñecer as datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data de comezo daquelas.

f) Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ao goce das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo traballador que gozase o seu período vacacional no inverno.

g) As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, nin en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego co traballador/a ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña gozado ou completado a súa totalidade ou goce do período vacacional.

h) O calendario anual de vacacións poderá ser modificado tras a solicitude dos interesados, sempre que non exista oposición fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.

i) A traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias, podendo unilas, se así o desexa, ao permiso por maternidade.

Artigo 19º.-Licenzas e permisos.

Sen prexuízo da adaptación automática que se producirá en caso de modificación da vixente lexislación sobre permisos e licenzas, queda establecido, para todo o persoal, o seguinte réxime de licenzas e permisos.

A) Permisos retribuídos.

1. Por asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así coma probas selectivas que se realicen dentro do termo municipal, polo tempo necesario e imprescindible para a súa realización.

Se se realizara fóra do termo municipal o permiso será de 1 día, que poderá ampliarse polo tempo necesario e imprescindible.

Deberán ser autorizados polo/a alcalde/sa ou concelleiro/a delegado/a de persoal e deberá xustificarse cun certificado de asistencia no que conste a data de celebración e a hora de comezo, que deberá ser presentada nos cinco días seguintes á data do exame.

2. Polo tempo preciso para o cumprimento dun deber público persoal e inescusable, que deberá acreditarse documentalmente.

3. Por asuntos persoais nove días ao ano como máximo. Tales días non poderán acumularse ás vacacións anuais retribuídas. Caso de que por quen corresponda non se conteste á solicitude no prazo de 48 horas, entenderase o permiso concedido. Cando por razóns do servizo non se gozase o mencionado permiso dentro do ano, concederase dentro dos primeiros días de xaneiro seguinte. Para a autorización para gozar o permiso por asuntos particulares non precisa de alegar razóns para solicitalo nin presentar xustificación.

O número anual de días de permiso por asuntos particulares será proporcional ao de servizos efectivos prestados durante o ano.

4. Por casamento, quince días naturais ininterrompidos.

5. Por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, cinco días hábiles (Lei 53/2002).

Os permisos dos puntos 4, 5, 6 e 7 deberán xustificarse con certificación do rexistro civil ou outra documentación oficial equivalente.

6. Por enfermidade grave ou falecemento dun familiar, aplicaranse os seguintes permisos:

Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días cando o suceso se produza na mesma localidade e 5 días hábiles cando sexa en distinta localidade (Lei 53/2002. Lei 9/2003).

Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de 2 días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e 4 días hábiles cando sexa en distinta localidade (Lei 53/2002. Lei 9/2003).

Para estes efectos considéranse como graves as enfermidades ou accidentes que cumpran os seguintes requisitos:

a) No caso de enfermidade que requira internamento hospitalario.

b) No caso de accidente, parte expedido por facultativo no que figure o prognóstico de grave ou moi grave.

7. Para acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico durante a xornada de traballo os/as traballadores/as terán dereito a permiso polo tempo necesario sempre que non se poida acudir fóra de xornada laboral e deberá xustificarse con partes de asistencia a consulta.

8. Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, 1 día.

9. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, polo tempo necesario para a súa práctica e previa xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. (Lei 53/2002 e Lei 9/2003).

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

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

Nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, o permiso terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción e acollemento múltiple en dúas semanas máis para cada fillo a partir do segundo, contadas por elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

A duración será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores, maiores de 6 anos de idade, cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que por circunstancias ou experiencias persoais ou que, por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

Os permisos aos que se refire este punto poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, por solicitude dos traballadores.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o permiso previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constituíu a adopción (Lei 9/2003).

10. O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de oito días naturais de duración ou dez 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 recoñecido na normativa aplicable, inclusive o permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarse desde a finalización do permiso de nacemento no caso de acumularse a este.

Se se tratase dunha adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente o permiso será de catro días a favor do pai e/ou nai ou cinco no suposto de acollemento ou adopción múltiple. O devandito permiso contarase por elección da persoa titular deste, desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollemento preadoptivo ou permanente, e será intransferible ou acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable. Cando a persoa adoptante ou acollidora fose única, o permiso será de oito días de duración e de dez se a adopción ou acollemento son múltiples (Lei 9/2003).

11. 200 horas ao ano, como máximo, para asistencia a cursos de perfeccionamento profesional. Cando o curso se realice fóra da Administración e o contido deste estea directamente relacionado co posto de traballo ou coa súa carreira profesional dentro da Administración, deberá acreditarse documentalmente.

B) Permisos non retribuídos.

1. Por causa xustificada e sempre que o permitan as necesidades do servizo, quince días cun máximo de tres meses cada dous anos.

2. Redución da xornada diaria nun terzo ou nun medio, para o/a traballador/a que teña un/ha fillo/a ao seu cargo ata que cumpra seis anos de idade.

3. Seis meses cada cinco anos ou doce meses cada dez anos aboando a Corporación o importe total das cotas á Seguridade Social sempre cando sexa por causa xustificada.

4. Ata tres anos para atender o coidado dun fillo/a propio/a ou adoptado/a, contado desde a data de nacemento ou adopción daquel/a. Se o pai e a nai traballan, só poderá exercitar este dereito un deles.

5. Ademais o persoal terá dereito a ser declarado en situación de excedencia voluntaria tras petición, nas condicións e polo período que en cada momento estableza a lexislación vixente. Unha vez rematada a excedencia o/a traballador/a terá dereito a incorporarse ao seu posto de traballo no prazo máximo de 1 mes.

Artigo 20º.-Réxime de licenzas por enfermidade.

En virtude do disposto polo artigo 142 do Real decreto legislativo 781/1986 (TRRL) e en ampliación do establecido polo artigo 69 da Lei 315/1954, de funcionarios civís do Estado, o persoal deste concello, terá dereito, en caso de enfermidade que impida o normal desempeño das súas funcións, a licenza por enfermidade, de ata 3 meses de duración, cada ano natural, con plenitude de dereitos económicos.

Estas licenzas poderán prorrogarse por períodos mensuais, ata un máximo de 18 meses, devengando só as retribucións básicas.

## Capítulo VI

### Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 21º.-Protección dos/as traballadores/as contra riscos laborais.

Aplicase a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais que, no seu ámbito de aplicación, comprende, entre outras, as relacións laborais reguladas no Estatuto dos traballadores e as de carácter administrativo ou estatutario do persoal civil ao servizo das administracións públicas. Así mesmo, tamén serán aplicables as normas ditas pola Secretaría do Estado para as administracións públicas con data do 26 de febreiro de 1996 da Lei 31/1995.

Artigo 22º.-Saúde laboral.

Ambas as dúas partes comprométese a respectar os dereitos e cumprir as obrigas derivadas da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Artigo 23º.-Roupa de traballo.

O Concello de Ponte Caldelas facilitará roupa de traballo e calzado profesional homologados e de uso obrigatorio, a todo o persoal ao seu servizo cando as condicións e natureza do traballo o requiran.

## Capítulo VII

Condicións profesionais: formación e capacitación

Artigo 24º.-Principio xeral de acceso á Administración e sistema de selección.

En todo caso haberá que aterse ao que lle sexa de aplicación do Real decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional.

En concordancia coa normativa mencionada, haberá que aterse tamén nesta materia ao disposto no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección de persoal da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 25º.-Acceso.

O ingreso do persoal laboral ao servizo do Concello de Ponte Caldelas realizarase a través de oferta de emprego público, con total respecto dos principios básicos de acceso a postos da Administración, de conformidade cos postulados constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, establecendo como mecanismos de garantía os seguintes:

a) Publicidade da convocatoria a través dos medios que se coïden axeitados, segundo o posto que se oferte; e, en todo caso, nun xornal de tirada provincial. Para o caso de prazas de persoal temporal, as convocatorias expoñeranse no taboleiro de anuncios do concello.

b) Nas probas eliminatorias garantirase o anonimato dos aspirantes naquelas en que sexa posible.

c) Os tribunais ou comités de selección estarán integrados por un número impar de membros, non inferior a cinco, cos seus respectivos suplentes, e dos que formarán parte, con voz e voto, un representante dos sindicatos, elixido de forma rotatoria. Para isto o concello notificará aos distintos sindicatos para que nomeen ao representante concreto en cada caso.

d) Para poder participar nos procesos selectivos convocados polo Concello de Ponte Caldelas será necesario reunir os seguintes requisitos:

-Posuír a nacionalidade española ou a dun estado membro da Unión Europea, nos termos previstos na lexislación vixente.

-Estar en posesión da titulación exixida ou en condicións de obtela no prazo de presentación de solicitudes.

-Ter cumpridos 18 anos, na data de finalización do prazo para a presentación de instancias.

-Non estar separado, mediante expediente disciplinario, para a ocupación de postos de traballo na Administración pública.

Artigo 26º.-Oferta de emprego público.

Aplicaranse na oferta de emprego público os seguintes criterios:

1. Os postos de traballo dotados orzamentariamente, que non sexan susceptibles de seren cubertos

por persoal do concello, constituirán a oferta de emprego público, unha vez consensuada na mesa de negociación, axustándose ao que dispoña a Lei de orzamentos xerais do estado, cada ano.

Nas ofertas de emprego público deberá figurar o número porcentual que a lexislación vixente reserve a persoas con minusvalidez, especificando a denominación e características das prazas. De conformidade co disposto na lexislación vixente deberá reservarse unha cota non inferior ao 5% das vacantes para seren cubertas entre as persoas con discapacidade igual ou superior ao 33% (Lei 9/2003).

2. Cando, en cómputo anual, e por grupos ou categorías profesionais, se exceda de 800 horas extraordinarias deberá crearse unha nova praza no cadro de persoal.

3. En todo caso, os procedementos de selección de persoal derivados da oferta pública deberán estar rematados antes de que se publique a seguinte oferta.

#### Artigo 27º.-Provisión de postos de traballo.

A provisión de postos de traballo realizarase a través dos procedementos de concurso, libre designación ou redistribución de efectivos por necesidades do servizo. As bases e convocatorias serán publicadas a través dos medios que resulten máis axeitados e, en todo caso, no taboleiro do concello. O anuncio da convocatoria insertarase, así mesmo, nun xornal, cando menos, de ámbito provincial. As bases conterán necesariamente:

1. O posto que se convoca.
2. Os requisitos exixidos para o seu desempeño.
3. O prazo de presentación de solicitudes que, en ningún caso, poderá ser inferior a 15 días hábiles, cantados a partir da súa publicación.
4. Baremo. Méritos (para a fase de concurso de méritos cando proceda), avaliaranse como tales:
  - Antigüidade no desempeño de postos de traballo na Administración pública, calquera que fose o seu carácter.
  - Cursos de formación e perfeccionamento (relacionados sempre coas funcións do posto ao que aspira).
  - Titulacións académicas superiores, excluindo as que serviron para obter outra superior ou complementarias das que se exixen para o acceso ao grupo relacionadas con funcións propias do posto de traballo e outras homologadas por organismos oficiais, relacionados coas funcións propias do posto.
  - Coñecemento do idioma galego.
  - Poderase incluír así mesmo unha entrevista e/ou test psicotécnico para valorar a idoneidade para o desempeño do posto de traballo que se convoca para a súa provisión.
  - No caso de empate, terá preferencia para que lle sexa adxudicado o posto ao que obtivese maior puntuación polo punto primeiro e, de persistir o empate, terá preferencia o de maior idade.

#### Artigo 28º.-Asistencia xurídica.

O Concello de Ponte Caldelas garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a todos os traballadores que precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

Así mesmo, o concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación do servizo dos traballadores propios, agás no caso de negligencia destes últimos, debidamente probada. Para estes casos, o concello subscribirá unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

Do mesmo xeito, o Concello de Ponte Caldelas concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente por un importe mínimo por sinistro de trinta e seis mil euros.

#### Artigo 29º.-Incompatibilidades.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio aplicaráselle o réxime de incompatibilidades, de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia.

#### Artigo 30º.-Situacións administrativas.

En materia de situacións administrativas, o concello aplicaralle ao persoal laboral o establecido no Real decreto 365/1995, do 10 de marzo, que regula as situacións administrativas dos funcionarios civís da Administración xeral do Estado, e na Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.

#### Artigo 31º.-Uso da lingua galega.

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

O concello proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega.

Os/as traballadores/as do concello teñen o dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego dentro do horario de traballo.

No caso de que os cursos de galego non se realicen dentro dun plan de formación lingüística do persoal ao cargo do concello, ou non sexan organizados por este, o concello aboará, logo da xustificación documental, as axudas de custo e gasto de desprazamento pertinentes.

#### Artigo 32º.-Formación, perfeccionamento e especialización profesional.

##### a) Promoción e especialización profesional.

O persoal terá dereito a ver facilitada a realización de estudos para obter títulos académicos ou profesionais e realizar cursos de perfeccionamento profesional.

O persoal que curse estudos académicos oficiais e de formación ou perfeccionamento profesional terá preferencia para elixir quenda de traballo, se é o caso, así como a adaptación e compensación da xornada ordinaria de traballo para asistencia aos cursos, segundo as necesidades do servizo.

b) Cursos de formación.

O concello promoverá a capacitación profesional de persoal ao seu servizo mediante a impartición de cursos de capacitación profesional, o de especialización, de ser posible, dentro da xornada laboral.

De todas as comunicacións de impartición de cursos recibidas no concello daráselles traslado aos distintos centros de traballo, co obxecto dunha máis ampla difusión entre o persoal e os seus delegados.

O persoal que desexe asistir a algún destes cursos deberá solicitalo mediante escrito dirixido á Alcaldía.

Para a asistencia a cursos será necesaria a conformidade do xefe de servizo e a autorización da Alcaldía. O concello aboará a matrícula e os gastos de desprazamento, así como as axudas de custo por manutención na contía legalmente establecida.

c) Garantía de igualdade de oportunidades.

O/a alcalde/sa ou concelleiro/a delegado/a de persoal deste concello xunto co delegado de persoal laboral garantirán que se respecte en todo momento o principio de igualdade de oportunidades no acceso aos cursos de formación.

Cando existan máis aspirantes que prazas os/as participantes elixiranse por sorteo e non poderán volver participar en cursos das mesmas características ata que non participen a totalidade dos aspirantes.

Ao remate dos cursos terá que entregárselles aos/ás participantes un diploma acreditativo da asistencia, no que constará a duración do curso e que se considerará como mérito para traslados e promocións a postos en que se realicen funcións relacionadas co seu contido, se é o caso, só desde a data en que todo o cadro de persoal do servizo tivese a posibilidade de realizar o curso.

### Capítulo VIII Sistema retributivo

Artigo 33º.-Principios xerais.

O establecemento das condicións económicas do persoal laboral comprendido no ámbito deste convenio estivo presidido polo criterio de lograr a equiparación das súas retribucións coas do persoal funcionario do concello de posto equivalente.

Para tal fin, foron realizados os oportunos estudos previos de valoración dos distintos postos de traballo, antecedente directo deste convenio colectivo e nos que se conteñen os criterios que fundamentan a estrutura salarial que se adopta neste.

Artigo 34º.-Antigüidade.

En virtude do principio de equiparación recollido no artigo anterior, recoñécese a antigüidade do persoal laboral fixo ao servizo do Concello de Ponte Caldelas desde a data de inicio da relación contractual con solución de continuidade.

Artigo 35º.-Estrutura retributiva.

En virtude da asimilación que se lle recoñece a todo o persoal laboral deste concello, en materia retributiva, a súa estrutura será a seguinte:

1. **Retribucións básicas:** estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas disposicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que correspondan ao corpo ou escala ao que estea asimilado o traballador.

-**Soldo base:** constitúe a percepción económica de vencemento mensual que corresponde percibir a todo traballador, en atención ao seu grupo de pertenza, establecida para a prestación profesional de servizos con referencia á xornada completa e ordinaria de traballo ou, no seu defecto, á xornada parcial asignada ao posto.

-**Trienios:** desde a entrada en vigor deste convenio o trienio é a retribución económica, de vencemento mensual, que terá un importe igual por cada un dos trienios devengados, en atención ao grupo a que pertenza o traballador. O nacemento do dereito á súa percepción prodúcese por cada tres (3) anos de servizo á Administración municipal e terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel no que se perfeccione. A remuneración por este concepto para os contratados laborais a tempo parcial será proporcional á establecida en referencia á xornada completa.

2. **Retribucións complementarias:** estas retribucións comprenden o complemento equivalente de destino e o complemento equivalente do específico.

-**O complemento equivalente ao de destino:** constitúe a retribución, de vencemento mensual, que lle corresponde percibir a cada traballador, en atención á súa categoría profesional e ao grao de complexidade e dificultade que presenta o normal desenvolvemento das tarefas encomendadas, unha vez valoradas as exixencias de competencia e mando, especialización e responsabilidade.

-**O complemento equivalente do específico:** este complemento destínase a retribuír a especial dificultade técnica, dedicación, penosidade e perigosidade e sinaladamente a nocturnidade, cando na prestación dos servizos concorren as circunstancias referidas no artigo 36.1º do Estatuto dos traballadores e, se é o caso, a condución de vehículos municipais. Consecuentemente, o importe que se percibirá por este concepto retributivo, de vencemento mensual, fíxase en atención á categoría profesional de cada traballador e á duración da xornada de traballo asignada a cada posto.

Artigo 36º.-Homoxeneización do complemento de destino.

### 1. Complemento equivalente ao de destino.

1.1. Toda vez que o dito complemento para o persoal funcionario vén regulado polo Real decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado (artigo 71); polo Decreto 93/1991, do 20 de marzo, da Xunta de Galicia, polo que se aproba o Regulamento de provisión de postos de traballo, promoción profesional e promoción interna (artigo 19); polo acordo do Consello de Ministros, do 12-6-1996, que modifica á alza os niveis de complemento de destino; e, por último, polo Real decreto 158/1996, do 2 de febreiro, polo que se equiparan os intervalos de niveis de complemento de destino dos funcionarios da Administración local cos dos funcionarios da Administración do Estado, seralle de aplicación, nesta materia, a dita normativa ao persoal do Concello de Ponte Caldelas.

1.2. Partindo da premisa de que o nivel de complemento de destino vén a valorar a carreira administrativa, así como o traballo do empregado público, seranlle de aplicación ao persoal laboral fixo os mesmos niveis para a concesión do complemento equivalente ao de destino, e que se recollen no seguinte cadro:

Grupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
A	20	30
B	16	26
C	11	22
D	9	18
E	7	14

2. Complemento equivalente ao específico: o complemento equivalente ao específico, como preceptúa a normativa vixente, vén retribuír as condicións particulares dos postos de traballo, en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade (nocturnidade, etc.). Con base no antedito, as cantidades que se van percibir por estes conceptos son as que están fixadas, ou se poidan fixar en adiante, por acordo do Pleno da Corporación.

A efectividade práctica de tal homoxeneización requirirá a correspondente valoración económica individual de cada un dos postos a través da catalogación destes que deberá ser aprobada polo Pleno da Corporación que se inclúen neste convenio como anexo.

### Artigo 37º.-Retribucións persoais.

Defínense como retribucións persoais as correspondentes ao complemento de produtividade e ás gratificacións. No caso das gratificacións para pagar

horas extraordinarias, a súa concesión rexeráse polos seguintes criterios:

a) Terá a consideración de hora extraordinaria, a prestación de servizos polo traballador fóra da súa xornada laboral, aboándose esta aplicando unha gratificación do 75% ao valor da hora normal segundo o grupo ao que pertenza o traballador. As horas extraordinarias que se realicen en domingos ou festivos, o valor da hora ordinaria verase incrementado nun 100%.

b) Todo o persoal do concello que, por necesidades do servizo, se vexa obrigado a traballar as noites dos días 24 e 31 de decembro e sábado de Semana Santa, percibirán unha gratificación especial, consistente en computar as horas traballadas como horas dobre.

Artigo 38º.-Retribucións en caso de accidente de traballo ou enfermidade.

Todo o persoal ao que atinxe este convenio percibirá o 100% das súas retribucións (básicas máis complementos) no caso de incapacidade por enfermidade común ou accidente laboral, ata un máximo de tres meses ao ano.

### Artigo 37º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal do Concello de Ponte Caldelas percibirá, nos meses de xuño e decembro, dúas pagas extraordinarias por importe das retribucións básicas máis complementarias, tal e como establece a normativa legal que lle resulte de aplicación.

### Artigo 39º.-Anticipos.

Todo persoal municipal fixo terá dereito a un anticipo de ata 3.000 € a devolver sen ningún tipo de xuro en 12, 24 ou 36 mensualidades a elección do/a solicitante, que deberá concedérselle no prazo máximo dun mes, sempre que exista crédito na partida correspondente.

O persoal que non conte coa condición de fixo só poderá solicitalo na contía mínima e deberá devolvelo no prazo que reste para finalizar o seu servizo. Se estes non tivesen data fixa o anticipo non poderá exceder do importe da súa nómina mensual e concederáse supeditado a descontar a parte que falte por amortizar na última mensuralidade que perciba.

Os/as traballadores/as non poderán solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do solicitado con anterioridade.

### Artigo 40º.-Complementos.

#### a) Quilometraxes:

Cando por necesidades do servizo o persoal do concello teña que realizar viaxes, reintegránselle os gastos que se lle ocasionen por tal motivo. Para o caso de que as viaxes se realicen en vehículo propio, aboaráselle a quilometraxe a razón da can-

tidade que para tales efectos estableza a lexislación vixente.

### Capítulo IX Melloras sociais

#### Artigo 41º.-Asistencia médica complementaria.

O persoal ao servizo do Concello de Ponte Caldelas ao que atinxe este convenio, terá dereito a unha axuda económica por importe do 50% da cota individual pola asistencia médica complementaria, conforme se establece para os funcionarios do concello.

#### Artigo 42º.-Plan de pensións.

O Concello de Ponte Caldelas contratará un plan de pensións que inclúa a continxencia de xubilación ao que destinará un 0,5 por 100 da masa salarial de acordo co establecido na disposición final segunda do texto refundido da Lei de regulación dos plans e fondos de pensións. Neste caso para o cálculo do límite da achega total no ano 2005 aplicarase a porcentaxe sobre o gasto correspondente á masa salarial do persoal sometido á lexislación laboral definida no artigo 22.1º da Lei de orzamentos xerais do Estado para 2005, sen computar para estes efectos os gastos de acción social.

#### Artigo 43º.-Axudas de libros de texto.

Establécese unha axuda para estudos de fillos que se aplicará conforme a regulación establecida pola Xunta de Galicia na súa Resolución do 10 de agosto de 2004 (DOG nº 170), ata o importe das consignacións orzamentarias fixadas para estes fins no exercicio 2006, estas cantidades distribuiranse a final de ano, entre os posibles beneficiarios, coa previa presentación das facturas correspondentes, sendo as contías de todas estas axudas, con cargo á partida 121.160.

### Capítulo X Dereitos sindicais

#### Artigo 44º.-Principios xerais.

O Concello de Ponte Caldelas, a través deste convenio, reconece a aplicación ao seu persoal laboral, do disposto pola Lei orgánica 11/1995, do 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS), modificada pola Lei orgánica 14/1994, do 19 de maio, así como o establecido no Estatuto dos traballadores, e demais lexislación que lle resulte de aplicación en materia de negociación colectiva e participación nas condicións de traballo.

Artigo 45º.-Garantías e facultades dos representantes dos traballadores.

1. Os membros dos órganos de representación dos traballadores, dada a súa condición de asimilados os funcionarios e laborais, en diversos aspectos, nesta materia, terán as seguintes garantías e facultades:

a) Audiencia do órgano competente nos supostos de seguirse procedemento disciplinario a un deles, sen prexuízo da/do interesado, que se regule no dito procedemento.

b) Expresar individualmente e colexiadamente, con liberdade, as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír as informacións de interese profesional, laboral e social, e comunicándollo ao presidente da corporación.

Para estes efectos o Concello de Ponte Caldelas dispoñerá a colocación, ao seu cargo, de taboleiros de anuncios para a exposición con carácter exclusivo, para os órganos de representación de calquera información do tipo anteriormente citada, en todos os centros de traballo pertencentes ao Concello de Ponte Caldelas, en lugares adecuados e visibles no centro, de forma que se garanta a publicidade máis ampla do que se expoña.

Así mesmo, o concello deberá facilitarlles aos órganos de representación, a utilización de medios e materiais de traballo para a confección das informacións antes citadas, sempre que se efectúe de forma racional e moderada, e non prexudique o normal funcionamento dos servizos.

c) Non poden ser sancionados disciplinariamente, nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, nin traslados de carácter forzoso, en razón, precisamente, do desempeño da súa representación, durante o seu mandato, nin dentro do ano seguinte á expiración deste.

d) Dispoñer dun número de horas mensuais das correspondentes á súa xornada de traballo, sen diminución das súas retribucións, para o exercicio das súas funcións de representación de acordo coa escala que establece a normativa legal.

e) No cómputo das asignacións horarias excluírase o tempo investido na asistencia a sesións de comisións informativas ou órganos da entidade, ou reunións por esta promovidas, e a negociacións de ámbito funcional do concello.

f) Utilizar para o desenvolvemento da súa actividade e logo de autorización da Alcaldía, os locais ou oficinas da casa do concello, sen que, en ningún caso, se poidan interromper ou perturbar os servizos municipais.

g) Seralles admitida a súa abstención ou recusación no suposto de seren designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.

#### Artigo 46º.-Capacidade e competencia.

Os órganos de representación terán capacidade xurídica para exercer accións administrativas ou xurídicas en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

Serán competencias dos órganos de representación:

a) Recibir, directamente, a máis completa información dos asuntos que afecten o sector do persoal do concello ao que representan.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas as cuestións que se refiran ao persoal, agás as que afecten a súa intimidade, dispoñendo para tal fin de acceso, consulta e reprodución gratuíta de toda a documentación relativa ás ditas cuestións, por simple solicitude ou obter autorización por escrito para o efecto. Neste sentido, os xefes das dependencias ou servizos nas que conste a documentación relativa aos ditos asuntos, veranse obrigados a facilitala, permitindo a súa consulta ou reprodución, sen prexuízo das garantías que se estime oportuno adoptar para evitar o extravío dos documentos, así como das responsabilidades nas que os solicitantes puidesen incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional.

c) Formar parte ou designar os representantes en cantos tribunais de selección de persoal teñan lugar no Concello de Ponte Caldelas, se así estivese previsto nas bases da convocatoria, exercendo de pleno dereito con voz e voto.

Para tal fin, os representantes dos traballadores nomearán un traballador/a de igual ou superior titulación académica á exigida para a praza ou prazas ofertadas, podendo ser ou non un dos delegados; para que integren o tribunal.

d) Participar e colaborar, así como informar, xunto cos delegados de prevención en materia de prevención de riscos laborais e determinación das condicións de traballo.

e) Convocar reunións de persoal ou asembleas de traballadores, preferentemente fóra da xornada de traballo, podendo, non obstante, convocarse dentro da xornada normal, se así o autorizase previamente o alcalde.

Neste sentido están lexitimados para convocar reunións ou asembleas de persoal no Concello de Ponte Caldelas, dun sector ou do seu conxunto:

1. As organizacións sindicais, ou a través dos delegados sindicais.

2. Órganos de representación electos (delegados de persoal).

3. Calquera colectivo público sempre que o seu número non sexa inferior ao 40% do colectivo afectado.

#### Artigo 47º.-Reunións.

Están facultados para convocar reunións de persoal:

-As organizacións sindicais directamente ou a través dos/as seus delegados/as.

-O colectivo do persoal do Concello de Ponte Caldelas, sempre que o seu número non sexa inferior ao 40% dos/as traballadores/as convocados/as.

As reunións autorizaranse con carácter xeral fóra do horario de traballo. Non entando, o/a alcalde/a poderá autorizalas dentro do horario ata un máximo

de 36 horas anuais, das que 18 corresponderán a seccións sindicais.

Para convocar unha reunión será preciso comunicar por escrito a súa celebración indicando o lugar, a data e a hora de realización, orde do día e identificación dos/as asinantes lexitimados/as para convocala, 48 horas de antelación, como mínimo, á data prevista, debendo presentarse no rexistro xeral do concello. Se no prazo de 24 horas a Alcaldía non a denega entenderase autorizada.

Os/as convocantes serán responsables da boa orde no desenvolvemento desta.

#### Artigo 48º.-Folga.

A folga convocarase con carácter xeral conforme o disposto na lexislación vixente, unha vez esgotados os procedementos de negociación e mediación sendo preciso un aviso previo ao concello coa antelación prevista legalmente.

Os servizos mínimos negociaranse cos delegados de persoal.

Se non se chegase ao acordo sobre servizos mínimos que se vaian establecer, resolverá o órgano competente.

Artigo 49º.-Exercicio do dereito de reunión ou asemblea tanto dos afiliados a unha sección sindical como de persoal en xeral.

1. A convocatoria formularase cunha antelación mínima de dous días hábiles, salvo en casos excepcionais.

2. Sinalar a hora, lugar e data de celebración.

3. Remitir datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convocar a reunión ou asemblea.

4. Se no prazo de 24 horas seguintes á data na que se rexistrou a solicitude de autorización o alcalde, ou concelleiro delegado, non formulase obxeccións por escrito ao respecto, poderá celebrarse sen outro requisito posterior.

5. Cando as reunións vaian ter lugar dentro da xornada de traballo, a convocatoria deberá referirse á totalidade do persoal, salvo nas reunións das seccións sindicais.

6. Non existirá ningún tipo de limitacións para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, salvo a seguridade de instalacións e dependencias, e que a súa realización teña lugar cando se atopen abertos os lugares de reunión ou a súa apertura non supoña dificultades importantes.

#### *Disposición derradeira*

Este convenio, unha vez finalizada a súa tramitación, entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no BOP.

Este convenio modifica a relación de postos de traballo do exercicio 2005.

## ANEXO

## Modificación da relación de postos de traballo a 1 de xaneiro de 2005

Grupo	Categoría	Xornada	Soldo base	Pagas extra	Trienios	C. eq. destino	C. eq. especif.	C. persoal
Equiv. E	Limpador/a	Completa	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	3	Equiv. nivel 10		
	Limpador/a	Parcial (7)	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	1 (med. xornada)	Equiv. nivel 10		
	Operario/a	Completa	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	4	Equiv. nivel 12	3.900	
	Operario/a	Completa	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	0	Equiv. nivel 12	3.500	
	Oficial condutor/a	Completa	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	4	Equiv. nivel 13	2.500	
	Operario/a	Completa	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	2	Equiv. nivel 12	2.500	
	Operario/a	Completa	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	4	Equiv. nivel 12	2.500	
	Operario/a	Completa	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	2	Equiv. nivel 12	2.500	
	Enc. almacén	Media	Equiv. grupo E	Equiv. grupo E	0	Equiv. nivel 12		
Equiv. C	Aux. enc. bibliot.	Completa	Equiv. grupo C	Equiv. grupo C	4	Equiv. nivel 18		
Equiv. B	Traballador/a social	Completa	Equiv. grupo B	Equiv. grupo B	4	Equiv. nivel 22		
	Inf. xuv./coord. socio.	Completa	Equiv. grupo B	Equiv. grupo B	2 (1 med. xornada)	Equiv. nivel 22		
	Aparellador/a	Parcial (2 días sem.)	Equiv. grupo B	Equiv. grupo B	1	Equiv. nivel 24		12.000

\* As cantidades resultantes por traballador serán calculadas segundo a Lei de orzamentos xerais do Estado para 2005.

## ANEXO

## Manual de valoración

A valoración dos postos de traballo realízase inicialmente como se se tratase dunha xornada completa (37 horas 30 minutos).

Nivel de complemento de destino:

Tomando os criterios sinalados para asignación do nivel do complemento de destino no artigo 3.2º do Real decreto 861/1986, do 25 de abril, sinálase o contido que se vai ter en conta para cada un dos referidos criterios así como a puntuación asignable a cada un deles segundo a súa intensidade:

## 1. Competencia e mando.

Considérase o criterio básico e principal que se vai ter en conta para determinar o nivel do complemento de destino dentro do intervalo máximo e mínimo correspondente a cada grupo A, B, C, D, E de laborais (clasifícanse no grupo atendendo á categoría e titulación exixida).

a) Competencia: o conxunto de dereitos e facultades dun posto de traballo, en relación coa distribución de competencias totais da Administración entre o conxunto de seus órganos, e dentro do seu grupo.

b) Mando: facultade de ordenar, como superior, a realización dunha tarefa o persoal ao seu cargo ou de coordinar o doutras persoas ou órganos non dependentes directamente deste.

-Valoración:

## Grupo A:

Sen valorar, por non existir no concello persoal laboral incluídos neste grupo.

## Grupo B:

1) Baixa: o nivel mínimo (16) ampliable a dous con outros conceptos.

2) Media: (18) ampliable a 3 con outros conceptos.

3) Alta: (21) ampliable a 3 con outros subconceptos.

4) Superior: (23) ampliable a 3 con outros subconceptos.

## Grupo C:

1) Baixa: o nivel mínimo (11) ampliable a tres con outros conceptos.

2) Media: (14) ampliable a tres con outros conceptos.

3) Alta: (17) ampliable a tres con outros conceptos.

4) Superior (20) ampliable a 2 con outros conceptos.

## Grupo D:

Sen valorar, por non existir no concello persoal laboral incluído neste grupo.

## Grupo E:

1) Baixo: 7 ampliable a dous con outros conceptos.

2) Medio: 9 ampliable a 3 con outros subconceptos.

3) Alto: 12 ampliable a 3 con outros subconceptos.

4) Superior: 14.

## 2. Especialización.

Coincidente co concepto de especial dificultade técnica (artigo 4.1º do Real decreto 861/1984), só será valorable no suposto de que non o fora no complemento específico.

-Valoración:

Sobre o nivel inicial asignado a cada grupo, cabe considerar:

-Especialización teórica e práctica no desempeño de funcións:

-Exixencia de permanente actualización de coñecementos xurídicos ou técnicos.

-A cualificación do posto de traballo que permite abordar sen axuda do superior situacións de certa complexidade.

Establécense 2 niveis:

- Alto: 2.
- Medio: 1.
- Baixo: 0.

### 3. Responsabilidade.

Coincidente con igual concepto (artigo 4.1º do Real decreto 861/1986) só será valorable para o suposto de que non o sexa no complemento específico, cabe considerar:

- Responsabilidade penal.
- Manexo e custodia de bens patrimoniais de elevada contía.
- Uso e custodia de bens patrimoniais de elevada contía.
- Relacións con organismos públicos e/ou privados.
- Responsabilidade sobre a xestión.

Establécense 2 niveis:

- Alto: 2.
- Medio: 1.
- Baixo: 0.

### 4. Complexidade territorial e funcional.

Conxunto de ámbitos territoriais ou de relacións funcionais que caracterizan e peculiarizan o posto de traballo na estrutura organizativa da administración do ente local:

Establécense 3 niveis:

- Alto: 2.
- Medio: 1.
- Baixo: 0.

Norma xeral:

En ningún caso nin por ningún concepto se poderá asignar a ningún posto de traballo o nivel que non estea comprendido dentro do intervalo correspondente ao grupo ao que se corresponda.

Complemento específico:

Partindo dos conceptos detallados no Real decreto 861/1986, do 28 de abril (artigo 4.1º), sobre retribucións na Administración local, defínense os conceptos e enuméranse e valóranse os subconceptos destes para cada un dos grupos.

Conceptos valorables:

#### 1. Especial dificultade técnica.

Característica particular do posto de traballo que implica un período de adaptación e/ou desenvolver un proceso de certa dificultade no seu razonamento. Supón para o que o desempeña unha cualificación que lle permite afrontar, sen axuda do superior, situacións ou condicións de maior complexidade ou dificultade das que son xerais na súa categoría profesional. Así mesmo, conleva unha permanente actualización de coñecementos xurídicos ou técnicos. Para a súa determinación teranse en conta os

seguintes subconceptos, valorándose da maneira que máis abaixo se detalla, a teor do grupo ao que pertencen.

Grupo E:

-Especialización técnica e práctica no desempeño da súas funcións, 10.

-Permanente actualización de seus coñecementos xurídicos ou técnicos, 10.

-Cualificación do posto de traballo que permite afrontar, sen axuda de superior, situacións de certa complexidade, 11.

Grupo B:

-Especialización técnica e práctica no desempeño da súas funcións, 20.

-Permanente actualización de seus coñecementos xurídicos ou técnicos, 20.

-Cualificación do posto de traballo que permite afrontar, sen axuda de superior, situacións de certa complexidade, 20.

#### 2. Dedicación.

Característica particular do posto de traballo que implica a dispoñibilidade de realizar unha xornada de traballo superior á normal ou de forma irregular. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subconceptos:

-Plena dispoñibilidade: implica a dispoñibilidade de prestar o servizo a calquera hora do día (as 24 horas do día), cando as circunstancias organizativas ou administrativas o exixan, 30.

-Dispoñibilidade parcial: implica, por razóns do servizo, a dispoñibilidade de prestar o servizo cun horario superior ou irregular, con relación ao establecido legalmente co carácter xeral, 15.

-Dispoñibilidade ocasional: implica a dispoñibilidade de prestar o servizo cun horario superior ou irregular pola realización de traballos no habituais, traballos de temporada, campañas, etc., 10.

#### 3. Responsabilidade.

Característica particular do posto de traballo que implica unha vinculación directa no seu desempeño, de responder das accións e decisións tomadas (ou omisións) así como as súas consecuencias. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes factores:

Grupo E:

##### 1.1. Responsabilidade por funcións:

a) Responsabilidade penal, 10.

b) Manexo e/ou traslado de fondos corporativos de forma habitual, 5.

c) Uso e/ou custodia de bens patrimoniais de certa contía, 5.

d) Relacións con organismos públicos e/ou privados, 5.

## Grupo B:

-Responsabilidade por funcións:

- a) Responsabilidade penal, 15.
- b) Manexo e/ou traslado de fondos corporativos de forma habitual, 10.
- c) Uso e/ou custodia de bens patrimoniais de certa contía, 10.
- d) Relacións con organismos públicos e/ou privados, 7.

## 1.2. Responsabilidade sobre persoal:

Refírese á responsabilidade do titular do posto de traballo en función do persoal subordinado, derivado do volume deste. Para a súa determinación terase en conta o seguinte:

- a) Nivel alto: máis de dous empregados, 20.
- b) Nivel medio: un ou dous empregados, 10.
- c) Nivel baixo: non se valora.

## 4. Penosidade.

Característica particular do posto de traballo que implica incomodidade, molestias ou condicións adversas na execución deste. Para seu determinación teranse en conta os seguintes factores:

## 4.1. Réxime de xornada:

- a) Nocturnidade, 6.
- b) Xornada partida, 2.
- c) Domingos e festivos, 6.
- d) Sábados, 2.

## 4.2. Condicións adversas:

- a) Intemperie, 1.
- b) Desprazamentos habituais, 1.
- c) Atención ao público, 1.
- d) Esfuerzo físico intenso e continuado, ou mental ou visual, 1.
- e) Posición corporal ou sensorial forzada, 1.
- f) Contacto ou presenza de substancias insalubres, 1.

## 2. Perigosidade.

Característica particular do posto de traballo que implica a posibilidade, derivada da súa propia natureza de sufrir accidentes como consecuencia de riscos inherentes á execución das súas tarefas. Pode ser:

- Alta, 9.
- Media, 5.
- Baixa, 1.

\* Limpador/a oficinas municipais, casa de cultura, centro de saúde, colexio Cordo Boullosa.

- a) Complemento de destino.
  1. Categoría: limpador/a.

## 2. Grupo: E.

## 3. Criterios valorables:

- Competencia e mando: baixo.
- Especialización: medio.
- Responsabilidade: medio.
- Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 10.

## b) Complemento específico: non se valora.

\* Limpador/a colexio da Reigosa, obradoiro de emprego.

## a) Complemento de destino.

1. Categoría: limpador/a.
2. Grupo: E.

## 3. Criterios valorables:

- Competencia e mando: baixo.
- Especialización: medio.
- Responsabilidade: medio.
- Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 10.

## b) Complemento específico: non se valora.

\* Operario/a de servizos varios, condutor/a de camión, servizo de gardas e cemiterios.

## a) Complemento de destino.

1. Categoría: peón.
2. Grupo: E.

## 3. Criterios valorables:

- Competencia e mando: medio.
- Especialización: medio.
- Responsabilidade: medio.
- Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 12.

## b) Complemento específico.

1. Especial dificultade técnica: valórase no complemento de destino.

2. Dedicación: plena dispoñibilidade.

3. Responsabilidade: valórase no complemento de destino.

4. Perigosidade: media.

5. Penosidade:

- Sábados.
- Intemperie.

Complemento específico: 3.900 €.

\* Operario/a de servizos varios, condutor/a ocasional, servizo de gardas.

- a) Complemento de destino.
  1. Categoría: peón.

2. Grupo: E.

3. Criterios valorables:

- Competencia e mando: medio.
- Especialización: medio.
- Responsabilidade: medio.
- Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 12.

b) Complemento específico.

1. Especial dificultade técnica: valórase no complemento de destino.

2. Dedicación: plena dispoñibilidade.

3. Responsabilidade: valórase no complemento de destino.

4. Perigosidade: baixa.

5. Penosidade:

- Sábados.
- Intemperie.

Complemento específico: 3.500 €.

\* Operario/a de servizos varios, condutor/a de camión recollida de lixo.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: oficial/a condutor/a.

2. Grupo: E.

3. Criterios valorables:

- Competencia e mando: medio.
- Especialización: medio.
- Responsabilidade: medio.
- Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 13.

b) Complemento específico.

1. Especial dificultade técnica: valórase no complemento de destino.

2. Dedicación: dispoñibilidade parcial.

3. Responsabilidade: valórase no complemento de destino.

4. Perigosidade: media.

5. Penosidade:

- Sábados.
- Intemperie.
- Contacto ou presenza de substancias insalubres.

Complemento específico: 2.500 €.

\* Operario/a de servizos varios, operario/a de servizo de recollida de lixo.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: peón.

2. Grupo: E.

3. Criterios valorables:

- Competencia e mando: medio.
- Especialización: medio.
- Responsabilidade: medio.
- Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 12.

b) Complemento específico.

1. Especial dificultade técnica: valórase no complemento de destino.

2. Dedicación: dispoñibilidade parcial.

3. Responsabilidade: valórase no complemento de destino.

4. Perigosidade: media.

5. Penosidade:

- Sábados.
- Intemperie.
- Contacto ou presenza de substancias insalubres.

Complemento específico: 2.500 €.

\* Operario/a de servizos varios, servizo de construción, mantemento e reparación.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: peón.

2. Grupo: E.

3. Criterios valorables:

- Competencia e mando: medio.
- Especialización: medio.
- Responsabilidade: medio.
- Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 12.

b) Complemento específico.

1. Especial dificultade técnica: valórase no complemento de destino.

2. Dedicación: dispoñibilidade parcial.

3. Responsabilidade: valórase no complemento de destino.

4. Perigosidade: media.

5. Penosidade:

- Sábados.
- Intemperie.
- Contacto ou presenza de substancias insalubres.

Complemento específico: 2.500 €.

\* Operario/a de servizos varios, servizo de construción, mantemento e reparación.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: peón.

2. Grupo: E.

3. Criterios valorables:

-Competencia e mando: medio.

-Especialización: medio.

-Responsabilidade: medio.

-Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 12.

b) Complemento específico.

1. Especial dificultade técnica: valórase no complemento de destino.

2. Dedicación: dispoñibilidade parcial.

3. Responsabilidade: valórase no complemento de destino.

4. Perigosidade: media.

5. Penosidade:

-Sábados.

-Intemperie.

-Contacto ou presenza de substancias insalubres.

Complemento específico: 2.500 €.

\* Encargado/a de almacén.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: peón.

2. Grupo: E.

3. Criterios valorables:

-Competencia e mando: medio.

-Especialización: medio.

-Responsabilidade: medio.

-Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 12.

\* Auxiliar/encargado/a de biblioteca e publicacións.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: técnico/a.

2. Grupo: C.

3. Criterios valorables:

-Competencia e mando: medio.

-Especialización: medio.

-Responsabilidade: alto.

-Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 18.

b) Complemento específico: non se valora.

\* Traballador/a social.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: diplomado/a.

2. Grupo: B.

3. Criterios valorables:

-Competencia e mando: medio.

-Especialización: alto.

-Responsabilidade: medio.

-Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 22.

b) Complemento específico: non se valora.

\* Informador/a xuvenil/coordinador/a sociocultural.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: diplomado/a.

2. Grupo: B.

3. Criterios valorables:

-Competencia e mando: medio.

-Especialización: alto.

-Responsabilidade: medio.

-Complexidade territorial e funcional: medio.

Nivel: 22.

b) Complemento específico: non se valora.

\* Aparellador/a municipal.

a) Complemento de destino.

1. Categoría: diplomado.

2. Grupo: B.

3. Criterios valorables:

-Competencia e mando: medio.

-Especialización: alto.

-Responsabilidade: alto.

-Complexidade territorial e funcional: alto.

Nivel: 24.

b) Complemento específico: non se valora.

En proba de conformidade asinan este convenio por unha banda, e en virtude do acordo unánime do Pleno da Corporación Municipal do 21 de xullo de 2005 o alcalde, Perfecto Rodríguez Muíños, e por outra e en representación dos traballadores, o representante sindical, Miguel A. Estévez Malvar, en Ponte Caldelas, 22 de xullo de 2005.

O alcalde  
Rubricado

O representante sindical  
Rubricado

*Resolución do 10 de outubro de 2005, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da Confraría de Pescadores de Ribeira.*

Visto o expediente do convenio colectivo da Confraría de Pescadores de Ribeira, que tivo entrada nesta delegación provincial o día 27-5-2005, complementado o día 5-10-2005 e subscrito pola parte económica pola Confraría de Pescadores de Ribeira e pola parte social, pola delegada de persoal o día 22-4-2005, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

*ACORDA:*

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

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

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

A Coruña, 10 de outubro de 2005.

María Debén Alfonso  
Delegada provincial da Coruña

Convenio colectivo da Confraría  
de Pescadores de Ribeira

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo aplicarase a todos os traballadores non funcionarios da entidade Confraría de Pescadores de Ribeira, independentemente da súa categoría profesional.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

A vixencia será de 1 ano, contando desde o 1º de xaneiro de 2005 ata o 31 de decembro de 2005. Durante a súa vixencia, non poderá ser afectado por ningún convenio de ámbito distinto.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

O ámbito territorial é o da Confraría de Ribeira, que abarca o concello de Ribeira (A Coruña).

Artigo 4º.-Denuncia e prórroga.

Chegado o final da súa vixencia, este convenio colectivo prorrogarase tacitamente ano por ano, a

non ser que medie unha denuncia coa antelación mínima dun mes por calquera das partes.

Artigo 5º.-Retribucións salariais.

As retribucións salariais por categoría e mes son as que se especifican nas táboas salariais anexas.

Artigo 6º.-Complemento de antigüidade.

O complemento de antigüidade establécese en trienios retribuídos ao 7% sobre do salario base que corresponda a cada categoría profesional.

Fíxase no 21 % a porcentaxe máxima para percibir en concepto de antigüidade.

Aqueles traballadores que na actualidade perciban unha porcentaxe superior manteráselles o dereito como condición máis beneficiosa, pero non xerarán dereito a novos trienios.

Artigo 7º.-Gratificacións extraordinarias.

Todos os traballadores e traballadoras da empresa terán dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, que se chamarán de Nadal e verán.

Cada unha das gratificacións extraordinarias será igual a unha mensualidade de salario base máis o complemento persoal de antigüidade; aboaranse antes do 15 de xullo para a do verán e 15 de decembro para a do Nadal.

Os traballadores que cesen no transcurso do semestre recibirán a parte proporcional que corresponda en función dos días de permanencia dentro do semestre na empresa.

Artigo 8º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 40 horas semanais e 1.800 horas de traballo efectivo anuais.

Artigo 9º.-Vacacións.

Todos os traballadores e traballadoras gozarán dun período de 30 días naturais, retribuídas a salario real.

O patrón maior elaborará, de mutuo acordo co delegado sindical, un calendario de vacacións anual, antes do 31 de marzo de cada ano, que se expoñerá no taboleiro de anuncios.

Artigo 10º.-Complemento de perigosidade.

Establécese un complemento de perigosidade para os gardas xurados consistente nun 14% sobre do salario base mensual, sempre que desenvolvan o seu labor en xornada nocturna.

Artigo 11º.-Complemento de frío.

Para os traballadores que presten servizo en cámaras frigoríficas e de conxelación, establécese un complemento consistente no 14% sobre do seu salario base.

Artigo 12º.-Licenzas retribuídas.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a licenzas retribuídas nos seguintes casos:

a) Casamento do/a traballador/a: 16 días naturais.