

## **II convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Vilagarcía de Arousa (Anos 2001-2003)<sup>1</sup>**

Preámbulo. Mesa xeral de negociación.

No Concello de Vilagarcía de Arousa constituirase unha mesa xeral de negociación formada pola representación da entidade local e o comité de empresa nos termos que sinala a lexislación vixente, que será a encargada de negociar a asunción do convenio colectivo na súa totalidade ou parcialmente e os futuros convenios.

### Capítulo I Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito persoal e funcional.

O presente convenio regula as relacións sociolaborais do persoal laboral e contratado que presta os seus servizos para o Concello de Vilagarcía de Arousa.

Artigo 2º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro do ano 2001 abarcando o seu período de vixencia tres anos, período que non obstante se entenderá prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor dun novo convenio que substitúa o anterior trala oportuna negociación.

Ámbalas dúas partes conveñen que o convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

Nembargantes, ámbalas dúas partes conveñen que se negociará un novo convenio, unha vez finalizadas as eleccións municipais previstas para o ano 2003, coa nova corporación que saia delas.

Artigo 3º.-Obxecto.

O presente convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal laboral e contratado do Concello de Vilagarcía de Arousa, rectifica o anterior convenio naqueles extremos que modifica e substitúe e renova aquelas materias nas que se produzan alteracións.

Artigo 4º.-Carácter.

O convenio ten un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario e para os efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As condicións económicas e salariais pactadas son compensables na súa totalidade coas que anteriormente rexesen por imperativo legal, xurisprudencia, contencioso-administrativo, acordo ou pacto, usos e costumes locais ou por calquera outra causa.

Tendo en conta, polo tanto, a natureza do acordo, as disposicións legais futuras, incluídas as relativas a salarios interprofesionais, que impliquen variacións económicas en tódos ou nalgún dos conceptos retributivos pactados, só terán eficacia se, globalmente consideradas e sumadas ós conceptos retributivos vixentes con anterioridade a este acordo, superan o nivel total deste. En caso contrario, considéranse absorbidas polas melloras pactadas. A comparación será anual e global.

Artigo 6º.-Garantía ad personam.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 191, do 2 de outubro de 2001.

Respectaranse as situacións persoais que con carácter global, excedan do pactado, manténdose estrictamente ad personam.

Artigo 7º.-Publicidade do convenio colectivo.

Con independencia da súa publicación no Diario Oficial de Galicia ou no BOP, a publicidade do devandito convenio efectuarase por conta do concello, enviando polo menos un exemplar a cada traballador/a.

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

Para examinar e resolver cantas cuestións deriven da interpretación, vixilancia, control e aplicación do convenio, a mesa negociadora deste, designa, de entre os seus compoñentes signatarios, unha comisión mixta paritaria de control e seguimento do acordo, a cal estará formada por un representante por cada sindicato representado no comité de empresa e igual número de representantes da corporación.

Será presidente da comisión o alcalde ou, no seu caso, o concelleiro delegado de persoal ou concelleiro no que delegue a Alcaldía. O secretario desta será designado pola propia comisión de entre os representantes sindicais.

A comisión paritaria de control e seguimento terá as seguintes funcións:

- a) Interpretación auténtica do texto do convenio, na súa aplicación práctica.
- b) Resolución definitiva para as partes solicitantes ou implicadas de cantos asuntos e reclamacións se sometan á súa decisión respecto a calquera das condicións establecidas no convenio.
- c) 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, mediadora ou conciliadora.
- d) Vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado no convenio segundo as oportunas recomendacións e interpretacións.
- e) Denuncia do incumprimento do convenio.
- f) Estudio da evolución das relacións entre as partes signatarias do convenio.
- g) Emitir informes cando así lle sexa solicitado, en relación coas propostas de clasificación e valoración de postos de traballo antes da súa aprobación polos órganos competentes.
- h) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.
- i) Calquera outra que, de se-lo caso, poida serlle atribuídas ó amparo de disposicións que no futuro se promulguen.

Deberase redactar unha orde do día con carácter previo ás súas reunións.

A comisión reunirse:

- a) Con carácter ordinario, semestralmente o día que oportunamente se sinale.
- b) Con carácter extraordinario cando o soliciten polo menos o 50% dos seus compoñentes.
- c) As sesións da comisión paritaria celebraranse no domicilio desta, aínda que poderán efectuarse tamén en calquera outro lugar, tralo acordo dos voceiros, estando a asistencia a elas reservada ós membros e asesores correspondentes.

As convocatorias das diversas sesións da comisión paritaria serán realizadas polo secretario/a por orde do presidente, mediante citación por escrito na que conste lugar, data e hora, así como a orde do día, enviándose ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles respecto da data prevista de celebración, no caso de que convoque a sesión ordinaria, e dous días naturais para o caso de sesión extraordinaria.

A orde do día das diversas sesións da comisión paritaria será fixada polo presidente asistido do/a secretario/a.

Para que as sesións da comisión paritaria poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 50% dos compoñentes da comisión, así como a do presidente e secretario/a.

De cada xuntanza e ó seu remate, o secretario/a da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de consta-lo lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, opinións sintetizadas das distintas intervencións, os acordos adoptados, e a expresión dos votos. A correspondente acta así redactada pasaráse

inmediatamente á aprobación e sinatura de tódolos asistentes.

As actas das sesións da comisión paritaria serán arquivadas e custodiadas polo secretario/a, baixo a súa responsabilidade, no domicilio da devandita comisión, tendo que expedir as certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así se reclame por parte lexitimamente interesada.

No caso de non haber acordo entre as partes da comisión paritaria nun prazo máximo de tres meses, estas someterán as súas diferencias a unha conciliación ou mediación e/ou arbitraje ante o SMAC ou outro organismo, co fin de que as partes remitan os informes que consideren pertinentes. A decisión deste será entón determinante e de carácter vinculante para a comisión paritaria, que emitirá dictame no sentido deste, excepto no caso de que ámbalas partes chegasen a un acordo posterior ou simultáneo, caso no que prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo e sen efecto. O dictame da comisión paritaria notificarase ás partes implicadas.

## Capítulo II

### Organización do traballo

#### Artigo 9º.-Organización.

De acordo coas disposicións vixentes, a facultade e a responsabilidade de organización do traballo corresponde ó Goberno da Corporación, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidas ó persoal no Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 10º.-Dirección e control da actividade laboral.

O persoal do Concello de Vilagarcía de Arousa estará obrigado a realizar a prestación laboral baixo a dirección das persoas que a Corporación Local designe.

## Capítulo III

### Productividade. Calidade de servizos. Absentismo laboral

#### Artigo 11º.-Productividade. Calidade de servizos. Absentismo laboral.

O Concello de Vilagarcía de Arousa e os sindicatos asinantes deste convenio potenciarán os instrumentos de control e redución do absentismo laboral, a través da proposta, entre outras, de medidas de mellora dos sistemas e procedementos da calidade na prestación do servizo público ós cidadáns, da medición do absentismo laboral e seguimento deste, realizando os estudos necesarios sobre as causas e adoptando, se é o caso, as medidas que sexan procedentes para a súa redución, procedendo o desconto automático, calculado conforme o establecido para o persoal funcionario, das retribucións correspondentes ó tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia, produtividade e puntualidade, que se lle comunicará ó traballador. Todo isto efectuarase sen prexuízo das medidas disciplinarias que, se é o caso, puideran corresponder.

Das medidas que se tomen para reducir o absentismo no concello, este procederá a informar puntualmente os representantes legais dos traballadores (comité de empresa).

## Capítulo IV

### Solución extraxudicial de conflitos colectivos

#### Artigo 12º.-Solución extraxudicial de conflitos colectivos.

Unha vez recoñecido o dereito á negociación colectiva no marco das administracións públicas pola lexislación vixente aplicable, establécese como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos colectivos ou discrepancias significativas e insolubles o diálogo e a negociación, a mediación e a arbitraje.

Recóllese neste convenio a recomendación da súa aplicación conforme os seguintes orzamentos: Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán ser derivados da negociación dos pactos e acordos, os derivados da aplicación e interpretación destes e, en xeral, os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos acordos sobre as materias sinaladas nos artigos 30 e 31.2º da Lei 9/1987, excepto para aquelas materias para as que exista reserva formal de lei.

Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas polas devanditas. Mediante o procedemento de arbitraje as partes poderán acordar voluntariamente encomendar ó Consello Galego de Relacións Laborais a resolución do conflito exposto, comprometéndose de antemán a acepta-lo contido desta.

O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraje terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e acordos regulados por lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscripto o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme o previsto pola lei.

Estes acordos serán susceptibles de impugnación. Especificamente caberá recurso contra a resolución arbitral no caso de que non observaran no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto ou cando a resolución versara sobre puntos non sometidos á súa decisión, ou que esta contradiga a legalidade vixente.

A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo acordo coas organizacións sindicais representativas, conforme o regulado actualmente a este respecto.

## Capítulo V

### Xornada de traballo, vacacións, permisos e licencias

#### Artigo 13º.-Xornada laboral.

A xornada ordinaria de traballo establécese, por imperativo legal, en 37,5 horas semanais. Non obstante, os asinantes do presente convenio comprométese a instar as oportunas modificacións legais ante as instancias que procedan, co obxecto de que a devandita xornada ordinaria poida quedar establecida en 35 horas semanais. Preferentemente, sempre que as necesidades e a propia organización do servizo o permitan, a xornada realizarase, con carácter xeral, de luns a venres en xornada continuada.

Os sábados pola mañá permanecerá aberto o servizo de rexistro xeral.

Aqueles traballadores/as que realicen cursos de formación, poderán adapta-lo seu horario de traballo para a asistencia a estes, sempre que o permitan as necesidades do servizo ó que estean adscritos.

Xornada de verán: durante o período comprendido entre a última semana de xuño e a primeira de setembro (ámbalas dúas inclusive) o total de horas semanais reducirase nunha hora diaria, coa única salvidade de que a devandita redución non se levará a cabo no caso de que necesidades urxentes do servizo o impidan, procedéndose neste caso, con posterioridade á compensación do tempo traballado a maiores, en días ou horas libres.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de 20 minutos na xornada, computándose como de traballo efectivo.

O persoal en réxime de xornada partida desfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó remate da xornada diaria o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo.

A xornada do traballador/a con fillos de ata nove meses de idade reducirase en dúas horas diarias, por motivos de lactación. No caso de traballar ámbolos dous cónxuxes, só un deles poderá beneficiarse da redución da xornada sinalada. O mesmo dereito terán os pais en caso de adopción dun neno, (ata os nove meses). O traballador/a poderá partir a redución da xornada en dúas partes entre o principio e o final da xornada diaria.

#### Artigo 14º.-Vacacións anuais.

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

No caso de imposibilidade por parte do concello de dar-las vacacións nos meses sinalados, compensarao con 2 días a máis de desfrute. Non se computarán como días de vacacións os festivos que contemplados como tales no calendario laboral fixado para a Comunidade Autónoma e o municipio e publicado no DOG se atopen incluídos no período vacacional elixido.

Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ó desfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo traballador con maior antigüidade.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico nin en todo nin en parte, agás no caso de que no transcurso do ano se produza o seu cesamento ou suspensión de funcións e aínda non desfrutase ou completase na súa totalidade o desfrute do período vacacional.

As vacacións interromperanse en caso de accidente ou enfermidade grave. No suposto de que o dito accidente ou enfermidade grave sobreveña con anterioridade ó inicio das vacacións e subsista na data sinalada para o seu comezo, estas non comezarán a correr para o interesado, logo de informe e baixo control dos servizos médicos correspondentes, no que se faga constar a gravidade da doenza. No caso de que se produza o accidente ou enfermidade grave durante o desfrute das vacacións e logo de informe médico, no que se faga constar a gravidade da doenza, paralizarase o seu desfrute.

O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, trala solicitude dos/as interesados, sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.

A traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias.

En xaneiro de cada ano, farase o cadro de vacacións para os distintos servizos.

As vacacións poderanse desfrutar íntegras (mes completo) ou fraccionadas (por quincenas ou semanas), logo de solicitude do traballador/a.

#### Artigo 15º.-Permisos.

O/a traballador/a terá dereito a licenza retribuída polos tempos e causas seguintes:

-5 días por nacemento dun fillo/a.

-17 días por matrimonio propio.

-1 día por matrimonio de parentes: irmáns, cuñados/as, fillos/as, netos/as, avós, avoas.

-2 días por traslado de domicilio.

-3 días por morte dun parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade e dentro do termo municipal e 5 días se o suceso se produce fóra deste (1º grao de consanguinidade pais e fillos/as, 2º grao avós/as, netos/as, irmáns; 1º grao de afinidade, cónxuxe, sogros/as e xenros/noras e 2º grao avós/as do cónxuxe, cónxuxes dos/as netos/as e cuñados/as. Tendo o mesmo dereito a parella de feito, convivente (acreditando tal situación).

-5 días laborais por enfermidade grave, logo de informe médico no que se faga constar a gravidade da doenza, dun parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade se o suceso se produce dentro do termo municipal, e 7 días cando o suceso se produce fóra deste, ou permanecera hospitalizado fóra do termo municipal. Tendo o mesmo dereito a parella de feito, convivente (acreditando tal situación). En casos excepcionais, de enfermidade de familiares ou persoas que convivan no domicilio do solicitante e afecten gravemente o normal desenvolvemento da vida familiar, o alcalde poderá autorizar permisos, redución de xornadas ou xornadas especiais en tanto se soluciona a situación.

-Permiso para acompañamento á consulta médica de cónxuxe, fillos/as e pais maiores de 65 anos, ou familiares ata o primeiro grao de afinidade e que convivan no mesmo domicilio, e parellas de feito e conviventes (acreditando tal situación) e que teñan unha discapacidade superior ó 33%, polo tempo necesario e debendo xustificarse con parte de asistencia á consulta.

-Permiso por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico durante a xornada de traballo, os/as traballadores/as terán dereito a permiso, sempre que estea debidamente

xustificado, e sempre que non se poida acudir fóra do horario de traballo.

-Quen por razón de garda legal, teña ó seu coidado directo algún menor de 6 anos, a un ancián ou a un diminuído psíquico ou físico que non desempeñe ningunha actividade retribuída ou non perciban ingresos superiores ó salario mínimo interprofesional, terán dereito a unha redución da xornada total ordinaria entre polo menos un tercio e un máximo da metade da súa duración, sufrindo a conseguinte diminución proporcional das retribucións.

-Nos casos de adopción e acollemento, se o fillo adoptado ou acollido é menor de 5 anos, a licencia terá unha duración máxima de 16 semanas contadas, a elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer-lo dereito.

-9 días ó ano, por asuntos particulares, non incluídos no presente artigo, sen necesidade de xustificación.

-Para asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así coma probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, que se celebren dentro da xornada normal de traballo, durante os días da súa celebración. No caso de que o exame se celebre fóra da xornada normal de traballo, deberá mediar un tempo mínimo de dúas horas entre a finalización da xornada e o comezo do exame.

-Polo tempo preciso para cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

#### Artigo 16º.-Licencias.

-Licencia por maternidade, adopción e paternidade. O período de licencia por maternidade será de dezaseis semanas que se poderán utilizar con carácter pre ou posparto, segundo a conveniencia da interesada. Se se produce parto múltiple a licencia prolongarase ata dezoito semanas. No caso de que a nai e o pai traballen, aquela poderá optar porque o pai disfrute de ata catro das últimas semanas da licencia, sempre que sexan ininterrompidas e ó final do citado período, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde. A traballadora xestante terá dereito a ocupar durante o embarazo un posto de traballo ou xornada distinto ó seu, sempre que, segundo prescrición médica o posto de traballo habitual resulte nocivo para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin diminución dos seus dereitos económicos. Rematada a causa que motivou o cambio do posto de traballo, procederá á reincorporación ó seu destino orixinal.

-As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a dúas horas de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este permiso poderán ser exercido indistintamente pola nai e polo pai no caso de que ámbolos dous traballasen.

-Tódolos/as traballadores/as que estiveran disfrutando do seu día de descanso e sexan convocados a asistir a declarar a un xulgado por motivos relacionados coas súas funcións, e logo de xustificación do tempo investido será compensado en tempo a disfrutar, a razón de dúas horas por cada hora investida.

-Licencia por realización de estudos. O persoal terá o dereito e o deber de realizar cursos de perfeccionamento e promoción profesional sobre materias relativas co posto de traballo que ocupe, ou para poder acceder a outro distinto e/ou de superior categoría. Poderá concederse licencia para realizar estudos ou cursos en materia directamente relacionada coa función pública, despois de solicitalo presentando no rexistro xeral e con fundamento na xustificación na súa asistencia e da necesidade ou non para o servizo que preste o/a traballador/a. No caso de concederse con carácter de comisión de servizos o/a traballador/a terá dereito a percibir toda a súa remuneración e as indemnizacións previstas.

#### Artigo 17º.-Excedencia por coidado de fillos.

O persoal fixo terá dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción, contado desde a data de nacemento deste, ou da adopción. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, que porá fin ó que se viñera disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Artigo 18º.-Común a permisos e licencias.

Nas referencias feitas no presente capítulo a días de permiso ou licencias, entenderanse feitas a días naturais, sexan laborables ou non, agás no relativo a permisos por asuntos propios que se entenderán sempre como días laborables.

En todo caso os días de permiso por traslado de domicilio, asistencia a exames, matrimonio de parentes, enfermidades, accidentes ou falecemento de familiares deberán coincidir necesariamente co día no que se produza o evento.

O tempo de desfrute da excedencia contemplada no presente artigo computará para os efectos de antigüidade. Para os efectos de cotización na Seguridade Social aplicarase o disposto no Real decreto 2064/1995, do 22 de decembro, e normativa concordante.

As solicitudes de días por asuntos propios deberán realizarse cunha antelación mínima de 72 horas (3 días laborables) e presentándoa no rexistro xeral do concello e unha copia no Negociado de Persoal. No suposto de que a solicitude non se resolva con 24 horas de antelación ó día que se vai desfrutar, entenderase concedida a licencia.

Artigo 19º.-Licencias sen soldo.

O persoal que cumprise polo menos un ano de servicio, poderá solicitar ata tres meses de licencia sen soldo cada dous anos. Esta será concedida con carácter xeral, debendo solicitala cunha antelación mínima de 15 días. O/a traballador/a terá dereito absoluto de reserva do posto de traballo.

Artigo 20º.-Excedencia voluntaria.

Poderá ser solicitada polo persoal con polo menos 1 ano de antigüidade. A duración desta non poderá ser inferior a dous anos nin maior de cinco, e o dereito a unha nova excedencia voluntaria só poderá ser exercida catro anos despois da súa última reincorporación.

O traballador excedente voluntario terá dereito a ocupa-la primeira praza vacante que se produza na súa categoría. Se, non existindo vacante na súa categoría, a houbese nunha inferior á que ostentaba, poderá optar transitoriamente a esa praza, en tanto non se produza vacante na súa categoría.

Artigo 21º.-Excedencia por servicios especiais.

Dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, e concederase a causa de designación ou elección para un cargo público ou función sindical electiva, de acordo cos estatutos do sindicato, de ámbito comarcal ou superior, que imposibilite a asistencia ó traballo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó de cesamento no cargo público ou función sindical, producíndose a reincorporación inmediata.

## Capítulo VI

### Condicións profesionais

Artigo 22º.-Principio xeral de acceso á Administración local e sistemas de selección.

En todo caso aplicarase o disposto no Real decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración local.

En concordancia coa normativa mencionada, tamén se aplicará nesta materia o 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, e Regulamento xeral de ingreso do persoal ó servicio da Administración xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional dos funcionarios civís da Administración xeral do Estado.

## Capítulo VII

### Selección do persoal

### Artigo 23º.-Sistema de selección.

Con carácter xeral o sistema de selección será o de oposición e o de concurso-oposición agás que, por disposición legal ou regulamentaria, se esixa outro.

### Artigo 24º.-Fase de concurso.

De existir esta fase e para a cualificación dos méritos rexerá o seguinte baremo:

a) Coñecemento e experiencia profesional. Deberase acreditar que corresponde a funcións propias da praza á que se aspira, e farase con certificación de servizos prestados, se se prestaron nun organismo público, ou con recibo de salarios da empresa nos que conste a categoría profesional, a antigüidade e certificado da Seguridade Social que acredite os anteriores extremos, se os servizos se prestaron en empresas privadas.

b) Por participación en cursos, sempre que foran impartidos polo Instituto Nacional da Administración Pública, Escola Galega de Administración Pública ou calquera outro centro oficial competente para impartilos, relacionados coas funcións da praza á que se aspira:

-Por cada curso de 60 horas de duración como mínimo, e se esta non figurase, de 10 xornadas como mínimo, 0,60 puntos.

-Por cada curso entre 30 e 59 horas de duración como mínimo, ou de 5 a 9 xornadas como mínimo, 0,40 puntos.

-Por cada curso entre 10 e 29 horas de duración como mínimo, ou de 2 a 4 xornadas como mínimo, 0,20 puntos.

Nas convocatorias específicas poderá figura-la relación de cursos con dereito a ser valorados.

c) Titulacións ou certificados de estudos que teñan relación coas funcións que se desempeñarán.

Por cada título ou certificado de estudos expedidos polo Ministerio de Educación e Ciencia, excluído o necesario para o acceso á praza e os que serviron para obter os superiores que se alegan como mérito, 1 punto.

Por cada título ou certificado de estudos expedido por outros organismos oficiais: 0,50 puntos.

### Artigo 25º.-Fase de oposición.

Constará de dous exercicios como mínimo, agás que por disposición legal ou regulamentaria se esixa outro número. Os exercicios cualificaranse de 0 a 10 puntos e quedará eliminado o aspirante que non obteña un mínimo de 5 puntos en cada un deles.

Ademais practicarase unha proba de coñecemento do idioma galego, que será obrigatoria pero non eliminatoria, que se valorará ata un máximo de 2 puntos e que será axeitada ás funcións da praza.

Se non se obtivese 1 punto como mínimo na proba de coñecemento de idioma galego, os aspirantes, unha vez que accedan ó posto de traballo participarán nos cursos de formación que para o efecto se convoquen co fin de alcanza-lo grao de coñecemento axeitado á natureza do posto e ás funcións que se van desenvolver.

No temario deberán incluírse temas relacionados coa organización municipal e dereitos e deberes dos funcionarios tendéndose á especialización; así mesmo, aqueles ós que fai referencia o Real decreto 896/1991.

O exame teórico poderá ser tipo test, baseándose en preguntas relacionadas co temario, sen prexuízo de que nas bases das respectivas convocatorias se poida fixar outra modalidade, por motivos legais ou de oportunidade, debidamente xustificadas.

Nos supostos prácticos, de se-lo caso, elaboraranse 10 casos prácticos como mínimo por cada exercicio que se vai realizar, xunto coa súa resposta ou, no seu defecto, os criterios para a súa valoración. O tribunal elixirá ó chou entre eles, os que propoña para a súa resolución polos aspirantes.

Cando as puntuacións outorgadas polos diferentes membros do tribunal difiran entre si máis de tres puntos, farase constar expresamente na acta a cualificación outorgada por cada membro do tribunal.

Ó remate das probas, os exames se non se corrixisen nesa sesión, introduciranse nun sobre que se pechará e selará, asinando sobre o precinto tódolos membros do tribunal presentes, así como

o mesmo número de aspirantes elixidos ó chou. O sobre quedará baixo a custodia do secretario para a súa apertura ó inicio da sesión na que os exames se vaian corrixi-los.

A orde de puntuación dos membros do tribunal será establecida pola presidencia en cada caso. Tódolos membros do tribunal terán a obriga de corrixi-los exames previamente á súa cualificación.

O tribunal poderá solicitar da oficina de persoal ou do propio aspirante calquera aclaración ou comprobación respecto da documentación presentada para a fase de concurso xunto coa súa instancia.

A suma das puntuacións obtidas na fase de concurso e maila media das obtidas na fase da oposición e nas demais probas de coñecemento que se poidan establecer nas bases, servirá para establece-la relación de aprobados por orde de puntuación. No caso de empate na lista de aspirantes proposta polo tribunal, o desempate resolverase a favor do aspirante con maior puntuación na fase de oposición; de persisti-lo empate o de maior puntuación polo epígrafe de coñecementos e experiencia profesional; e de manterse, o de maior idade.

Artigo 26º.-Reserva para aspirantes con discapacidades.

Con carácter xeral reservaranse en cada convocatoria as vacantes que estableza a lexislación vixente para cubrir por aspirantes que cumprindo os demais requisitos establecidos conte cunha discapacidade igual ou superior ó 33% compatible coas funcións da praza.

O persoal que se presente por esta quenda poderá face-lo tamén por quenda libre ou promoción interna, no seu caso.

Nas solicitudes farase consta-la quenda á que corresponden.

Artigo 27º.-Período de prácticas e cursos selectivos.

Nas convocatorias específicas poderase contemplar un período de prácticas ou curso selectivo; neste caso os aspirantes aprobados serán nomeados funcionarios en prácticas.

Os aspirantes que non o superen perderán tódolos seus dereitos a seren contratados; poderán incorporarse, en todo caso, ó curso inmediatamente seguinte que se celebre coa puntuación asignada ó último dos participantes naquela. De aínda así non superalo, perderán tódolos seus dereitos a ser contratados.

A resolución do órgano convocante pola que se suspende algún aspirante no período de prácticas ou no curso selectivo deberá ser motivada.

Nas bases específicas deberá consta-lo contido, duración e características do curso selectivo ou das prácticas.

## Capítulo VIII

### Órganos de valoración

Artigo 28º.-Comisións de valoración de traslados.

Nos concursos de traslados os méritos serán xulgados por unha comisión de valoración integrada por catro membros designados pola Corporación e dous designados polo comité de empresa, con titulación igual ou superior á esixida para o acceso ó posto.

Ademais integrarán a comisión o alcalde ou concelleiro en quen delegue, como presidente; un funcionario con habilitación de carácter nacional ou de carreira da corporación integrado na escala de Administración xeral, como secretario e o xefe do servizo ó que este adscrito o posto. Tódolos membros do tribunal contarán con voz e voto, agás o secretario que só contará con voz. Xunto cos titulares, designaranse os correspondentes suplentes.

Así mesmo a comisión poderá designar un asesor.

A comisión propondrá ó organismo municipal competente os traslados que se deben efectuar e a súa proposta será vinculante sempre que se axuste a dereito.

A actuación das comisións rexerase polo previsto na Lei do procedemento administrativo en relación co funcionamento dos órganos colexiados.

Artigo 29º.-Tribunais para a selección de persoal laboral fixo.

Tanto por quenda libre como por promoción interna o tribunal estará integrado polos seguintes

membros con voz e voto, agás que por disposición legal ou regulamentaria se esixa outra composición:

Presidente: o da Corporación ou concelleiro en quen delegue.

Secretario: un funcionario con habilitación de carácter nacional ou de carreira da Corporación integrado na escala de Administración xeral e con categoría igual ou superior á esixida para o acceso á praza e que será designado polo alcalde.

Vocais: un representante designado pola Comunidade Autónoma; o xefe do servizo correspondente á especialidade ou un técnico cualificado, un representante do comité de empresa designado por aquel, un representante do colexio profesional, ou de non habelo un funcionario designado polo alcalde, o concelleiro delegado de persoal, un concelleiro en representación do grupo de goberno municipal, e un concelleiro en representación dos restantes grupos municipais. O tribunal quedará integrado así mesmo polos respectivos suplentes que serán designados xunto cos titulares.

O tribunal poderá autoriza-la incorporación ás sesións de dous asesores como máximo, un deles a proposta do comité de empresa, os cales actuarán con voz e sen voto e con plena autonomía no desempeño das súas funcións.

A actuación dos tribunais rexerese polo previsto na Lei de procedemento administrativo en relación co funcionamento dos órganos colexiados.

Artigo 30º.-Asistencia xurídica.

O Concello de Vilagarcía de Arousa, garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

Así mesmo, o Concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puideran derivar de prestación do servizo dos traballadores propios, excepto no caso de negligencia debidamente probada.

Para estes efectos, o Concello de Vilagarcía de Arousa subscribirá unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

Do mesmo xeito o Concello de Vilagarcía de Arousa concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para o persoal laboral fixo ou contratado cunha antigüidade continuada superior a dous anos, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente, nunha cantidade non inferior a 2.000.000 en caso de morte, e 3.000.000 de pesetas en caso de incapacidade laboral permanente.

Artigo 31º.-Segunda actividade.

Todo o persoal adscrito o Concello de Vilagarcía de Arousa estará obrigado a desempeñar todas as funcións inherentes ó seu cargo e posto de traballo, (1ª actividade), mentres non existan causas razoables que imposibiliten o desempeño normal destas, (2ª actividade). Para tal efecto aplicarase o disposto no Regulamento de 2ª actividade, aprobado polo Pleno da Corporación Municipal con data do 25 de febreiro de 2000, e publicado no BOP nº 54, do 17 de marzo.

Artigo 32º.-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.

Os/as traballadores/as no caso de que realicen calquera outra actividade laboral remunerada, estarán obrigados a comunicarllo ó concello solicitando, se é o caso, a oportuna compatibilidade, que lle será concedida nos casos e conforme o disposto na lexislación vixente. Anualmente, o concello recordará ós/as traballadores/as esta obriga.

Artigo 33º.-Uso da lingua galega.

Os/as traballadores/as do Concello de Vilagarcía de Arousa teñen o dereito e o deber de desenvolver-la 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 de Vilagarcía de Arousa proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un

coñecemento adecuado da lingua galega. Os/as funcionarios/as do Concello de Vilagarcía de Arousa teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo, sempre que o respectivo servizo o permita. O tempo investido na asistencia ós devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo, se coincide coa xornada laboral.

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

## Capítulo IX Sistema retributivo

### Artigo 34º.-Salario.

Os salarios mensuais do persoal acollido o presente convenio serán para o ano 2001 os que se recollen no anexo do presente convenio, en función da categoría profesional e o nivel de estudos esixido, téndose en conta, en todo caso, o disposto pola lexislación con respecto ás retribucións básicas e complementarias.

A remuneración mensual do citado anexo será pagadoira en doce mensualidades.

### Artigo 35º.-Antigüidade.

Os traballadores/as laborais fixos e os contratados con máis de tres anos de servizos continuados desde a última contratación, desfrutarán dun complemento persoal de antigüidade por cada 3 anos de servizos prestados ó concello, na mesma contía que para os funcionarios, de xeito que ó grupo I corresponde o grupo A de funcionarios e así correlativamente.

No caso de persoal a tempo parcial, efectuarase de xeito proporcional.

### Artigo 36º.-Pagas extras.

As pagas extraordinarias do persoal laboral serán dúas ó ano polo importe, cada unha delas, dunha mensualidade do soldo base e trienios (antigüidade). Estas pagas devengaranse, unha coas retribucións correspondentes ó mes de xuño, e outra antes do día 22 de decembro.

No caso de persoal contratado, e de se-lo caso, estas pagas aboaranse a pro rata do tempo traballado.

### Artigo 37º.-Servizos extraordinarios.

Ante a grave situación de desemprego existente e co obxecto de fomentar unha política solidaria que favoreza a creación de emprego, acórdase o seguinte:

1. Os servizos extraordinarios de realización obrigada serán os que veñan esixidos pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e/ou urxentes.
2. Os servizos extraordinarios de realización voluntaria, serán aqueles esixidos por períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de quendas ou outra circunstancia derivada da natureza da actividade do concello, e aqueles efectuados fóra da xornada recoñecida neste acordo. Os servizos extraordinarios realizados en cada sección serán repartidos de forma proporcional entre tódolos traballadores desa sección, sendo estes de carácter voluntario.

Os servizos extraordinarios, en cómputo de horas, feitos fóra da xornada normal do traballo agás necesidade urxente do servizo ou acordo da corporación, non poderán exceder de sete horas ó mes ou setenta ó ano. Cando nalgún servizo se exceda de 900 horas de servizos extraordinarios, crearase un novo posto de traballo e conseguintemente unha nova praza no cadro de persoal. Non serán computadas para estes efectos aqueles servizos realizados por circunstancias de forza maior.

Para o debido control do número de servizos extraordinarios feitos, en cómputo de horas, a unidade de persoal deberá levar un rexistro por servizos co número de horas por servizos extraordinarios feitas ó longo do ano.

Trimestralmente enviarase ó comité de empresa unha relación de horas por servizos extraordinarios feitas por cada servizo.

3. Tanto os servizos de realización obrigada como voluntaria aboaranse conforme o seguinte baremo:

Grupo I: 2.300 pesetas/hora.

Grupo II: 2.100 pesetas/hora.

Grupo III: 1.900 pesetas/hora.

Grupo IV: 1.700 pesetas/hora.

Grupo V: 1.500 pesetas/hora.

Ou un descanso adicional a razón de 2 horas por hora traballada con este carácter.

Este baremo de horas por servizos extraordinarios será de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2001.

No caso de que a persoa que realizou os servizos extraordinarios opte pola compensación adicional, deberá indicalo no referido parte de servizos extraordinarios, e non se terán en conta no cómputo anual. Neste caso o seu disfrute deberá realizarse entre a data de realización dos servizos extraordinarios e o final do mes seguinte, quedando supeditado, en todo caso, ás necesidades do propio servizo.

4. No caso de que os servizos extraordinarios se realizasen en domingo, festivo, ou en horario nocturno, o importe incrementarase no 50% por hora ou fracción, ou ben en tempo de compensación, no caso en que coincidan o carácter festivo e nocturno, o importe verase incrementado no 75%.

Enténdese como xornada festiva os días libres, aínda que non figuren no calendario como tales, e como horas nocturnas as que se fagan entre as 22 e as 8 horas.

5. Consideraranse servizos extraordinarios os realizados unha vez esgotada a xornada semanal recoñecida neste convenio.

Os valores dos servizos extraordinarios, no seu cómputo valor-hora, serán incrementados anualmente segundo o IPC.

Artigo 38º.-Indemnizacións.

Os traballadores contratados terán dereito ó remate do seu contrato ou prestación de servizos ó concello a unha indemnización nos termos que determina a lei en cada caso. Esta indemnización aboarase a pro rata do tempo traballado, e poderá ratearse mensualmente.

Artigo 39º.-Complemento persoal transitorio.

Establécese este complemento, que ten carácter absorbible, para os casos que se sinalan nos anexos a este convenio. Este complemento será absorbido en posteriores incrementos salariais, no epígrafe correspondente a complementos e incentivos, respectándose en todo caso o incremento que corresponda ó salario base.

Artigo 40º.-Anticipos.

Todo traballador/a laboral fixo e aqueles contratados que leven prestando servizos máis de dous anos e dos que se prevea que a súa contratación sexa o suficientemente ampla en canto á súa duración, poderá percibir un anticipo de ata tres mensualidades do seu salario íntegro, non podendo exceder en todo caso das 500.000 pesetas, debéndose reintegra-lo devandito anticipo ata nun máximo de vintecatro mensualidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro.

Desde o mes seguinte á percepción do anticipo detraerase da nómina do traballador/a en cuestión, a cantidade correspondente a dividir a contía global do anticipo entre o número de mensualidades escollido polo traballador/a para a súa devolución.

O/A traballador/a poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas ou unha soa mensalidade, e non poderá solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do anteriormente solicitado. O período máximo de amortización non poderá exceder en ningún caso da data na que se produza a baixa do solicitante ó servizo do concello.

Establécese para anticipos, como partida única no orzamento do concello, no ano 2001 un tope de 11 millóns, incrementándose en 1.000.000 por ano durante a vixencia deste acordo. As solicitudes de anticipo faranse preferentemente de xaneiro a abril de cada ano, debendo xustificarse a necesidade da solicitude. Os anticipos concederanse en función da necesidade e dentro dos topes sinalados, se ben as partidas correspondentes serán ampliables para o resto do

ano nos casos de necesidade sobrevida.

Artigo 41º.-Axuda de estudos para o persoal e os seus fillos.

Todo o persoal laboral fixo do concello ou contratado, por un tempo igual ou superior a dous anos, e que estea en activo, e logo do informe do comité de empresa, percibirá, logo da achega documental do seu dereito, as seguintes axudas para os seus fillos en idade escolar, ou traballador/a do concello que pretendan ampliar -los seus estudos:

-Educación infantil e/ou gardería: 7.500 pesetas ano/persoa.

-Educación primaria: 12.500 pesetas ano/persoa.

-1º ciclo de ESO ou equivalente: 14.500 pesetas ano/persoa.

-2º ciclo de ESO ou equivalente (ciclo form. medio): 17.500 pesetas ano/persoa.

-ESPO ou equivalente (ciclo form. superior): 24.500 pesetas ano/persoa.

-Universidade: 60.000 pesetas ano/persoa.

Só terán dereito a estas axudas os/as traballadores/as que teñan ingresos familiares mensuais inferiores a 300.000 pesetas brutas.

Excepcionalmente poderán concederse estas axudas a traballadores/as que superen os ingresos sinalados no párrafo anterior e non alcancen as 400.000, logo de informe da comisión paritaria de control e seguimento do acordo marco, tendo en conta as circunstancias persoais e familiares do solicitante (número de fillos, situación familiar, etc.).

Estas axudas serán incompatibles coa percepción doutras similares que outorgue a Administración. No caso de que a axuda outorgada pola outra Administración sexa de contía inferior á prevista neste artigo, o traballador/a terá dereito á diferenza resultante.

Artigo 42º.-Gratificación especial.

Para todo o persoal que por necesidades do servizo, se vexa obrigado a traballar -las noites dos días 24 e 31 de Nadal, establécese unha gratificación especial, de 25.000 pesetas por xornada traballada.

## Capítulo X

### Consolidación de emprego temporal

Artigo 43º.-Consolidación de emprego temporal.

O concello aplicará o disposto no título III, sección 1ª da Lei 50/1998, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social, que sobre a modificación do réxime dos funcionarios públicos, no seu artigo 39: procesos selectivos de consolidación de emprego temporal, dispón: «A convocatoria dos procesos selectivos para a substitución do emprego interino ou consolidación do emprego temporal estrutural e permanente efectuarase de acordo cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade; e mediante os sistemas selectivos de oposición, concurso ou concurso-oposición. Neste último caso, na fase de concurso poderían valorarse, entre outros méritos, a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria».

## Capítulo XI

### Formación no Concello de Vilagarcía de Arousa

Artigo 44º.-Obxectivos.

En prol de que o servizo ó cidadán por parte do concello sexa cada día máis áxil, eficaz e productivo, establécese que todo o persoal laboral fixo ou contratado con máis de dous anos de servizos continuados, que estea cursando estudos e que o horario destes coincida en todo ou en parte co da súa xornada laboral, terá dereito a que o concello adecue ó seu horario de traballo para facer estes compatibles.

O concello promoverá a capacitación profesional do persoal ó seu servizo, promovendo cursos de formación profesional. Estes cursos, conforme a lexislación vixente, serán considerados dentro da xornada de traballo.

Nun período de tres anos, todo o persoal que o desexe poderá realizar alomenos un curso de formación profesional.

De tódalas comunicacións de cursos na C.A. e doutros de interese recibidos no concello, haberá que dar conta ó comité de empresa.

Os/as traballadores/as que desexen asistir a algún destes cursos deberán solicitalo á alcaldía, a través do rexistro xeral do concello.

A asistencia os cursos deberá ser previa autorización do concello, que unicamente aboará, en relación ó persoal laboral fixo ou contratado con máis de dous anos de servicios continuados, a matrícula e os desprazamentos de se-lo caso, así como, nos casos en que fose necesario xantar fóra da casa ou estivese estipulado legalmente as axudas de custo correspondentes, sempre que teñan relación co posto de traballo, e ata un máximo de 2 cursos, xornadas, etc., por ano.

Artigo 45º.-Os plans de formación: contido.

O Concello de Vilagarcía de Arousa elaborará de acordo cos representantes sindicais plans de formación continua que terán, como mínimo, o seguinte contido:

Obxectivos e descrición das accións que se van desenvolver.

Ámbito de aplicación do plan: unidades administrativas.

Colectivo afectado e número de participantes.

Calendario previsto de execución.

Custo estimativo das distintas actividades formativas.

Criterios de selección que garantirán o principio de igualdade.

Modalidade de xestión das actividades formativas.

Criterios de avaliación do plan de formación.

Artigo 46º.-Detección de necesidades, análise e avaliación dos plans.

O Concello de Vilagarcía de Arousa e os representantes sindicais realizarán a detección de necesidades e a súa análise de formación no concello, co obxectivo de que os plans de formación, unha vez avaliados, se elaboren en congruencia cos obxectivos e as prioridades da organización, e se integren na planificación estratéxica do concello.

## Capítulo XII

Saúde e seguridade: aplicación da Lei de prevención de riscos laborais no Concello de Vilagarcía de Arousa

Artigo 47º.-Introducción.

A Lei de prevención de riscos laborais supón unha novidade importante para a protección dos riscos profesionais dos traballadores tanto no ámbito privado coma no público. Neste último, constitúe un avance cualitativo de primeira magnitude ó ter contemplado dentro do ámbito da Administración pública a protección dos riscos laborais como unha actuación única, indiferenciada e coordinada, que debe chegar a tódolos empregados públicos sen distinción do réxime xurídico que rexa a súa relación profesional coa Administración pública.

Non obstante, existen e mantéñense algunhas peculiaridades referidas ó ámbito das administracións públicas locais en canto á determinación e composición de certos órganos de participación e representación que demandan unha adecuación do contido da Lei de prevención de riscos laborais á realidade orgánica e funcional das administracións locais.

Nese sentido, a coexistencia dos órganos de representación fixados pola Lei 9/1987, como son as xuntas de persoal e os comités de empresa, cómpre elabora-lo seguinte acordo de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, das administracións locais.

Artigo 48º.-Ámbito de aplicación.

O disposto no presente capítulo será de aplicación xeral ó persoal do Concello de Vilagarcía de Arousa.

Artigo 49º.-Servicios de prevención.

En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal, determinarán tras consulta cos delegados de prevención do tipo de riscos presentes no sector e a incidencia destes nos empregados públicos, o tipo de servizo de

prevención máis axustado ás súas características, potenciando a utilización dos recursos propios existentes nas administracións públicas locais.

Os órganos competentes en materia de persoal poderán designar un ou varios empregados públicos para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais, constituír un servizo de prevención ou concerta-lo dito servizo cunha entidade especializada, tras consulta ós delegados/as de prevención.

Cando se opte pola designación de empregados públicos para a realización de actividades de prevención, esta deberá ser consultada cos órganos de representación do persoal.

As funcións dos servizos de prevención axustaranse ó disposto no artigo 31 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

#### Artigo 50º.-Consulta e participación.

No Concello de Vilagarcía de Arousa, no ámbito específico para a función de participación en materia preventiva será o da xunta de persoal e o comité de empresa, onde poderá agruparse a función de participación destes nun só órgano, tras acordo da representación sindical.

#### Artigo 51º.-Comité de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos nas administracións locais.

Constituirase un único comité de seguridade e saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal funcionario e laboral ó servizo do Concello de Vilagarcía de Arousa, que estará integrado polos delegados de prevención designados no dito ámbito, tanto para o persoal con relación de carácter administrativo como para o persoal laboral, e por representantes da Administración en número non superior ó de delegados.

A constitución do comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ó número de efectivos do persoal funcionario e laboral.

Nas reunións do comité de seguridade e saúde participarán, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.

O comité de seguridade e saúde reunirse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste. O comité de seguridade e saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.

#### Artigo 52º.-Delegados de prevención.

Os/as delegados/as de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.4º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, serán designados/as polas organizacións sindicais con representación nos ámbitos dos órganos de representación do persoal.

A designación dos delegados de prevención deberá realizarse de entre aqueles funcionarios que sexan membros da xunta de persoal correspondente ó ámbito de representación e entre os representantes do persoal laboral membros do comité de empresa e, no seu defecto, de entre os empregados públicos do ámbito correspondente.

O número de delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala establecida no artigo 35.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, correspondendo no Concello de Vilagarcía de Arousa cinco delegados/as, tres dos funcionarios e dous dos laborais.

O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais será considerado como de exercicio de funcións de representación, para efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas previsto na letra e) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores e a letra d) do artigo 11 da Lei 9/1987, de órganos de representación, e artigo 10.3º da LOLS.

Os empregados públicos designados como delegados de prevención que non disfrutaran de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario cós membros dos órganos unitarios de representación da cada ámbito. En defecto do dito órgano, corresponderalle o crédito horario en proporción ó número de empregados públicos, cara ó que dirixe a súa actividade preventiva.

Os órganos competentes proporcionarán ós delegados de prevención os medios e a formación en

materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberá ser facilitada polo concello polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos.

Artigo 53º.-Saúde e seguridade.

En todo caso será de aplicación para o Concello de Vilagarcía de Arousa, a actual normativa vixente en materia de saúde laboral, Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro). Como premisa xenérica entendemos que a acción sindical en saúde laboral debe estar dirixida ó control dos riscos nos lugares de traballo e en esencia, facer prevención. O Concello de Vilagarcía de Arousa e os sindicatos asinantes deste convenio velarán puntualmente polo estricto cumprimento da normativa aplicable á recollida na Lei de prevención de riscos laborais.

A elección da mutua de accidentes laborais faraa o comité de seguridade e saúde.

En tódalas dependencias de traballo, e independentemente dos servizos que poidan presta-las institucións sanitarias, existirán caixas de urxencia con todo o preciso para o urxente tratamento de accidentes.

### Capítulo XIII

#### Dereitos sindicais

Artigo 54º.-Garantías e facultades dos representantes dos traballadores.

Os membros dos órganos de representación electos terán as seguintes garantías e facultades:

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

b) Expresar individualmente e colexiadamente, con liberdade, as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuí-las informacións de interese profesional, laboral e social, comunicándollo ó alcalde.

Para estes efectos, o concello disporá a colocación ás súas expensas de taboleiros de anuncios para a exposición con carácter exclusivo para os órganos de representación, de calquera información do tipo da anteriormente citada, en tódolos centros de traballo pertencentes ó concello, en lugares adecuados e visibles do centro, de forma que se garanta a publicidade máis ampla do que se expoña.

Así mesmo, a autoridade ou órgano competente do concello deberá facilitarlles ós 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 poder ser sancionados disciplinariamente nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, nin trasladados con carácter forzoso en razón precisamente do desempeño da súa representación, durante o seu mandato, nin dentro dos dous anos seguintes 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. Este crédito horario poderá ser acumulado entre dous ou máis delegados da mesma organización sindical. En todo caso o cómputo de horas farase anualmente.

No cómputo das asignacións horarias excluírase o tempo investido na asistencia a sesións ou reunións promovidas polo concello e a negociacións colectivas de ámbito funcional do concello.

e) Utilizar para a súa actividade un local facilitado para o efecto polo concello que posúa unhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que en canto a capacidade, dotación, material e localización física puideran presentarse.

f) Serlles admitida a súa abstención no suposto de ser designados como instructor/a ou secretario/a nun expediente disciplinario.

Horas sindicais:

Non se computarán como horas sindicais as que se utilicen para a negociación do convenio e

para reunións cos órganos da corporación, sempre que sexa a requirimento dos citados órganos, así como as asistencias ós tribunais como membros deles.

Tódolos delegados sindicais terán acceso libre a tódalas dependencias, oficinas e servicios municipais, tendo dereito, logo de solicitude por escrito, a seren informados dos asuntos que deban coñecer pola representación que teñan, todo iso sen perturba-lo normal funcionamento dos servicios.

No caso de que algún traballador do concello fose nomeado como representante ou asesor dalgún sindicato na mesa de negociación cos órganos de goberno, terá os mesmos dereitos, para efectos de crédito horario, que os delegados de persoal ou delegados sindicais durante o período de negociación na mesa xeral. Limitando o número destes a 1 traballador por sindicato, que non sexa nin membro da xunta de persoal, nin delegado sindical.

#### Artigo 55º.-Capacidade.

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

#### Artigo 56º.-Competencias.

Os órganos de representación sindical terán as seguintes competencias:

- a) Recibi-la máis completa información dos asuntos que afecten o persoal do concello, isto por conducto dos responsables de persoal desta.
- b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de tódalas cuestións que afecten o persoal agás os que afecten a intimidade persoal, dispoñendo para tal fin de acceso, consulta de toda a documentación relativa ás ditas cuestións, logo de solicitude e autorización por escrito para o efecto.

Neste sentido, os xefes das dependencias ou servicios nos que figure documentación relativa ós ditos asuntos, facilitarán sen que se altere o servicio a súa consulta, sen prexuízo das garantías que se estime oportuno adoptar para evita-lo extravío dos documentos, así como das responsabilidades nas que os solicitantes puideran incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional.

- c) Formar parte ou designa-los seus representantes en cantos tribunais de selección de persoal laboral teñan lugar no concello, exercendo de pleno dereito con voz e voto. Para tal fin os representantes dos traballadores, o comité de empresa nomeará un traballador/a de igual ou superior categoría á 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 durante a xornada de traballo. Neste sentido, están lexitimados para convocar reunións ou asembleas de persoal no Concello de Vilagarcía de Arousa, de sector ou no seu conxunto:

1º Organizacións sindicais, a través dos delegados sindicais.

2º Órganos de representación electos.

#### Artigo 57º.-Seccións e delegados/as sindicais.

Tódalas organizacións sindicais que contén con afiliación dentro do concello, poderán constituír ó abeiro da LOLS, seccións sindicais e poderán nomear un delegado/a sindical entre os/as traballadores/as afiliados/as, o/a cal terá os mesmos dereitos que os/as delegados/as de persoal, agás o voto.

#### Artigo 58º.-Exercicio do dereito de reunión ou asemblea, tanto de afiliados a unha sección sindical ou de persoal en xeral. Requisitos.

-Formularase cunha antelación mínima de catro días hábiles, salvo en casos excepcionais.

-Sinalarase a hora, lugar e data da celebración.

-Remitirse datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convoca-la reunión ou asemblea.

-Se no prazo das 24 horas seguintes á data na que se rexistrou a solicitude de autorización, o presidente, alcalde ou concelleiro de persoal do concello non formulase obxeccións por escrito ó respecto, poderá celebrarse sen outro requisito posterior.

-Non existirá ningún tipo de limitación 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.

#### Capítulo XIV Outras disposicións

##### Artigo 59º.-Xubilación.

Establécese con carácter xeral a idade de xubilación forzosa de todo o persoal laboral ós 65 anos. Nembargantes, no caso de que ó cumprir 65 anos o traballador non conte con cotizacións suficientes para causar dereito á pensión de xubilación, poderá solicitar a súa continuación no servizo activo, que lle será concedido polo órgano do concello, que corresponda, de xeito discrecional, atendida a lexislación vixente.

##### Artigo 60º.-Persoal interino e/ou eventual.

Todo o persoal interino e/ou eventual percibirá o 100% do salario que estableza este convenio, para as mesmas categorías.

##### Artigo 61º.-Festivos.

Considéranse festivos para tódolos efectos, e como de traballo-efectivo, os días 24 e 31 de decembro, se ben funcionará o rexistro público.

O martes de entroido a saída será ás 13 horas e para o persoal que traballa a quendas compensaráselle o tempo.

##### Artigo 62º.-Plan de pensións.

O concello comprométese, de conformidade cos acordos adoptados no seu día, a manter o actual plan de pensións para todo o seu persoal laboral fixo ou cunha antigüidade superior a 2 anos continuados desde a última contratación, incrementando a cantidade de 4.644 pesetas/mes e traballador do ano 2000 no IPC para o ano 2001 e seguintes.

##### Artigo 63º.-Melloras sociais.

O concello poderá subvencionar ó persoal laboral fixo e contratado con máis de dous anos de antigüidade desde a última contratación, as próteses dentarias, de visión, auditivas, de fonación e ortopédicas, prescritas por facultativo, durante o ano, conforme o seguinte baremo:

-Próteses dentarias, auditivas, de fonación e, ortopédicas e outras, o 50% do seu importe, ata un máximo de 15.000 pesetas.

-Lentes, o importe dos cristais, excluída a montura, ata un máximo de 15.000 pesetas.

Estas axudas son incompatibles coa percepción doutras similares que otorgue a Administración ou Seguridade Social.

O traballador/a deberá presenta-la correspondente solicitude, dentro do prazo de dous meses contados a partir da data en que lle fora prescrita a prótese ou no caso das dentarias da data en que o especialista rematara o seu traballo e entregara a oportuna factura, na que exporá os motivos desta, e á que xuntará: o informe ou prescrición (receita) médica; factura detallada, na que figuren, se é o caso, os distintos conceptos dela, e xustificante de non ter recibido ou solicitado outra axuda co mesmo destino, ou, se é o caso, unha declaración xurada en tal sentido.

O traballador/a poderá solicitar estas axudas tamén para o seu cónxuxe e fillos que convivan con el, baixo a súa dependencia económica, figuren como beneficiarios no correspondente sistema de asistencia médico-farmacéutica do que sexa titular o traballador/a, carezan de traballo remunerado e non figuren como afiliados/titulares en calquera réxime de Seguridade Social.

##### Artigo 64º.-Vestuario.

O persoal de servizos será dotado da roupa de traballo que precise. Igualmente será provisto de botas de auga, calzado de seguridade, guantes ou traxes especiais a aquel persoal que o precise, e de todos aqueles elementos que o comité de seguridade e saúde laboral estableza.

Persoal eventual e interino: será provisto da roupa necesaria para o seu traballo.

A corporación comprométese a habilitar no seu orzamento anual a cantidade suficiente para vestiario, que se adquirirá a medida que sexa necesario. Correspóndelle ó comité de seguridade e saúde laboral avaliar as necesidades de vestiario e facela proposta correspondente. A entrega de vestiario farase preferentemente no primeiro trimestre de cada ano sen prexuízo de que por causas sobrevidas se teña que renovar-lo vestiario individualmente a algún traballador. A entrega de vestiario farase contraentrega da deteriorada ou fóra de uso.

Artigo 65º.-Baixas por incapacidade temporal.

No caso de baixas de IT por continxencias profesionais (accidente de traballo ou enfermidade profesional), o traballador/a percibirá o 100 % das súas retribucións.

No caso de baixas de IT por enfermidade común ou outras causas aplicarase o que dispoña a lexislación vixente. Nestes casos, con carácter excepcional e logo de solicitude do interesado/a á que se xuntará a documentación que se lle esixa en cada caso concreto, e tendo en conta as distintas circunstancias familiares, económicas, o carácter da doenza que padeza, tempo de curación, etc., o órgano da corporación que corresponda poderá conceder unha gratificación que complete o 100% das retribucións do traballador/a de que se trate, durante o tempo que se determine, e do que se dará conta ó comité de empresa.

Disposicións adicionais

Primeira.-Tódalas cantidades recollidas no presente convenio sufrirán un incremento do IPC anual, salvo que por negociación ou por imperativo legal deban incrementarse noutra cantidade ou porcentaxe.

Segunda.-Na execución das cláusulas reguladas no presente convenio, observarase en tódolos casos as disposicións legais de aplicación, en cada caso, de carácter obrigatorio.

Terceira.-A corporación municipal, sobre temas de persoal laboral solicitará informe previo do comité de empresa, garantindo tanto a información previa a este órgano de representación que posibilite a emisión de informes, como o coñecemento do mesmo polo concelleiro delegado de persoal.

Cuarta.-Nas referencias que se fan ó IPC, entenderase como tal o índice porcentual que como incremento salarial se fixe na Lei de orzamentos do Estado como suba salarial para os funcionarios públicos.

Quinta.-Durante os anos 2001 e 2002, levaranse a cabo os traballos de elaboración dunha nova relación de postos de traballo, co correspondente catálogo de postos e valoración destes.

Sexta.-O texto deste convenio, agás no referido ás cláusulas económicas, e nos puntos coincidentes co texto do acordo marco de funcionarios, estará supeditado ó que resulte do citado acordo marco, co fin de que na medida do posible as condicións xerais sexan semellantes.

Vilagarcía de Arousa, decembro de 2000.

---

## ANEXO I

Clasifícase o persoal laboral que non está incluído en ningún tipo de convenio con outra institución (INEM, Xunta de Galicia, etc.), nos seguintes grupos, en función da titulación e/ou

categoría profesional requirida para o posto de traballo:

Grupo I: persoal titulado superior.

Grupo II: persoal titulado medio.

Grupo III: persoal ó que se esixa titulación de bacharelato, FPPII ou equivalente.

Grupo IV: encargado, capataz, delineante, administrativo 2ª, auxiliar de clínica, auxiliar administrativo, monitores cursos e similares, e persoal ó que se esixa titulación de graduado escolar ou FPI.

Grupo V: operario, peón, limpadora, oficial de oficios, subalterno e similares, e persoal para o que se esixa titulación de estudos primarios.

O persoal laboral fixo e contratado ou temporal existente na actualidade no concello, adscríbese ós seguintes grupos:

-Persoal laboral en xeral.

Grupo I: sociólogo, arquitecto.

Grupo II: arquitecto técnico.

Grupo IV: delineante, auxiliar administrativo.

Grupo V: conserxe, limpadoras, conductor, pintor, laceiro.

-S.P.A.D.

Grupo I: médicos, psicólogos.

Grupo II: asistentes sociais, educadora, ATS.

Grupo IV: aux. admtvo., aux. clínica.

-Escola de musica.

Grupo I: profesor superior.

Grupo II: profesor grao medio.

Grupo V: limpadora.

Os salarios refírense a unha xornada completa. No caso de que o contrato de traballo fose a tempo parcial, o salario será proporcional ás horas semanais contratadas, agás na escola de música, que xa figura establecido en función das horas contratadas na actualidade.

No caso do persoal que preste servicios como monitores de cursos, organizados polo concello e o seu salario sexa preciso establecelo en función das horas lectivas impartidas, este establecerase en función do tipo de curso, e nunca será inferior a 1.500 pesetas/horas lectiva.

As pagas extraordinarias, serán en xuño e decembro, por unha contía igual ó salario base.

---

## ANEXO II

Táboas salariais ano 2001

-Persoal laboral do cadro.

Grupo/posto	Salario base	Complementos incentivo	C.P.A. (1)	Total mes	Total ano	Observac.	Outros
I. Sociólogo C. muller	164.410	128.687		293.097	3.845.984		
III. Adtvo. X. FPSDM	104.017	100.827		204.844	2.666.162		
V. Oper. S.M. FPSDM	77.646	75.094		166.084	2.163.112		
V. Limpadora. C. conc.	77.646	75.094		152.740	1.988.172		

-Persoal escola de música (2).

Grupo/posto	Salario base	Complementos incentivo	C.P.A. (1)	Total mes	Total ano	Observac.	Outros
I. Prof. sup.	87.865	93.544	22.108	203.337	2.615.414	20 H	
II. Prof. G. medio	139.540	112.342		251.882	3.301.664	Xor. compl.	
II. Prof. G. medio	74.421	84.436		158.857	2.055.126	20 H	
II. Prof. G. medio	29.769	33.775		63.544	822.066	8 H	
V. Limpadora	24.847	24.030		48.877	636.218	12 H	

-S.P.A.D. (4).

Grupo/posto	Salario base	Complementos incentivo	C.P.A. (1)	Total mes	Total ano	Observac.	Outros
I. Médico	164.410	164.776		329.186	4.279.052		
I. Psicólogo	164.410	164.776		329.186	4.279.052		
II. Asistente social	139.540	135.215		274.755	3.576.140		
II. Educadora	139.540	135.215		274.755	3.576.140		
IV. Aux. clínica	85.052	96.653		181.705	2.350.564		
IV. Aux. admto.	85.052	96.653		181.705	2.350.564		
II. ATS	89.306	86.115		175.421	2.283.664	24 H	

-Persoal contratado laboral en xeral.

Grupo/posto	Salario base	Complementos incentivo	C.P.A. (1)	Total mes	Total ano	Observac.	Outros
I	164.410	122.334		286.744	3.769.748		
II	139.540	104.229		243.769	3.204.308		
III	104.017	100.827		204.844	2.666.162		
IV	85.052	81.032		166.084	2.163.112		
V	77.646	75.094		152.740	1.988.172		

(1) C.P.A.= CPTA: complemento persoal transitorio absorbible.

(2) Salarios referidos a contratos actuais a tempo parcial.

(3) O persoal contratado temporal percibirá ademais a correspondente indemnización por cesamento, rateado mensualmente a razón de 20 días do salario base por ano, conforme a seguinte fórmula mensual:

S.B.x1,66

30

(4) Coordinación S.P.A.D.: 50.000 pesetas/mes.

Nota: no caso de contratación a tempo parcial o salario fixarase en función de 37,5 horas semanais.