

En Bueu, a 10 de decembro de 2013.—Polo Concello, o Alcalde-Presidente do Concello de Bueu.— Polas Organizacións Sindicais: en representación da CIG, en representación de CSI-F, en representación de CCOO, en representación de CUT.—Pola Xunta de Persoal dos Funcionarios, o Presidente.

Vigo, a 15 de xullo de 2014.—A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014006536

CONVENIO O ACORDO:

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE BUEU

Código de Convenio número 36003792012003

Despois de examinado o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral do CONCELLO DE BUEU, subscrito en representación da parte económica, por unha representación do concello, e, da parte social, polo comité de empresa e por representantes dos sindicatos CC.OO, CIG, CUT e CSIF, en data 9 de decembro de 2013, e ratificado polo Pleno do concello o 7 de abril de 2014.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 13 de maio de 2014.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia nengunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL

AO SERVIZO DO CONCELLO DE BUEU

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

O obxectivo deste Convenio colectivo non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal laboral do Concello de Bueu.

Por todo iso, e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscrición do presente Convenio colectivo das condicións de emprego do persoal laboral ó servizo do Concello de Bueu.

**CAPÍTULO I
DISPOSICIÓN XERAIS****ARTIGO 1º.—ÁMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio Colectivo será de aplicación no Concello de Bueu que o asume na súa totalidade, trala negociación colectiva ó nivel correspondente.

ARTIGO 2º.—ÁMBITO FUNCIONAL

Inclúese expresamente a totalidade dos entes e organismos públicos que formen, ou poidan formar, parte do Concello de Bueu. En calquera caso, a extensión do eido funcional do presente Convenio ao entes ou organismos autónomos que poidan xurdir, trala entrada en vigor do presente Convenio, será obxecto de estudio no seo da súa Comisión Paritaria de Seguimento e Control

ARTIGO 3º.—ÁMBITO PERSOAL

O Convenio colectivo aplicarase a todo persoal laboral fixo, indefinido e temporal que preste servizos no concello de Bueu, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

En todo caso, no tocante ao persoal contratado ao abeiro de programas e/ou plans obxecto de financiamento e/ou subvención externa, as previsións do Convenio resultarán aplicables co alcance, particularidades e limitacións especificamente contempladas, para este colectivo, no tocante ao réxime retributivo, así como no referente ás restantes materias obxecto de regulación.

Terá a consideración de persoal laboral indefinido do Concello de Bueu, coa entrada en vigor do presente convenio, todo o persoal laboral contratado polo concello con anterioridade ao 1 de xaneiro do ano 2005 e/ou aquel outro persoal laboral que, nun período de 30 meses teñan sido contratados durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo, mediante dous o máis contratos temporais, dentro do concello de Bueu ou os seus organismos autónomos.

ARTIGO 4º.—ÁMBITO TEMPORAL, VIXENCIA E DENUNCIA

4.1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2015. En materia retributiva, as táboas salariais serán de aplicación dende o 1 de xaneiro de 2014 Rematado o seu período de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Convenio substitúa ao anterior trala oportuna negociación. En materia

4.2. Ámbalas 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.

ARTIGO 5º.—OBXECTO

O Convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal da entidade local, rectifica os anteriores Convenios naqueles extremos que modifica e substitúe e renova aquelas materias nas que se produzan alteracións.

ARTIGO 6º.—CARÁCTER

O Convenio pretende ter un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos, no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario. As partes asinantes do Convenio colectivo comprométese á aplicación directa do mesmo e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións das condicións pactadas en prexuízo dos/as traballadores/as.

ARTIGO 7º.—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

Enténdese este Convenio como o marco global máis favorábel. A Comisión de Seguimento e Interpretación estudará, caso por caso, a aplicación, a persoas determinadas, das condicións laborais máis beneficiosas que estean recoñecidas con anterioridade á entrada en vigor do Convenio.

As melloras establecidas noutras disposicións de carácter xeral, que se diten con posterioridade e que non se reflicten neste Convenio colectivo despois da súa aprobación, serán de aplicación, segundo o principio de norma máis favorable ou condicións máis beneficiosa para os traballadores.

ARTIGO 8º.—IRRENUNCIABILIDADE

Terase por nula e non por feita a renuncia por parte dos/as traballadores/as de calquera beneficio establecido no Convenio.

ARTIGO 9º.—APLICACIÓN FAVORABLE

Como norma xeral unha vez aplicado o Convenio, e trala consulta á Comisión Paritaria mixta de control e seguimento, tódalas condicións establecidas nel, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ó sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores, e de conformidade coas previsións legais que resulten de aplicación

ARTIGO 10º.—APLICACIÓN DIRECTA

As partes asinantes do Convenio ó nivel que sexa, comprométense á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

ARTIGO 11º.—PUBLICIDADE DO CONVENIO COLECTIVO

Con independencia da súa aprobación polo Pleno municipal, será publicado no BOP de Pontevedra. A publicidade será por conta do Concello, asegurándose que todos e cada un dos traballadores deste Concello dispoñan dun exemplar gratuíto do mesmo.

ARTIGO 12º.—CONFLITIVIDADE LABORAL

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas de carácter colectivo, as partes asinantes do Convenio comprométense a esgota-la vía do diálogo, dentro da propia institución acudindo á Comisión Paritaria mixta.

**CAPÍTULO II
SEGUIMENTO E CONTROL****ARTIGO 13º.—COMISIÓN PARITARIA MIXTA DE CONTROL E SEGUIMENTO
DO CONVENIO COLECTIVO**

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 Paritaria Mixta de control e seguimento do Convenio con carácter central e único para todo o Concello, coa configuración seguinte: estará constituída por 1 representante de cada sindicato asinante deste convenio ou con representación no Comité Empresa, e o mesmo número de votos ponderados en representación da corporación.

A Comisión Paritaria Mixta contará cun secretario/a, que será un técnico designado polo concello, tomará nota do tratado nas reunións desta, redactando acta e actuando de fedatario con voz pero sen voto, dos Convenios adoptados. Así mesmo, o secretario terá as funcións seguintes:

13.2.a) Convoca-las partes coa antelación e forma debida.

b) Dar entrada, rexistrar e distribuír, entre os membros da comisión, as consultas e solicitudes recibidas.

13.2.c) Levar un rexistro das actas aprobadas e librar certificacións dos Convenios adoptados.

13.3.d) Cantos outros cometidos lle sexan encomendados pola comisión Paritaria de control e seguimento para o mellor funcionamento desta.

13.3. A comisión Paritaria de control e seguimento terá as seguintes funcións:

13.3.a) Interpretación auténtica do texto do Convenio, na súa aplicación práctica.

13.3.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. Naqueles casos complexos e con especificidade concreta nun ente, a resolución non será de aplicación ó resto das institucións, salvo que estas o pidan expresamente.

13.3.c) Vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado no Convenio segundo as oportunas recomendacións e interpretacións.

13.3.d) Denuncia do incumprimento do Convenio.

13.3.e) Estudio da evolución das relacións entre as partes sinatarias do Convenio.

13.3.f) Informe referente a extensión e o grao de aplicación do Convenio, dificultades encontradas respecto de entidade e propostas de superación destas.

13.3.h) 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 das entidades locais correspondentes.

13.3.i) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do Convenio ou veñan establecidas no seu texto.

13.3.j) Calquera outra que, se é o caso, lle poida ser atribuída ó amparo de disposicións que no futuro se promulguen.

13.3.k) Facer o seguimento e, no seu caso, desenvolvemento da aplicación do convenio. A tal efecto emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes extremos.

13.4.a) A Comisión Paritaria Mixta de control e seguimento poderá utiliza-los servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

13.5. A Comisión Paritaria Mixta de control e seguimento recibirá cantas consultas e reclamacións lle sexan formuladas por escrito respecto a cuestións da súa competencia, pero tan só polas vías procedementais seguintes:

13.5.a) Por medio do Comité de Empresa e/ou delegados de persoal e das centrais sindicais máis representativas e as signatarias do Convenio.

13.5.b) A través de solicitude escrita realizada polos traballadores/as da entidade local.

13.6. A comisión reunirase:

13.6.a) Con carácter ordinario, semestralmente o día que oportunamente se sinale.

13.6. b) Con carácter extraordinario cando o solicite polo menos o 50% dos seus compoñentes.

13.6. c) As sesións da comisión Paritaria realizaranse no enderezo desta, aínda que poderán efectuarse tamén en calquera outro lugar, tralo Convenio dos voceiros, estando a asistencia a elas reservada ós membros e asesores correspondentes.

13.7. As convocatorias das diversas sesións da Comisión Paritaria Mixta, realizaraas o secretario/a, co visto e praxe dos voceiros, mediante citación por escrito na que conste, o lugar, a data e a hora, así como a orde do día, enviándose por correo certificado ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles, respecto da data prevista de realización, no caso de que convoque a sesión ordinaria, e dous días naturais para o caso en que se cite á sesión extraordinaria.

13.8. A orde do día das diversas sesións da Comisión Paritaria Mixta será fixada polo secretario/a, co visto e praxe dos voceiros, conforme o disposto en Convenio previo entre os respectivos voceiros.

13.9. En todo caso, os membros da comisión e asesores das partes que teñan a condición de empregados públicos en activo, terán dereito á correspondente licenza retribuída por todo o tempo necesario para o axeitado cumprimento da súa misión como tales membros ou asesores; o tempo investido polos delegados/as de persoal do concello nas reunións da Comisión Paritaria Mixta, non será computado como horas sindicais.

13.10. Para que as sesións da Comisión Paritaria Mixta poidan realizarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 50% dos compoñentes de cada parte da comisión, así como a do secretario/a ou dos que ós substitúan nos seus cargos, en primeira convocatoria, establecéndose unha segunda convocatoria do 25% de cada parte 1/2 hora máis tarde.

13.11. De cada xuntanza e ó seu remate, o secretario/a da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de consta-lo lugar, a data e a hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os Convenios adoptados con opinión sintética das opinións emitidas e a expresión dos votos; a correspondente acta así redactada pasará inmediatamente á aprobación e sinatura de tódolos asistentes.

13.12. As actas das sesións da Comisión Paritaria Mixta arquivaranse nun rexistro que custodiará o secretario/a, baixo a súa responsabilidade, no domicilio da devandita comisión, tendo que expedir-las certificacións oportunas dos Convenios que as referidas actas conteñan, cando así o reclame parte lexitimamente interesada.

13.13. Os acordos entre as partes da Comisión Paritaria Mixta da Comisión deberán adoptarse por mais do 50% de cada unha das dúas representacións asistentes, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas partes. No caso de non haber acordo entre as partes da Comisión Paritaria Mixta, nun prazo máximo de tres meses, estas someterán as súas diferenzas 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 mixta, que emitirá ditame no sentido deste, excepto no caso de que ámbalas partes chegasen a un Convenio posterior ou simultáneo, caso no que prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo sen efecto.

13.14. Os ditames da Comisión Paritaria Mixta notificaráselles ás partes implicadas.

13.15. Cando ámbalas partes así o consideren, crearanse comisións de traballo restrinxidas para tratar temas concretos e predeterminados. Estas comisións elaborarán os ditames que logo serán presentados á Comisión Paritaria Mixta, non sendo estes vinculantes senón meramente informativos.

13.16. As partes asinantes do Convenio colaborarán coa Comisión Paritaria mixta facilitando canta axuda e información lles sexa requirida, en virtude do cumprimento do pactado no texto do Convenio. O empregado público que obstaculizase o labor da Comisión Paritaria Mixta, será obxecto de requirimento en forma ao respecto por parte do Alcalde da entidade local onde preste servizos e, no caso de persistir na actitude, incorrerá na falta grave de insubordinación.

13.17. As comunicacións oficiais da Comisión Paritaria Mixta de control e seguimento verificaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

CAPÍTULO III NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTIGO 14º.—DO DEREITO Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA

14.1.—Os traballadores ao servizo do Concello de Bueu terán dereito á participación na determinación das súas condicións de traballo conforme á lexislación vixente aplicable.

14.2.—Serán obxecto de negociación aquelas materias fixadas no artigo 37 da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público e artigo 85 do RD 1/1995 do 24 de marzo, polo que se

aproba o Estatuto dos Traballadores, e en xeral calquera outra que atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinale como obxecto de negociación colectiva.

14.3.—En todo caso, serán obxecto de negociación, na Mesa Xeral de Negociación do Concello, as seguintes materias:

- A aplicación do incremento das retribucións do persoal ó servizo do Concello nos orzamentos ordinarios anuais do Concello, dentro dos límites da lexislación presupostaría do Estado e da Comunidade Autónoma de Galicia.
- A determinación e aplicación das retribucións complementarias.
- As normas que fixen os criterios xerais en materia de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo, e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- As normas que fixen os criterios e mecanismos xerais en materia de avaliación do desempeño.
- Os plans de Previsión Social Complementaria.
- Os criterios xerais dos plans e fondos para a formación e promoción interna.
- Os criterios xerais para a determinación de prestacións sociais.
- As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.
- Os criterios xerais de acción social.
- As que así se establezan na normativa de prevención de riscos laborais.
- As que afecten as condicións de traballo e as retribucións dos/as empregados/as públicos/as, coia regulación esixa norma con rango de Lei.
- Os criterios xerais sobre ofertas de emprego público.
- As referidas a calendario laboral, horarios, xornadas, vacacións, permisos, mobilidade funcional e xeográfica, así como os criterios xerais sobre a planificación estratéxica dos recursos humanos, naqueles aspectos que afecten a condicións de traballo dos/as empregados/as públicos/as.
- O establecemento dos calendarios laborais de cada servizo do Concello.
- O reparto das vacacións dos diferentes servizos do Concello.
- Ás medidas sobre a seguridade e saúde laboral dos/as empregados/as públicos/as do Concello.
- A roupa de traballo anual.

ARTIGO 15º.—ÓRGANOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

15.1.—Coa finalidade de posibilita-la participación do persoal laboral na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Bueu constituirase unha mesa de negociación na que estarán presentes as centrais sindicais máis representativas asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa, os/as Delegados/as do Comité de Empresa ou os/as Delegados/as Persoal.

15.2.—A Mesa de Negociación do persoal laboral será a encargada de negocia- los futuros Convenios Colectivos para o persoal laboral.

15.3.—A composición da Mesa de Negociación do persoal laboral será paritaria. 15.4.—A Mesa de Negociación reunirse como mínimo 2 veces ó ano.

15.5.—As decisións tomaranse por maioría de máis do 50% dos compoñentes de cada unha das partes da Mesa.

15.6.—Igualmente, e de acordo co previsto no artigo 36.3 da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, constituirase unha Mesa Xeral de Negociación dos Empregados Públicos no Concello de Bueu para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns a persoal funcionario e laboral.

15.7.—Ás materias e condicións de traballo comúns, e obxecto de negociación na referida Mesa Xeral, serán as previstas ao abeiro do disposto no artigo 37 da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público e en xeral calquera outra que por acordo ou, atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinale como obxecto de negociación colectiva.

**ARTIGO 16º.—PRINCIPIO DA BOA FE**

En todo caso as negociacións realizaranse sempre baixo o principio da boa fe.

ARTIGO 17º.—DEREITOS E DEBERES

1.—No relativo ós dereitos e deberes aos traballadores ao servizo do Concello de Bueu aplicarase o disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

2.—A Corporación reconece o Dereito á Folga de tódolos/as traballadores/as municipais, que poderán exercer conforme ó establecido no Art. 28.2 da Constitución Española, R.D.Lei 17/1977, de 4 de marzo, e normativa específica.

**CAPÍTULO V
AUTONOMÍA LOCAL****ARTIGO 18º.—AUTONOMÍA LOCAL**

Todo o contido deste Convenio Colectivo baséase no marco da autonomía da negociación colectiva das Corporacións Locais, arrincando, polo tanto, da autonomía e autoorganización destas conforme a lei.

Así mesmo, baséase no carácter de representatividade que teñen as organizacións sindicais, así como os órganos de representación legal do persoal laboral, de conformidade coa lexislación aplicable vixente.

**CAPÍTULO VI
CALIDADE DE SERVIZOS. ABSENTISMO LABORAL****ARTIGO 19º.—CALIDADE DE SERVIZOS. REGULACIÓN E XUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.
CRITERIOS DE CONTROL E XESTIÓN**

A Corporación Municipal e os sindicatos máis representativos asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa potenciarán os instrumentos de regulación e xustificación de ausencias a través dos criterios de control e xestión das mesmas e de medidas de mellora dos sistemas e procedementos da calidade na prestación do servizo público ós cidadáns,

En calquera caso, das medidas que se adopten para reducir as ausencias informarase puntualmente á Comisión Paritaria de control e seguimento, así como aos órganos de representación dos traballadores.

A mesa xeral de negociación exercerá a competencia para determinar os criterios e as medidas a tomar para a regulación, sancións e xustificacións das ausencias.

O persoal virá obrigado a comunicar perante a primeira hora da xornada laboral a unidade/servizo correspondente todas aquelas ausencias e faltas de puntualidade e/ou permanencia do persoal, en que se aleguen causas de enfermidade, incapacidade temporal e outras causas de forza maior que se produzan. Así mesmo comunicarase a unidade/servizo correspondente a maior brevidade no caso de ser causa sobrevida durante a xornada laboral.

As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia do persoal que non queden debidamente xustificadas, conforme ao criterios sinalados, darán lugar á correspondente dedución proporcional de haberes, previa comunicación o interesado, sen prexuízo das medidas disciplinarias que procedan.

Serán consideradas como xustificadas todas aquelas ausencias autorizadas e derivadas do exercicio dos dereitos reconecidos, na normativa vixente, en materia de vacacións, licenzas, permisos e incapacidade laboral, e que sigan o procedemento legalmente establecido, para a súa concesión, así como os criterios e normas fixados, para ese efecto, no Concello de Bueu.

Asemade, tamén serán admisibles os casos de ausencias por indisposición de seis días no ano natural, dos cales só tres poderán ter lugar en días consecutivos, non dando lugar a dedución retributiva ningunha, sempre e cando esta circunstancia sexa comunicada a unidade/servizo de pertenza, e obxecto

de posterior xustificación, unha vez reincorporado o empregado ao seu posto, mediante declaración xurada ao respecto da causa da referida ausencia.

Non obstante, aquelas ausencias e faltas de puntualidade e/ou permanencia do persoal que non se deriven dos supostos sinalados no punto anterior, ou respecto das que non se poida achegar xustificación documental, e que non supoñan, acumuladamente, máis de tres horas ao mes, ou trinta horas ao ano, tamén terán a consideración de xustificadas, non procedendo, xa que logo, dedución retributiva ningunha; todo ilo sen prexuízo de que exista a obriga de que ditas ausencias deban ser comunicadas. En todo caso, no momento en que se superen os devanditos cómputos horarios, ben sexan máis de tres horas ao mes, ou trinta horas ao ano, en cómputo anual, procederase á dedución retributiva proporcional, considerando, a tal efecto, a totalidade de horas de ausencia contabilizadas.

Coa finalidade de proceder a unha materialización efectiva destas previsións, procederase a remitir, xunto coas dúas nóminas inmediatamente posteriores á entrada en vigor do Convenio Colectivo, ás deducións retributivas que procederían a meros efectos informativos, advertíndose, non obstante, que unha vez finalizado este período transitorio de dous meses, toda ausencia inxustificada que sobrepase os límites fixados ao efecto dará lugar a unha dedución de haberes proporcional.

CAPÍTULO VII

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTIGO 20º.—SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

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.

As partes asinantes do Convenio comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión de seguimento e control do presente Convenio.

Deste xeito, recóllese a recomendación da aplicación da solución extrajudicial de conflitos colectivos conforme os seguintes presupostos:

O Concello de Bueu e os sindicatos máis representativos asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa poderán acorda-la creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extrajudicial de conflitos colectivos.

Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán se-los 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 por estas.

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 subscribise 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 as 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.

Para todo iso o concello comprometerase a ofrecer a través da comisión Paritaria do Convenio, unha vez sexa este asinado, os seus servizos encamiñados a mediar ou propoñer mediador ou mediadores, para os posibles conflitos.

CAPÍTULO VIII

ASISTENCIA E PERMANENCIA NO TRABALLO

ARTIGO 21º.—CALENDARIO LABORAL

O calendario laboral ordinario para o persoal ao servizo do Concello de Bueu será o que se estableza, con carácter xeral polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, e afecte ao conxunto da Administración Local de Galicia e ao Concello de Bueu, en particular; todo iso sen prexuízo dos calendarios especiais que, polas particularidades dos diferentes servizos, e en atención ao seu interese e adecuada prestación, poidan existir.

Os días 24, 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas, a excepción dos servizos de información e rexistro xeral. Os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable.

Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural, e como máximo, un día de permiso cando algunha ou algunhas festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non sustituíbel pola Comunidades Autónoma de Galicia, coincidan con sábado en dito ano.

O día 22 de maio, festa dos empregados públicos da Administración Local, reducirase o horario tendo saída o persoal ás 12 da mañá para asistir ós actos de celebración que se programen

Ademais do anterior, o persoal que traballe no rexistro ou en servizos especiais, ou que por necesidades do servizo teña que traballar estes días terá dereito a compensación correspondente no ano seguinte.

Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse, anualmente, antes do 15 de decembro de cada ano natural, con arranxo ás presentes normas e serán de coñecemento público de todo o persoal debendo permanecer expostos nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo. Nos devanditos calendarios incluíranse a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades e, de ser o caso, os períodos nos que non caiba o goce de permisos nin vacacións por razóns do servizo. As modificacións sobrevidas deberán ser informadas negociadas, previamente, e coa antelación suficiente, aos cos órganos de representación do persoal, e informadas aos traballadores directamente afectados.

Naqueles supostos nos que non se establezan, de forma concreta, os calendarios específicos dos distintos servizos, serán de directa aplicación os criterios fixados, con carácter xeral, no presente artigo.

O calendario laboral conterà a distribución anual da xornada, e haberá de respectar as seguintes condicións:

Os horarios acomodaranse ás necesidades do servizo, respondendo ao criterio de facilitar a atención á cidadanía.

A distribución anual da xornada non poderá alterar o número de días de vacacións que estableza a normativa en vigor.

Estableceranse quendas rotatorias ou a convir nun estudio de pontes ó longo do ano, de tal maneira que non queden os servizos descubertos de persoal.

ARTIGO 22º.—XORNADA LABORAL

1.—A duración da xornada de traballo no Concello de Bueu será 37 horas e media semanais de traballo efectivo.

Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada.

2. — A xornada ordinaria de traballo do Concello de Bueu realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 8:00 horas e as 14:30 horas de cada día, salvo modificacións ou flexibilidades negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características. O tempo de traballo restante ata completar a xornada semanal realizarase en horario flexible, entre as 7:45 e as 15:30 horas,

Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación.

A flexibilidade de horario será solicitada por escrito ó Alcalde ou Concelleiro/a en quen delegue, dando conta ó Comité de Empresa u Delegados/as de Empresa tanto da solicitude como da resolución.

Establecerase un horario de atención xeral ao público de 09,00 a 14,00 horas de luns a venres.

3. — Os sábados pola mañá permanecerá aberto o servizo de Rexistro Xeral, en horario de 9:30 a 13:00 horas.

A cobertura deste servizo realizarase, con carácter rotatorio e equitativo, e conforme a quendas preestablecidas, por parte do persoal administrativo, auxiliar administrativo e subalterno. A compensación do traballo desenvolvido neste servizo realizarase co mesmo criterio que o fixado para as gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral.

4. — Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, poderase establecer unha xornada reducida de traballo dunha hora diaria, ao final da xornada fixada no apartado 2º do presente artigo.

Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta redución, o tempo de redución computarse sobre a xornada anual de traballo, de tal xeito que a distribución concreta da mesma garanta unha compensación horaria semellante a dos restantes traballadores.

5. — En todo caso, nos supostos nos que, polas especies características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida.

6. — Dentro da xornada.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de trinta minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos e, con carácter xeral, deberá efectuarse entre as dez e as doce trinta horas, no horario de mañá, ou entre ás dezasete e ás dezanove trinta horas no horario de tarde.

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 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.

Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con

carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo.

7.— Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral.

A atención dos servizos extraordinarios fora da xornada normal de traballo terá carácter voluntario, excluídos os motivados por razóns de forza maior, sen que ninguén poida ser obrigado/a a facelas nin represaliado/a pola súa negativa.

Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser argumentados baseándose en excepcionais necesidades de servizo; en todo caso non poderán exceder de 80 ó ano por traballador/a.

Para o debido control do número de horas extraordinarias feitas, recoméndase levar un rexistro por servizos co número de horas realizado trimestralmente, que en todo caso será entregado tamén trimestralmente ós representantes dos traballadores.

A compensación por horas extraordinarias, será realizada en tempo de descanso, e só excepcionalmente, de xeito motivado e ante a imposibilidade, por razóns de servizo, de dita compensación horaria, se procederá a súa compensación económica, conforme as contías fixadas neste Convenio no artigo correspondente as retribucións. Esta compensación horaria deberá materializarse, preferentemente, en xornadas de traballo completas, que deberá ser compatible, en todo caso, coa adecuada prestación dos servizos correspondentes; en casos excepcionais, en que non sexa posible a acumulación ata completar xornadas completas, poderase autorizar o goce das compensacións en tempo inferior, a excepción daqueles servizos especiais que se organicen en quendas. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer de dous días libres de compensación no trimestre seguinte á data da realización, se ás horas realizadas non ten sido compensadas no dito prazo.

A compensación por servizos extraordinarias, se materializará conforme aos seguintes criterios; a razón de 1,5 horas por cada hora traballada de luns a sábado de mañá ou de tarde; no caso de que sexan realizadas en domingos, festivos ou noite, compensaranse con 3 horas de descanso.

As fraccións de tempo traballadas que sexan inferiores a 20 minutos non serán aboables

En ningún caso poderán presentarse ó cobro nin aboarse tempos de traballo realizados en xornadas que correspondan como días de permiso solicitados ou de vacacións.

8.— Para a determinación da compensación correspondente, ven sexa en tempo libre ou, de ser o caso, en contías económicas, aplicaranse os seguintes criterios horarios:

- Entenderase por traballo en período nocturno, o efectuado entre as 10 da noite (22:00 horas.) e as 6 da mañá (06,00 horas).
- Entenderase por traballo en período festivo, o realizado no tempo que medie entre as 22:00 horas da véspera e as 24:00 horas de cada domingo ou festivo.

ARTIGO 23º.—SERVIZOS ESPECIAIS OU DE URXENCIA

Estes servizos disporán dun sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e ós servizos que se vaian realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, así como o descanso semanal ininterrompido de 24 horas, que se engadirá ao anterior.

A súa xornada non excederá en cómputo anual do que se sinala para o resto do persoal.

O horario de prestación do servizo será negociado pola corporación local cos representantes dos traballadores, oídos os empregados afectados,

En caso de que, como consecuencia das necesidades que poidan xurdir na prestación destes servizos especiais, e coa finalidade de proceder a unha adecuada cobertura do mesmo, o seu persoal deba prestar servizo nos seus días de libranza, procederase, por parte dos responsables dos mesmos, a unha actualización e redistribución do cuadrante de quendas inicialmente previsto, co obxecto de realizar a compensación horaria desta circunstancia, de tal xeito que a prestación nestes días de libranza non supoña un incremento respecto das horas de servizo inicialmente previstas.

Terá a consideración de hora extraordinaria, cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada de traballo, regulándose o seu aboamento ou compensación segundo o previsto neste Convenio.

Os calendarios de servizos especiais preverán a xornada laboral ordinaria dos mesmos, así como, de selo caso, a parte variable do horario.

A elaboración e tramitación destes calendarios rexeráse polos mesmos criterios establecidos, con carácter xeral, para os calendarios ordinarios.

ARTIGO 24º. – VACACIÓNS

1. – As vacacións anuais retribuídas do persoal serán de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizo, ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, e gozaranse polos traballadores, de forma obrigatoria, dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte, sendo obrigado o goce da metade das mesmas entre o 1 de xuño e o 30 de setembro e en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos de vacacións sexan compatibles coas necesidades do servizo. Sen prexuízo do anterior se poderá solicitar o desfrute independentemente de ata 7 días hábiles por ano natural

2. – Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa.

3. – O persoal con contratos laborais temporais poderá escoller as datas das súas vacacións sen ter que facelas coincidir obrigatoriamente co ano natural, sempre que as necesidades do servizo o permitan

4. – O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, para a súa negociación cos representantes dos traballadores, de modo que cada traballador/a poida coñecer-las datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

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

6. – 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 do traballador/a ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña desfrutado ou completado na súa totalidade o desfrute do período vacacional.

7. – No suposto de producirse colisión de intereses entre o traballador/a afectado pola enfermidade ou por accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.

8. – 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.

9. – A traballadora embarazada terá dereito a escolle-la data das súas vacacións regulamentarias, sempre e cando as una sen solución de continuidade á baixa por maternidade. Do mesmo xeito recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado.

10. – Os permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo, poderanse acumular ao período de vacacións, mesmo despois do remate do ano natural ao que aquelas correspondan.

Cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactancia natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactancia, a empregada terá dereito a gozar as vacacións

en data distinta, aínda que houbera terminado o ano natural ao que correspondan. Gozarán deste mesmo dereito quen estean gozando do permiso de paternidade.

11.—A baixa por maternidade, enfermidade ou accidente interromperá o cómputo de período vacacional e reanudarase de acordo coas necesidades do servizo despois da alta. De producirse colisión de intereses entre un traballador afectado por unha enfermidade ou por un accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.

12.—No caso de que o traballador cese por xubilación ou falecemento sen gozar das vacacións que lle corresponderan, terá dereito (él ou os seus dereitohabintes) a que se lle inclúa na liquidación o importe da parte proporcional das vacacións devengadas e non disfrutadas polo período de tempo traballado durante o ano.

ARTIGO 25º.—*PERMISOS, LICENZAS, EXCEDENCIAS E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS*

Sen prexuízo do previsto no presente artigo, no que se refire á regulación do réxime de permisos, licenzas, excedencias e situacións administrativas do persoal laboral municipal incluído no eido de aplicación do presente Convenio, estarase ao disposto nas previsións normativas fixadas, ao respecto, pola lexislación estatal e autonómica vixente en cada momento, e que resulten máis favorables para o persoal.

A) *PERMISOS*

Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

- a) Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave ou intervención cirúrxica dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave ou intervención cirúrxica dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

- b) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día na mesma localidade e dous días se hai cambio de localidade. Se a unidade familiar está composta por dous ou máis membros, o permiso será de tres días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.
- c) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos e os recoñecidos neste Convenio.
- d) Por asistencia a xuntas, asembleas, congresos...de carácter sindical o tempo de duración e número de traballadores que se determine pola Mesa de Negociación.
- e) Para concorrer a exames finais ou parciais liberatorios e demais probas definitivas de aptitude, o tempo imprescindible.
- f) Por lactancia dun fillo ou filla menor de doce meses, a funcionaria terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento, despois do gozo do permiso de maternidade.

A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que se tería dereito si se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito computarase durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

- g) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o/a traballador/a terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras.
- h) Por razóns de garda legal, cando o persoal teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución de un tercio o un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.
- Terá o mesmo dereito o persoal que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.
- i) As empregadas 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 logo de xustificación da necesidade de realización delas dentro da xornada de traballo.
- k) O persoal terá dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.
- l) Para acompañar o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, o persoal terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.
- m) Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, acollidos/acollidas ou familiares que convivan, e para atender o seu coidado, o persoal terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.
- n) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o persoal terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.
- Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, se é o caso, o de dous meses.
- ñ) O persoal terá dereito a ausentarse para acompañar ás revisións médicas aos fillos, as fillas, as persoas maiores e cónxuxes, ao seu cargo, polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.
- o) Concederase permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

En todo caso, por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico, sempre que non se poida acudir fóra do horario de traballo, o persoal municipal terá dereito a permiso polo tempo preciso para a súa realización, sempre que estea debidamente xustificado.

- p) Poderase dispoñer dun máximo de tres días ao ano de permiso por asuntos particulares sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo.

Estes días non poderán acumularse en ningún caso ás vacacións anuais retribuídas. Se por causas de necesidades do servizo non puideran disfrutarse dentro do ano natural, poderase facer uso dos mesmos durante o mes de xaneiro de ano seguinte. Sen prexuízo do anterior, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, os días por asuntos particulares así como,

no seu caso, os días de permiso previstos no artigo 21.2, poderanse acumular aos días de vacacións que se disfruten de forma independente.

En ningún caso poderá ser compensado, de forma económica, o non disfrute dos días de asuntos particulares.

2.—Sen prexuízo do fixado no punto anterior, o persoal laboral tamén poderá gozar dos seguintes permisos por motivos da conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero:

Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase á opción da empregada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é 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 ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou filla ou de parto múltiple.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se encuentre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase á elección do empregado, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que un mesmo menor poida dar, en ningún caso, dereito a varios períodos de gozo deste permiso.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado ou acollido, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata tres meses de duración, e durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas, podendo gozarse de forma fraccionada, sempre que non se superen os tres meses.

Con independencia do permiso de ata tres meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto previsto no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma

permanente ou simple, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento. Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, e o acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un ano.

Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Nos supostos de adopción ou acollemento, se ambos os proxenitores fosen persoal ao servizo do Concello, o permiso poderase distribuír á opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos, respectando en todo caso o prazo de duración.

Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos previstos nas alíneas a) e b).

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nas alíneas a) e b) nos seguintes supostos:

- Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.
- Se a filiación paterna non estivese determinada.
- Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese á nai a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados nesta alínea.

Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c), o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

Os empregados que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, así que finalice o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo nos termos e nas condicións que non lles resulten menos favorables ao gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

Permiso por razón de violencia de xénero sobre o persoal: as faltas de asistencia do persoal vítima da violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións nas que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, o persoal vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lles poidan ser aplicables, nos termos que para estes supostos establece a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave; o persoal terá dereito, sempre que ambos proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de cando menos a metade da duración

de esta, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos presupostos do Concello, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado polo cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado por informe do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os 18 anos.

Cando concorran en ambos proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, poidan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o persoal terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución da xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

Asemade, no suposto de que ambos presten servizos no Concello este poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

3.— Aos efectos do previsto, no presente artigo, en materia de permisos, será de aplicación o cadro de graos de consanguineidade e afinidade que a continuación se sinala;

GRAOS DE CONSANGÜINIDADE E AFINIDADE				
GRAOS	TITULAR		CÓNXUXE	
1º GRAO	PAIS	SOGROS	FILLOS	XENRO/NORA
2º GRAO	AVÓS	IRMÁNS	CUÑADOS	NETOS
3º GRAO	BISAVÓS	TÍOS	SOBRÍÑOS	BISNETOS
4º GRAO	CURMÁNS			

B) LICENZAS

Poderanse conceder licenzas nos seguinte casos e condicións:

Por matrimonio ou inicio de vida en común o traballador terá dereito a unha licenza de 15 días naturais ininterrompidos, que poderán sumarse ás vacacións anuais. O inicio da convivencia deberá demostrarse mediante certificación rexistral de matrimonio ou de parella de feito, ou por calquera outro medio que acredite debidamente dito feito.

Por embarazo, nas condicións e duración prevista na lexislación xeral.

Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de 3 meses, cada dous anos. A Concesión de licenzas por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidade do servizo.

As licenzas por enfermidade fixaranse de acordo co réxime da Seguridade Social ao que pertenza o traballador.

Poderanse conceder licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública, logo do informe favorable do superior xerárquico, e o traballador terá dereito a percibir as retribucións básicas e mailo complemento familiar.

C) EXCEDENCIAS

1.—Os traballadores con alomenos unha antigüidade de 1 ano teñen dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado polo mesmo traballador si teñen transcorrido catro anos dende o remate da anterior excedencia.

2.—Para o coidado de fillos/as: Os traballadores fixos ou indefinidos terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza coma por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, que se contará desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, que porá fin ó que se viñera desfrutando.

3.—Para ó coidado dun familiar: Os traballadores fixos ou indefinidos, terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender o coidado dun familiar que se encontre ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta poñerá fin ao que se viñese gozando.

4.—A excedencia regulada nos puntos 2º 3º constitúe un dereito individual do persoal laboral e poderá disfrutarse de forma fraccionada. No caso de que dous traballadores/as xerasesen o dereito a gozala polo mesmo suxeito causante, a administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.

O tempo de permanencia nesta situación será computable para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable. O posto de traballo desempeñado reservarase, cando menos, dous anos. Ao transcorrer ese período, a devandita reserva será a un posto na mesma localidade e de igual retribución.

Non obstante, cando do persoal laboral formen parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo se estenderá ata un máximo de 15 meses cando se trate de unha familia numerosa de categoría xeneral, e ata un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Os traballadores nesta situación poderán participar nos cursos de formación que convoque a administración.

5.—Por razón de violencia sobre os/as traballadores/as: Os traballadores do Concello, vítimas de violencia de xénero, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia durante seis meses sen ter que prestar un tempo máximo de servizos previos e sen que sexa esixible prazo de permanencia nela.

Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, e o devandito período será computable para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa aplicable.

Cando as accións xudiciais o esixisen, poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezaoto, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, para o fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os tres primeiros meses desta excedencia, do persoal laboral terán dereito a percibir as retribucións íntegras e, se é o caso, ás prestacións familiares por fillo ao seu cargo.

6.—Outras excedencias: A aplicación doutras excedencias rexeranse pola normativa vixente aplicable en cada momento, con arranxo á regra de norma máis favorable para os/as traballadores/as

SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

Para a determinación do alcance, contido e condicións xerais das situacións administrativas do persoal laboral será de aplicación a normativa vixente, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo das administracións locais de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, así como co Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e restante normativa laboral aplicable, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador.

ARTIGO 26º.—COMÚN A PERMISOS E LICENCIAS; CRITERIOS DE TRAMITACIÓN E XESTIÓN

1.—As solicitudes de permisos que sexan previsibles faranse mediante escrito presentado nun rexistro habilitado ao efecto na unidade/departamento encargado da xestión ordinaria de recursos humanos, segundo modelo formalizado a disposición dos traballadores (incorporado xunto coas presentes normas). Para estes efectos, nos diferentes servizos/unidades, así como na unidade/departamento encargado da xestión ordinaria de recursos humanos, existirán modelos normalizados de solicitude. Estes impresos deberán ser cubertos polo interesado/a, facendo constar a clase de permiso ou licenza que se solicita e a súa duración, e achegando, de ser o caso, a xustificación documental pertinente. No caso de que non sexa posible achegar a xustificación documental no momento da solicitude, esta deberase presentar dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo do permiso. En caso contrario, procederase a descontar das percepcións salariais a parte correspondente, nos termos previstos no presente documento.

2.—Nos casos nos que o modelo formalizado de solicitude de permisos non se adapte ás circunstancias da solicitude do empregado, este poderá presentar a súa petición mediante escrito personalizado, no que, en todo caso, deberán figurar de xeito claro, os datos do empregado, unha exposición das causas alegadas, así como o que se solicita.

3.—As comunicacións dos permisos sobrevidos, ou imprevisibles, deberanse facer, verbalmente, e conxuntamente, ao departamento/unidade de recursos humanos e ao responsable do servizo/unidade correspondente. En calquera caso, presentarase a oportuna xustificación documental do permiso dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo do mesmo. En caso contrario, procederase a descontar das percepcións salariais a parte proporcional correspondente, nos termos previstos no presente documento.

4.—Os permisos e licenzas deberán solicitarse con cinco días hábiles de antelación, como mínimo, e dita solicitude deberá conter a conformidade do responsable do servizo/unidade, salvo os casos de urxente necesidade, nos que será aplicable o indicado no punto anterior. Será causa suficiente de denegación do permiso a súa presentación fóra de prazo.

Nos casos en que o responsable do servizo/unidade néguese a dar a súa conformidade, deberá achegar informe aclaratorio respecto dos motivos da súa negativa.

Asemade, nos casos en que sexa imposible conseguir que o responsable do servizo/unidade revise, e de conformidade, de ser o caso, á solicitude, o empregado deberá achegar, xunto co modelo formalizado de petición de permisos, un escrito no que se sinalen as causas de tal circunstancia (ausencia do responsable, imposibilidade de localización)

5.—A tramitación das solicitudes corresponde ao departamento/unidade de recursos humanos, que se encargará de efectuar as dilixencias e procurar os informes oportunos para determinar a correspondente resolución.

6.—A concesión dos permisos e licenzas corresponde ao Alcalde- Presidente ou persoa en quen delegue.

7.—As licenzas e permisos debidamente tramitados e xustificados constitúen un dereito do persoal municipal, polo que calquera resolución negativa de permisos ou licenzas será debidamente motivada e argumentada. En caso de producirse resolución denegatoria o interesado terá dereito a ser escoitado, acompañándose, si así o decide, a representación legal dos traballadores.

De conformidade co establecido no apartado anterior, as solicitudes formuladas en forma e prazo (de acordo ao establecido nas presentes instrucións), serán resoltas e notificadas aos solicitantes coa debida antelación á data en que deba comezar o goce do permiso ou licenza solicitados. En calquera caso, si tal notificación non se produce con dous días de anterioridade ao comezo do goce do permiso ou licenza solicitados, dita solicitude entenderase concedida nos termos do solicitado.

8.— 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.

CAPÍTULO IX CONDICIÓN PROFESIONAIS

ARTIGO 27º.—PRINCIPIO XERAL DE ACCESO Á ADMINISTRACIÓN LOCAL E SISTEMAS DE SELECCIÓN

A selección do persoal laboral ao servizo do Concello de Bueu realizarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistemas de concurso, oposición ou concurso-oposición libre, segundo o caso, nos que se garantan, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

En todo caso, na selección do seu persoal laboral, o Concello de Bueu estará ao disposto no presente convenio, no título IV da Lei 7/2007 de 12 de abril, do Empregado Público, no 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, no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección do persoal da Administración da Comunidade Autónoma Galega e no Real Decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e programas mínimos do procedemento de selección dos funcionarios de Administración Local, así como na restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable

ARTIGO 28º.—ACCESO

O ingreso do persoal ao servizo do Concello de Bueu realizarase a través da oferta de emprego público, con total respecto ós principios básicos de acceso á función pública, de conformidade cos postulados constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, establecendo como mecanismos de garantía os seguintes.

Publicidade da convocatoria nos diarios oficiais, (BOP, DOG, BOE) e, polo menos nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal fixo, e no BOP e nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal temporal; en todo caso para este último tipo de persoal, e como mínimo, as convocatorias serán expostas e publicadas nos taboleiros de anuncios dos concellos.

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

Das bases xerais de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo, serán negociados na Mesa Xeral de Negociación do Concello de Bueu. As bases xerais do persoal interino serán comunicadas a representación legal dos traballadores.

Os órganos de selección adecuarán o seu funcionamento, composición e actuacións aos criterios e normas previstas nas disposicións normativas sinaladas anteriormente. En calquera caso, ditos órganos serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, así como aos criterios de paridade vixentes en cada momento.

Os Tribunais e/ou Comisións de Selección estarán integrados, de conformidade co establecido na Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, no Decreto 364/95, de 10 de marzo, de ingreso do Persoal ó servizo da Administración do Estado, por un número impar de membros, non inferior a 5 (excepto nos procesos de contratación temporal ou interino que será de 3), con seus respectivos suplentes, debendo posuír a totalidade destes un nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o ingreso no grupo profesional do que se trate. Na súa composición debe atenderse ao artigo 36 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

O persoal de elección o de designación política, os funcionarios interinos e o persoal temporal e eventual non poderán formar parte dos órganos de selección.

A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación o por conta de ninguén.

As organizacións sindicais co representación no comite de empresa colabrarán coa Alcaldía e cos órganos de selección no desenvolvemento dos procesos selectivos

Para poder participar nos procesos selectivos convocados na Administración local será necesario reuni-los requisitos, establecidos no artigo 56 da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público ou lexislación vixente en cada momento.

ARTIGO 29º. PROCESOS E SISTEMAS SELECTIVOS

Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrencia, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e na normativa vixente. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas a superar e a adecuación ao desempeño das tarefas dos postos de traballo convocados, incluíndo, no seu caso, as probas prácticas que sexan precisas. As probas poderán consistir na comprobación dos coñecementos e a capacidade analítica dos aspirantes, expresados de forma oral ou escrita, na realización de exercicios que demostren a posesión de habilidades e destrezas, na comprobación do dominio de linguas estranxeiras e, no seu caso, na superación de probas físicas.

Os procesos selectivos que inclúan, ademais das preceptivas probas de capacidade, a valoración de méritos dos aspirantes, só poderán outorgar a devandita valoración unha puntuación proporcionada que non determinará, en ningún caso, por si mesma, o resultado do proceso selectivo.

O Concello poderá crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, podéndose encomendar estas funcións aos Institutos ou Escolas de Administración Pública.

Para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos, as probas poderán completarse coa superación de cursos, de períodos de prácticas, coa exposición curricular polos candidatos, con probas psicotécnicas ou coa realización de entrevistas. Igualmente poderán esixirse recoñecementos médicos.

Os sistemas selectivos do persoal laboral serán os de oposición e concurso oposición, que deberán incluír en todo caso unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes e establecer a orde de prelación. Só en supostos excepcionais, debidamente motivados se poderá utilizar o sistema de concurso, que consistirá, unicamente, na valoración de méritos.

Os Órganos de selección non poderán propoñer o acceso á condición persoal municipal dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, agás que estea previsto na convocatoria. No obstante cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección unha relación complementaria de aspirantes que sigan aos propostos co fin do seu nomeamento como titulares das prazas.

A prestación de servizos noutras administracións públicas valorarase en méritos.

Nos sistemas de selección que se realicen para o acceso ás prazas do Concello terá que demostrarse o coñecemento da lingua galega. As bases das convocatorias establecerán a forma para a súa avaliación.

ARTIGO 30º.—SELECCIÓN DO PERSOAL TEMPORAL

1. A selección do persoal laboral interino farase de acordo co sistema selectivo que a Administración pública determine, respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade. O referido sistema deberá permitirla máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes.

2.-Os/as opositores/as que superaran satisfactoriamente as probas selectivas e non obtivesen posto, integrarán unha lista de agarda para futuras contratacións pola vía de urxencia, cunha limitación na vixencia da referida lista ata a próxima convocatoria ou, no seu defecto, ata un máximo de tres anos. Ditas listas serán públicas e o persoal será contratado pola orde correlativa na que figure nas mesmas.

En calquera caso, para a xestión e regulación das devanditas listas de agarda, así como para a regulación xeral dos procesos de selección de persoal laboral temporal elaborárase, no marco da negociación colectiva, un regulamento que conteña as normas e criterios aplicables ao respecto. En tanto o mesmo non sexa aprobado e publicado, a cobertura das vacantes que puideran existir esixirá, en todo caso, a convocatoria pública con libre concorrencia e o respecto dos principios xerais sinalados no presente artigo, así como na restante normativa de aplicación.

ARTIGO 31º.—OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO

31.1.—As necesidades de recursos humanos, dotadas orzamentariamente, que non sexan susceptibles de seren cubertos por persoal da corporación da que se trate constituirán a oferta de emprego público, unha vez negociada na mesa de negociación e, se é o caso, comité de empresa, axustándose ó que dispoña a Lei de orzamentos xerais do Estado, cada ano. Nas ofertas de emprego público deberá figurar-lo número porcentual que a lexislación vixente reserva a persoas con minusvalía, especificando a denominación e características das prazas.

31.2.—En ningún caso poderá constituír como mérito para acceder á función pública ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual.

31.3.—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, sempre e cando isto sexa compatible coas dispoñibilidades orzamentarias e as previsións normativas vixentes e aplicables en materia orzamentaria

As necesidades de recursos humanos, con asignación orzamentaria, que deban cubrirse coa incorporación de persoal de novo ingreso, e que sexan obxecto de inclusión na Oferta de Emprego Público, comportarán a obriga de convocar os correspondentes procesos de selección para as prazas comprometidas, fixando un prazo máximo para a convocatoria dos mesmos; en calquera caso, a execución dos procesos non poderá superar o máximo legal fixado ao respecto que, no momento de asinar o presente Convenio, se sitúa nun prazo máximo improrrogable de tres anos.

31.4.—O do Concello de Bueu, previa negociación cos representantes sindicais, aprobará e publicará anualmente no BOP dentro do prazo de 1 mes desde a aprobación do presuposto a oferta de emprego público o instrumento similar.

31.5.—De acordo co establecido no artigo 37.1 e o artigo 61.7 da Lei 7/2007 de

12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, as bases xerais e específicas das convocatorias dos distintos procesos selectivos serán negociadas coa Mesa Xeral de Negociación.

ARTIGO 32º. CARREIRA PROFESIONAL E PROMOCIÓN INTERNA. PRINCIPIOS XERAIS

O persoal laboral fixo do Concello de Bueu terá dereito ao desenvolvemento persoal a través da promoción profesional e a carreira profesional.

A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade.

En base ao desenvolvemento normativo existente ao respecto, o Concello comprométese ao desenvolvemento dun modelo de Carreira Profesional baseado nos seguintes principios xerais;

- a. Recoñécese o dereito do persoal laboral municipal á súa promoción profesional.
- b. Dita promoción comprenderá no só a progresión de natureza vertical, senón tamén sistemas de progresión profesional dentro do posto de traballo desenvolvido, é dicir, unha carreira horizontal. Ámbolos dous sistemas de progresión non son excluíntes entre si, polo que os traballadores do Concello poderán progresar simultaneamente en ambas modalidades, sempre e cando se tivesen implantado nun mesmo eido.
- c. A relación de postos de traballo, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello, configúrase como instrumento que posibilita a progresión vertical, conforme ao sistema de provisión vixente en cada momento
- d. A avaliación do desempeño e a competencia profesional adquirida constituirán elementos esenciais no desenvolvemento da carreira profesional.
- e. A xestión das necesidades de Recursos Humanos rexeráse polo criterio de preferencia do persoal do Concello para a cobertura das vacantes de prazas ou postos, mediante os respectivos procedementos de promoción interna e provisión de postos.
- f. Os Plans de Formación procurarán que os traballadores públicos, ademais de mellorar nos coñecementos e habilidades que teñen relación directa co desempeño dos seus postos de traballo, poidan adquirir os coñecementos e habilidades que permitan o seu progreso profesional, e que esta formación superior sexa tida en conta como mérito á hora de participar en convocatorias de promoción interna ou de provisión de postos de traballo.
- g. Ademais das modalidades de carreira profesional previstas no presente capítulo, o verdadeiro impulso ao progreso profesional vén dado pola orientación a este propósito das diferentes ferramentas de xestión de Recursos Humanos, que para a consecución dun verdadeiro pulo á carreira profesional deben ter necesariamente un proceso de xestión e actualización áxil.
- h. O sistemas e procedementos que, en desenvolvemento dos criterios xerais establecidos no presente texto, así como na restante normativa de aplicación, ao respecto da Carreira profesional, sexa necesario concretar, serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos Traballadores

En todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Convenio, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario so servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e na restante normativa laboral.

ARTIGO 33º. RÉXIME E MODALIDADES DE CARREIRA PROFESIONAL

As modalidades de desenvolvemento profesional do persoal laboral serán as que de seguido se relacionan, cuxa materialización se fará efectiva de conformidade cos criterios fixados, ao respecto no presente Convenio; en todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Convenio, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

- a) Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, chanzos ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e con criterios obxectivos de avaliación e valoración do desempeño e traxectoria profesional
- b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo a través dos sistemas de provisión vixentes en cada momento
- c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso dende unha categoría e/ou grupo ou subgrupo profesional a outro superior,
- d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a categorías do mesmo subgrupo ou grupo de clasificación profesional, conforme aos criterios vixentes en cada momento

Os/as Traballadores/as do Concello de Bueu poderán progresar simultaneamente nas modalidades de promoción ou carreira horizontal e vertical.

ARTIGO 34º. PROMOCIÓN INTERNA. MODALIDADES E CRITERIOS REGULADORES

A promoción interna consiste no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional a outro superior (promoción interna vertical) ou dentro do mesmo grupo ou subgrupo (promoción interna horizontal)

As condicións e alcance xerais do exercicio do dereito á promoción interna do persoal municipal serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos Traballadores, no seo da Mesa Xeral de Negociación do persoal do Concello de Bueu, e con anterioridade á aprobación do cadro de persoal orzamentario e OEP correspondente, en función das necesidades de persoal existentes, respectando, en calquera caso, os criterios xerais establecidos no presente texto e na normativa de referencia aplicable en cada momento.

PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL

Para poder participar nestes procesos os traballadores municipais deberán, posuír a titulación esixida para o ingreso á praza á que se opta, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no grupo e/ou categoría, así como reunir os requisitos e superar as probas que para cada caso se establezan.

A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os establecidos, segundo a normativa vixente, para o acceso ao emprego público.

As devanditas convocatorias deberán respectar, en todo caso, os principios de igualdade, mérito e capacidade, e deberán levarse a cabo en procesos separados dos de ingreso que se desenvolverán en convocatorias independentes.

Para o acceso por promoción interna ás prazas do grupo A esixirase estar en posesión do título universitario de Grao. Naqueles supostos nos que a Lei esixa outro título universitario será este o que se teña en conta.

Os traballadores do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar ao grupo A sen necesidade de pasar polo novo grupo B, coas condicións e requisitos establecidos neste texto e na normativa de aplicación.

Para o acceso por promoción interna a prazas do grupo B esixirase estar en posesión do título de Técnico Superior.

Poderá participar nos procesos de promoción dentro do grupo C o persoal municipal que, carecendo da titulación esixida, acredite una antigüidade mínima de dez anos no subgrupo de pertenza ou ben teña unha antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

As prazas reservadas a promoción interna que non se cubran por este procedemento acumularanse ás de cobertura libre.

PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL

O traballadores municipais poderán acceder a outras categorías encadradas no mesmo grupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean na posesión da titulación esixida en cada caso e superen os procesos selectivos establecidos a tal efecto.

Poderán ser eximidos dalgunha das probas aqueles traballadores que procedan da mesma área de especialidade profesional que a correspondente á categoría á que se pretende promocionar.

PROMOCIÓN INTERNA CRUZADA

No seo da Mesa Xeral de negociación do persoal do Concello de Bueu determinaranse os Corpos e Escalas de funcionarios aos que poderá acceder o persoal laboral dos grupos e categorías profesionais

equivalentes ao Grupo de titulación correspondente ao Corpo ou Escala a que se pretenda acceder, sempre que desempeñen funcións substancialmente coincidentes ou análogas no seu contido profesional e no seu nivel técnico, se deriven vantaxes para a xestión dos servizos, se encontren en posesión da titulación académica requirida e superen as correspondentes probas selectivas.

ARTIGO 35º.—PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABALLO, MOBILIDADE E PERMUTAS

A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral municipal se realizará de conformidade cos mesmos criterios e normas legalmente aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

En todo caso, o Concello proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

O sistema ordinario de provisión de postos de traballo de persoal laboral será o concurso e, de xeito excepcional, e naqueles supostos en que así o prevea a RPT ou instrumento de ordenación de persoal similar, a libre designación. De calquera xeito deberase garantir, en ambos casos, a convocatoria pública.

No referente ás situacións excepcionais e provisionais de cobertura de postos, ao marxe dos procedementos ordinarios de provisión referidos anteriormente, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

5.—As Permutas entre persoal laboral da Administración Local se rexirán pola mesma normativa que para o persoal funcionario do Concello de Bueu.

ARTIGO 36º.—ADAPTACIÓN DOS POSTOS DE TRABALLO ÁS PARTICULARES CONDICIÓN PSICOFÍSICAS DOS TRABALLADORES MUNICIPAIS

36.1.—As partes asinantes do presente Convenio se comprometen a realizar cantas actuacións fosen necesarias para garantir a plena adecuación do desempeño laboral dos traballadores municipais as súas particulares condicións psicofísicas e ao seu singular estado de saúde. Adecuación que, de calquera xeito, deba materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear, con este única finalidade, novos postos.

En todo caso, antes de proceder á dita adaptación funcional, haberá que comprobar que as novas tarefas asignadas resultan necesarias e útiles dentro da actividade ordinaria do servizo ao que se atopa adscrito cada empregado, e que a súa asignación singularizada ao devandito traballador non supón un prexuízo ou grave alteración do adecuado funcionamento do mesmo; circunstancias que deberían ser acreditadas mediante informe do responsable directo do servizo, no que, asemade, tamén se deberían propoñer outras posibles tarefas a desenvolver, de xeito ordinario, polo traballador afectado, e compatibles co seu estado de saúde e o correcto funcionamento do servizo en cuestión.

A adaptación funcional por motivos de saúde deberá revestir carácter temporal e revisable naqueles supostos nos que, das particulares condicións psicofísicas motivadores da mesma, poida deducirse ou esperarse unha posible evolución positiva e/ou incluso a súa desaparición, circunstancias estas que xustificarian a recuperación da totalidade das atribucións funcionais propias do posto/praza e do perfil profesional do empregado en cuestión.

36.2.—A segunda actividade é unha situación administrativa especial que ten por obxecto fundamental garantir unha adecuada aptitude psicofísica dos traballadores mentres permanezan en activo, asegurando a eficacia no servizo.

Na situación de segunda actividade permanecerase ata o pase á xubilación ou a outra situación que non poderá ser a de servizo activo, agás no caso de que a causa de pase á situación de segunda actividade fose a insuficiencia das aptitudes psicofísicas e a mesma teña desaparecido, suposto no que o traballador deberá reintegrarse ao seu posto de orixe.

En función da dispoñibilidade de persoal e das necesidades orgánicas e funcionais do Concello, os traballadores que pasen á situación de segunda actividade poderán ocupar aqueles postos de traballo que o Concello sinala na relación de postos de traballo, previa negociación.

Durante o pase a segunda actividade, o traballador que ocupe destino percibirá a totalidade das retribucións xerais que veña percibindo no momento do seu paso á situación de segunda actividade.

Coa finalidade de desenvolver as previsións contidas, no presente Convenio, ao respecto da adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais, así como no tocante ao réxime de segunda actividade, as partes asinantes se comprometen á elaboración dun regulamento comprensivo dos criterios, normas e procedementos aplicables ao respecto

ARTIGO 37º.—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, e aplicables ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Bueu

ARTIGO 38º.—USO DA LINGUA GALEGA E DA LINGUAXE NON SEXISTA

Os traballadores/as do Concello de Bueu 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 Bueu proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as do Concello de Bueu teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo. Nos mesmos termos o Concello de Bueu facilitará o seu persoal os coñecementos necesarios para a implantación dunha linguaxe non sexista na Administración Local e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas segundo o previstos no art.14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Os traballadores e traballadoras do Concello de Bueu, teñen o dereito e o deber de desenvolver-la súa actividade laboral e profesional facendo uso da linguaxe non sexista. (en aplicación do previsto no art. 14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes)

O tempo investido na asistencia ós devanditos cursos será computado como tempo efectivo 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 de Bueu ou non sexan organizados por esta, este aboará, se é o caso, e logo da xustificación documental, as axudas de custo e os gastos de desprazamento pertinentes.

CAPÍTULO X

SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTIGO 39º.—ESTRUTURA RETRIBUTIVA

Sen prexuízo do fixado no presente Capítulo, a estrutura retributiva do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio, será a mesma que a establecida para os funcionarios ao servizo Administración Xeral do Estado (Presupostos Xerais do Estado) e do Concello de Bueu en cada momento.

Con este obxectivo, o Concello de Bueu comprométese á elaboración dunha relación de postos de traballo ou instrumento organizativo similar, para a ordenación de recursos humanos, que permita a fixación dunha estrutura de postos e das retribucións vinculadas aos mesmos. As partes asinantes do presente convenio colectivo márcanse como obxectivo rematar a elaboración de dita relación de postos

de traballo, para a ordenación de recursos humanos, no prazo de un ano, dende a aprobación deste convenio colectivo.

En tanto non se teña aprobado a RPT, ou instrumento organizativo similar, o sistema retributivo aplicable será o que se fixa, con carácter transitorio, no Anexo I do presente Convenio, conforme á estrutura e contías salariais contempladas no mesmo. Ademais, a aquel persoal que actualmente ten unha retribución anual superior á establecida no sistema retributivo transitorio, do referido Anexo I, respectaráselle os seus dereitos económicos adquiridos e consolidados.

En todo caso, o réxime e sistema retributivo que se define no presente capítulo, e particularmente no referido Anexo I, resultará aplicable ao persoal laboral fixo, indefinido, e temporal - a excepción daquel vinculado ou contratado con cargo a programas e/ou plans obxecto de financiamento e/ou subvención externa -, así como a aquel persoal laboral que, sen ter tal cualificación, se adscriba e vincule, formalmente, ao desenvolvemento de funcións de índole estrutural, de conformidade co previsto ao efecto pola RPT do Concello ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente en cada momento. As contías e criterios retributivos aplicables ao persoal vinculado ou contratado con cargo a programas e/ou plans obxecto de financiamento e/ou subvención externa, virán determinados polo fixado, ao respecto, pola propia orde de convocatoria ou norma reguladora de ditos programas e/ou subvencións. Non obstante, o Concello, sempre que o programa ou plan o permita, determinará o salario deste persoal de acordo co previsto no Anexo I.

A estrutura retributiva do persoal laboral ao que, nos termos do anteriormente sinalado, lle resulta de aplicación o réxime retributivo definido no presente Convenio, unificarase baixo os seguintes conceptos retributivos:

39.1. RETRIBUCIÓNS BÁSICAS:

Estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas dis posicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que corresponden ó grupo profesional en que se atope clasificado o traballador/a., de conformidade co sistema de clasificación fixado no presente Convenio.

a) O soldo, que se asigna en función da pertenza a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, en que se organizan as categorías profesionais e os postos de traballo.

a) Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo na categoría profesional correspondente.

Para estes efectos computaranse a totalidade dos servizos prestados mediante relación laboral ou estatutaria en calquera administración pública.

No caso de que o traballador preste os seus servizos sucesivamente en diferentes categorías de distinto grupo, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados en grupos anteriores. O cómputo da fracción para completar un trienio no grupo dende que se promociona se valorará a favor do grupo superior acadado.

a) As pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensuralidade do soldo e trienios e as retribucións complementarias de destino e específico, sen prexuízo das adecuacións que, respecto das mesmas, proceda realizar, como consecuencia das disposicións normativas aplicables en cada momento.

39.2. RETRIBUCIÓNS COMPLEMENTARIAS:

O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desempeñe, conforme ao previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello, e será igual para todos os postos do mesmo nivel.

O complemento específico destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo. A súa contía se correspondera co previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello

O complemento de produtividade destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o traballador desempeña o seu traballo.

O límite global da súa contía será fixado nos orzamentos anuais. A súa asignación, que corresponderá á Alcaldía, realizarase conforme criterios obxectivo de reparto e asignación individualizada. Os devanditos criterios serán obxecto de negociación coa representación legal dos traballadores e posterior aprobación por parte do Pleno. As cantidades que perciba cada traballador serán públicas. Trala entrada en vigor do presente convenio, as partes asinantes do mesmo comprométese a iniciar, coa maior brevidade posible, un proceso de negociación dos criterios de regulación e reparto do Complemento de Produtividade.

As gratificacións por servizos extraordinarios fóra da xornada laboral, non poderán en ningún caso ser fixas na contía, nin periódicas no súa percepción.

A compensación por horas extraordinarias, será realizada en tempo de descanso de acordo co establecido no artigo 22.7.d e só excepcionalmente, de xeito motivado e ante a imposibilidade, por razóns de servizo, de dita compensación horaria, se procederá a súa compensación económica, conforme cos criterios fixadas a continuación:

GRUPOS	HORA NORMAL	HORA EXTRA EN	
		SÁBADO, DOMINGO, FESTIVO, DÍA DE DESCANSO OU NOITE (+ 50%)	SÁBADO, DOMINGO, FESTIVO, DÍA DE DESCANSO E NOITE (+ 75%)
1 / A1	23'71 €	35'57 €	41'50 €
2 / A2	19'65 €	29'47 €	34'38 €
3 / C1	16'47 €	24'71 €	28'82 €
4 / C2	15'09 €	22'64 €	26.41 €
5 / AP	13'89 €	20'84 €	24'31 €

39.3. CONTÍA DAS RETRIBUCIÓN BÁSICAS E COMPLEMENTARIAS

- As retribucións básicas dos traballadores do Concello devengarase, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Presupostos Xerais do Estado, de conformidade cos grupos profesionais de pertenza.
- O complemento de destino dos traballadores do Concello devengarase cada ano na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de presupostos xerais do Estado, conforme ao nivel asignado a cada posto de traballo ou, no seu caso, ao grado persoal consolidado correspondente a cada traballador.
O nivel correspondente a cada posto será o determinado pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Convenio.
- As contías do Complemento Específico determinaranse pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Convenio.

39.6. – TRABALLOS DE SUPERIOR CATEGORÍA E SUBSTITUCIÓN

En caso de necesidade, o órgano competente poderá habilitar ó persoal laboral para substitucións do persoal do concello e para a realización de funcións propias de postos de traballo dunha escala ou categoría inmediatamente superior e sempre que conte coa titulación requirida para dito posto e que veñan a producirse estas por vacantes, baixas médicas (de duración mínima dunha semana) ou vacacións soamente poderán ser cubertas temporalmente por persoal do concello pertencentes a grupos

inmediatamente inferiores. Nos supostos nos que non existan traballadores/as dese grupo ou habéndoos exista incompatibilidade manifesta de cargos nese grupo, poderán nomearse do seguinte grupo inferior, dando conta desto ó Comité de Empresa, Xunta de Persoal ou delegados/as de persoal.

O persoal laboral que desempeñen un posto de traballo dunha escala ou categoría superior percibirán a diferenza das retribucións complementarias ata a totalidade das que ten o posto para o que foi nomeado.

Cando se trate de vacante a duración de dita situación terán unha duración máxima de dous anos prorrogable por outro, en caso de non haberse cuberto o posto con carácter definitivo.

ARTIGO 40.—INDEMNIZACIONES, GRATIFICACIONES E PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAIS OU ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

Serán aboados como conceptos de carácter extra-salarial, e tan só como axuda de custo e quilometraxe, que en todo caso poderán ser negociados no que se refire ás cantidades coa representación sindical.

En todo caso estas contías serán de aplicación idéntica para todo o persoal, independentemente do seu posto de traballo e grupo retributivo.

INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DO SERVICIO:

1.—Os/as traballadores/as do Concello de Bueu que por razón dos cometidos propios dos postos de traballo que desempeñen, se vexan obrigados/as a desprazarse, dentro e fora do casco urbano, o Concello disporá do sistema de transporte, de conformidade co establecido na normativa vixente.

2.—Serán abonados como conceptos de carácter extra-salarial, axustándose o establecido no Real Decreto 462/2002 de 24 de marzo, BOE 129 de 30 de maio de 2002, modificado por Orden EHA/3770/2005 do Ministerio de Economía e Facenda polo que se revisan ás contías por indemnización por uso de vehículo como gastos de locomoción e dietas e Resolución 2 de decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Presupostos polo que se revisa as contías das dietas en territorio nacional e asistencias a tribunais (B.O.E. de 3 de decembro de 2005), ou na normativa vixente en cada momento.

3.—O desprazamento deberá ser ordeado polo/a xefe/a do servizo co Vº Bº do Concelleiro/a Delegado/a, agás casos de urxencia.

INDEMNIZACIÓN ESPECIAL

Que se define como a compensación que corresponde polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan sobre o patrimonio do/a empregado/a por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.

GRATIFICACIÓN ESPECIAL

Para todo o persoal que por necesidades do servizo, se vexa obrigado a traballar as noites dos días 24 e 31 de Nadal e 5 de Xaneiro, deberán compensarse cunha gratificación especial, igual ao valor dobre dunha xornada normal de traballo efectivo.

PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAIS OU ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

Aos efectos de percepción de asistencias, os órganos de selección deste Concello se clasifican de conformidade co establecido na normativa vixente en cada momento.

ARTÍGO 41º.—NÓMINA

Tódalas percepcións do persoal local realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina efectuarase como moi tarde o último día do mes, derivándose responsabilidades noutro caso. A nómina que se deriva do libro de rexistro de persoal deberá conter

tódolos datos persoais precisos e os conceptos retributivos detallados e en concreto, sempre de xeito claro, o importe bruto, as deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

ARTIGO 42º.—RECOÑECEMENTO DE SERVIZOS PRESTADOS

Recoñécese, con carácter xeral, ao persoal laboral incluído dentro do eido de aplicación deste Convenio, a totalidade dos servizos indistintamente prestados polos/as mesmos/as en calquera Administración Pública.

Se considerarán servizos efectivos tódolos indistintamente prestados en calquera Administración Pública, tanto en calidade de funcionario/a, como os prestados en réxime de contratación administrativa ou laboral.

O devengo dos respectivos trienios efectuarase, previo recoñecemento formal individualizado polo órgano municipal competente e á instancia do/a interesado/a, aplicando ós mesmos o valor que corresponda ós do corpo, escala, plantilla ou praza con funcións análogas ás desempeñadas durante o tempo de servizos prestados que se recoñezan.

Cando os servizos computables a que se refiren os parágrafos anteriores, non cheguen a completar un trienio, serán considerados como prestados nesta Administración, para así ser tidos en conta, a efectos de trienios, seguindo a orde cronolóxica da prestación dos servizos sucesivos.

Para a concreta aplicación das prescricións contidas no presente artigo, se utilizarán por aplicación analóxica, as previsións contidas no Real Decreto 1.461/1.982, de 25 de xuño, polo que se dictan normas de aplicación da Lei 70/1.978, de 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública.

ARTIGO 43º.—NON DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE RETRIBUCIÓNS E OUTROS

Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Acordos Colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do Concello que conteñan discriminacións desfavorables por razón de idade ou cando conteñan discriminacións favorables ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, antigüidade, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e ó seus acordos, vínculos de parentesco con outros/as traballadores/as na empresa e lingua dentro do Estado español

CAPÍTULO XI CONDICIÓNS ECONÓMICAS E SOCIAIS

ARTIGO 44º.—CONSTITUCIÓN DUN FONDO SOCIAL

O Concello de Bueu dotará, nos seus presupostos municipais anuais, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e sanitaria do todo o seu persoal, incluído o laboral. A dotación desta partida, así como as accións financiadas con este fondo, serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Bueu.

A xestión e a asignación individualizada do importe desta partida realizarase de conformidade co Regulamento de Acción social que deberá ser aprobado polo Pleno, previa negociación na Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Bueu.

ARTIGO 45º.—ANTICIPOS

Todo traballador/a local con posto fixo poderá percibir un anticipo de ata tres mensualidades do seu salario íntegro, debéndose reintegra-lo devandito anticipo en doce, dezaioito ou vintecatro mensualidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

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

O traballador/a poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas ou unha soa mensualidade.

O traballador/a non poderá solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do anteriormente solicitado.

ARTIGO 46º.—ASISTENCIA XURÍDICA

O Concello de Bueu garantizará a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores/as que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

Así mesmo, asume 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 poderá subscribir unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores/as, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente. Con este fin solicitará ofertas - orzamentos de varias entidades, co obxecto de establece-los importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical.

De acordo co artigo 29 da Lei 3/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, o Concello destinará o porcentaxe da masa salarial que se fixe nas correspondentes leis de Presupostos Xerais do Estado a financiar apartacións a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivo que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación.

ARTIGO 47º.—RÉXIME DE RETRIBUCIÓNS EN PROCESOS DE BAIXA POR INCAPACIDADE TEMPORAL

O réxime retributivo aplicable en situacións de incapacidade temporal do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio, adecuarase aos criterios que a continuación se relacionan, sen prexuízo das adecuacións que proceda realizar como consecuencia das previsións e limitacións normativas vixentes, en cada momento, ao respecto desta materia.

Aboarase un complemento, ata alcanzar o 100% das retribucións que se veñan percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade, dende a data de inicio, nos supostos de incapacidade temporal por continxencias profesionais, así como nos supostos de incapacidade temporal por continxencias comúns que xeren:

- Hospitalización.
- Intervención cirúrxica.
- Igualmente, o persoal municipal tamén percibirá un complemento á prestación económica que perciba ata acadar o 100% das retribucións nas situacións de incapacidade temporal por;
- Maternidade.
- Baixa ou risco por embarazo.
- Risco durante a lactancia natural.
- Paternidade.

Tamén por incapacidade temporal sen hospitalización provocada por enfermidades/patoloxías crónicas, dexenerativas, irreversibles e/ou incurables. Neste caso, se require a existencia de diagnóstico médico oficial que acredita que as situacións de incapacidade temporal se derivan de ditas enfermidades/patoloxías

As devanditas situacións deberán ser acreditadas mediante a prescrición médica, parte de baixa ou calquera outro medio fidedigno da situación que a causa.

Nos restantes casos de incapacidade temporal que se derive de continxencias comúns o complemento calcularase de conformidade coas seguintes regras:

Dende o primeiro día da situación de incapacidade temporal ata o terceiro día, inclusive, aboarase un complemento ata acadar o 50% das retribucións que se viñan percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

Dende o cuarto día da situación de incapacidade temporal ata o vixésimo día, ambos inclusive, aboarase un complemento ata acadar o 75% das retribucións no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

A partir do vixésimo primeiro día, inclusive, aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións que se viñan percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

CAPÍTULO XII RÉXIME DISCIPLINARIO

ARTIGO 48º.—RÉXIME DISCIPLINARIO

O persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio queda suxeito ao réxime disciplinario recollido no título VII, da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Emprego Público, na Lei da Función Pública de Galicia e demais normas que resulten aplicables ao persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co seu réxime xurídico. En todo o non previsto por este Convenio e a normativa de referencia, será de aplicación ao fixado pola lexislación laboral.

As responsabilidades disciplinarias, o exercicio da potestade disciplinaria, faltas, sancións, prescricións e procedemento disciplinario configurarán no seu conxunto o réxime disciplinario.

As faltas disciplinarias cometidas polos traballadores municipais no exercicio dos seus cargos poden ser moi graves, graves e leves, co alcance e contido establecidos na lexislación básica referida.

No referido ao procedemento disciplinario será de aplicación o Decreto 94/1991, do 20 de marzo do Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Comunidade Autónoma ou calquera outra norma que, en desenvolvemento da lexislación básica, poida estar vixente para o persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia

O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incurrir os traballadores municipais, que se fará efectiva na forma que determine a lei.

En todo caso garantirase a audiencia do interesado, que poderá acudir acompañado de representante e/ou asesor, e a presentación pola súa parte das alegacións que considere oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación dos traballadores nos momentos procesuais determinantes da resolución final, como son a incoación do expediente e a formulación do prego de cargos e da proposta de resolución.

CAPÍTULO XIII CONSOLIDACIÓN DE EMPREGO TEMPORAL E PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN

ARTIGO 49º.—CONSOLIDACIÓN DE EMPREGO TEMPORAL

Durante a vixencia deste Convenio Colectivo o Concello de Bueu e o seu Goberno, dará prioridade en materia de oferta pública e ingreso á consolidación e reconversión do emprego temporal existente, por razóns estruturais, en fixo; coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinaxe ata uns índices máximos do 10%.

Así mesmo será de aplicación a Disposición Transitoria Cuarta. Consolidación do emprego público da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Emprego Público e a disposición transitoria décimo sexta da Lei 13/2007, do 27 de xullo, de modificación da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.

Como criterio xeral, tódolos postos e prazas de carácter estrutural, cubertos con contrato temporal ou interino anteriores o 1 de xaneiro de 2005, terán a consideración de postos consolidables, e por tanto susceptibles de ser sometidos á oferta pública durante a vixencia deste Convenio Colectivo.

Os procesos de consolidación de emprego se regularán en base aos seguintes criterios básicos:

- a) Son procesos extraordinarios que só poderán ser desenvolvidos coa finalidade, características e alcance establecidos neste Convenio e na normativa de aplicación
- b) Os procesos garantirán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e efectuaranse polo sistema de concurso ou concurso - oposición sempre en función do tipo de praza da que se trate.
- c) O contido das probas relacionarase coas tarefas e funcións habituais a desenvolver nos postos obxecto de consolidación. Nos casos onde o sistema de elección fose o concurso - oposición, a fase de oposición deberá contar ineludiblemente cunha proba práctica que versará sobre o contido funcional da praza ofertada.
- d) Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e an normativa de aplicación.
- e) Na fase de concurso serán valorados, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas Administracións Públicas e a experiencia nos postos de traballo, iguais ou semellantes, obxecto da convocatoria prestados no Concello de Bueu.
- f) O Concello de Bueu facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.
- g) As bases xerais e específicas de tódalas convocatorias serán previamente negociadas cos/as Delegados/as de Persoal Electos/as ou Comité de Empresa
- h) Sen prexuízo da clasificación profesional establecida para cada posto de traballo ou categoría, no grupo salarial correspondente, ao persoal incluído nos procesos de consolidación das prazas esixíraselles, para o ingreso, a mesma titulación que a esixida para o acceso á contratación temporal na mesma categoría profesional.

Os/as traballadores/as que non superasen a consolidación de emprego terán dereito a unha oportunidade a máis e se manterán prestando servizo no concello coa condición de laboral indefinido a extinguir nun novo posto do mesmo grupo de clasificación que lle será asignado polo Concello e que non supoña duplicidade de postos de traballo.

ARTIGO 50º.—PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN

Os procesos de funcionarización terán como obxectivo regularizar aquelas situacións nas que tarefas e funcións que, segundo a normativa vixente, deberían de ser prestadas por persoal funcionario, estean a ser desempeñadas por persoal laboral.

Os procesos de funcionarización respectarán os seguintes aspectos básicos, con independencia daquelas outras previsións e criterios que, en aplicación da normativa vixente, deban de ser respectados en cada momento.

Os procesos de funcionarización regularanse polas bases específicas da convocatoria, que serán obxecto de negociación coa representación dos traballadores.

Poderán participar nos procesos o persoal laboral fixo que desempeñe funcións propias de persoal funcionario, e reúnan os requisitos xerais de acceso ao emprego público establecidos no presente Convenio e na normativa aplicable.

O Concello de Bueu facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.

**CAPÍTULO XIV
FORMACIÓN***ARTIGO 51º. PRINCIPIOS XERAIS*

As partes asinantes deste Convenio recoñecen, como principio básico da súa política de recursos humanos, o valor fundamental da formación continua como eixo fundamental na mellora dos servizos que presta, así como do dereito individual á progresión profesional dos seus empregados, incluído o persoal laboral

Deste xeito, a formación constituirá o instrumento esencial da adquisición de novas competencias e permitirá unha cualificación profesional necesaria para a mellora dos obxectivos de eficiencia, eficacia e calidade que inspiran a actuación pública e da planificación de recursos humanos.

Igualmente, no aspecto individual, constituirá un elemento esencial para o fomento da carreira e promoción profesional dos traballadores

Os procesos de consolidación e funcionarización serán referencia obrigada e terán presenza nos obxectivos de planificación das actividades formativas.

ARTIGO 52º. PLANS DE FORMACIÓN

O Concello promoverá, como base para a súa política de formación, a existencia dun Plan de formación continua ou, no seu defecto, a súa adhesión a plans agrupados que permitan acadar os fins e necesidades formativas. A tal efecto se deberán ter en conta as actividades e iniciativas formativas que, con carácter xeral, se desenvolvan noutras administracións públicas e, de xeito especial, no eido Administración Local.

O Plan de formación do Concello, ben na modalidade de iniciativa propia, ben por adhesión a outros plans, deberá fixar como mínimo.

- Os obxectivos de carácter xeral de dito plan, así como os fixados, con carácter específico, para as diferentes áreas de xestión de servizos municipais
- Os obxectivos, modalidade formativa, descrición de contidos, destinatarios e sistemas de selección dos participante - que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade - de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo aos responsables das mesmas, sexan persoas física ou xurídicas.
- Ámbito temporal do plan e os calendarios de execución das accións formativas.

ARTIGO 53º. ACCESO A FORMACIÓN

Os traballadores do Concello terán a posibilidade de acceso á formación establecida nos plans de formación continua propios do Concello, ou aos que estea adherido. A tales efectos, disporase dun crédito de 40 horas anuais, ampliable, dependendo das actividades formativas, da súa aplicación e das necesidades do servizo, que serán computadas como xornada efectiva de traballo.

Complementariamente o Concello permitirá, sempre atendendo ás necesidades do servizo, a asistencia do persoal a seminarios ou en encontros de profesionais, así como a outro tipo de accións formativas non incluídas no apartado anterior. Cando o contido destas accións o aconsellen, polo súa importancia para a adecuada prestación dos servizos municipais - circunstancia que deberá ser acreditada, en todo caso, polo responsable do servizo correspondente - , a súa asistencia poderá imputarse como xornada de traballo efectiva

CAPÍTULO XV**SAÚDE E SEGURIDADE: APLICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS****ARTIGO 54º.—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 previsto 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 Convenio de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás administracións locais.

ARTIGO 55º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

O disposto no presente Convenio será de aplicación xeral ao persoal do Concello e dos seus organismos autónomos, se os houbera.

ARTIGO 56º.—SERVIZOS DE PREVENCIÓN

En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal, determinarán tras negociación coas organizacións sindicais e en función da estrutura organizativa e territorial dos seus organismos, así como 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 negociación coas organizacións sindicais.

Cando se opte pola designación de empregados públicos para a realización de actividades de prevención, esta deberá ser negociada 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 57º.—CONSULTA E PARTICIPACIÓN

57.1.—No ámbito específico para o exercicio da función de participación en materia preventiva será, con carácter xeral, o das xuntas de persoal das administracións locais, os comités de empresa, e os delegados de persoal, sen prexuízo das adaptacións que sexan necesarias en función dos comités de seguridade e saúde que se creen.

57.2. Nas administracións locais e os seus organismos autónomos, o ámbito específico para a función de participación en materia preventiva será o das xuntas de persoal e os comités de empresa correspondentes, agás no caso dunha corporación local na que subsistan varios Convenios colectivos, onde poderá agruparse a función de participación destes nun só órgano, tras Convenio da representación sindical.

ARTIGO 58º.—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.

Con carácter xeral, constituirase un único comité de seguridade e saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal funcionario, e laboral ó servizo do Concello, 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.

Non obstante o sinalado nos puntos anteriores, poderán constituírse comités de seguridade e saúde ou delegados de prevención específicos noutros ámbitos, cando as razóns da actividade e o tipo de frecuencia dos riscos así o aconsellen, tras acordo do comité de seguridade e saúde correspondente.

A constitución do comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ó número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente no ámbito de representación correspondente.

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

ARTIGO 59º.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Os delegados de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.4º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, serán designados 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:

- Ata 49 traballadores: 1 delegado de prevención.
- De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1.000 traballadores: 4 delegados de prevención.
- De 1.001 a 2.000 traballadores: 5 delegados de prevención.
- De 2.001 a 3.000 traballadores: 6 delegados de prevención.
- De 3.001 a 4.000 traballadores: 7 delegados de prevención.
- De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

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 legalmente previsto.

Os traballadores designados como delegados de prevención que non desfrutasen 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 pola Administración polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

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

ARTIGO 60º.—SAÚDE E SEGURIDADE:

En todo caso:

Será de aplicación no Concello, 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. É, en esencia, facer prevención.

Concello de Bueu haberá como mínimo 1 delegado de prevención, sexa cal fose o seu número de cadro de persoal.

O concello e os sindicatos asinantes deste Convenio velarán puntualmente polo estrito cumprimento da normativa aplicable e recollida na Lei de prevención de riscos laborais, en tódolos servizos e dependencias deste.

Para tal fin constituirase unha comisión de seguimento en materia de saúde laboral, formada polos delegados/as de prevención e o mesmo número en representación do concello.

Esta comisión terá competencias de avaliación, información e recomendación, e poderá asumir as competencias dos comités de saúde laboral.

Reunirase semestralmente de xeito ordinario, e de forma extraordinaria sempre que existisen motivos razoados e razoables que así o determinen.

A comisión, por unanimidade dos seus membros presentes, poderá denunciar calquera actividade debida á falta de medidas de seguridade e hixiene, que puideran supoñer risco inmediato de accidente ou quebranto grave da saúde, non podendo ningún empregado ser obrigado a traballar en tales condicións, en tanto en canto non se adopten as medidas necesarias para a corrección de tales circunstancias.

Os compoñentes da comisión por parte dos sindicatos disporán do tempo empregado no desempeño do seu cometido como membros desta, e sempre que a convocatoria se corresponda cunha reunión de carácter ordinario ou extraordinario, de tal xeito que para tódolos efectos ese tempo será considerado dentro da xornada ordinaria de traballo, debendo contar para tal utilización de tempo coa xustificación por escrito e anticipada polo menos con 48 horas polo presidente desta.

A comisión de entre os seus membros nomeará un secretario/a, que será o encargado/a de convocar de xeito ordinario ou, se fose preciso, de xeito extraordinario as reunións desta.

Para convocar unha reunión extraordinaria da comisión será preciso a solicitude, por escrito, cando menos do 50% dos seus compoñentes.

ARTIGO 61º.—RECOÑECIMENTOS MÉDICOS PERIÓDICOS

Os/as empregados/as públicos/as do Concello de Bueu terán dereito a que se lles realicen recoñecementos médicos anuais de conformidade coa lexislación vixente.

Ademais, no caso de que o/a traballador/a así o requira, e sempre que a doenza teña relación co desempeño do seu traballo, deberanse realizar ampliacións dese recoñecemento en aspectos específicos, mediante a consulta cun especialista no área correspondente (oculista, otorrino, dermatólogo, etc.).

Os recoñecementos médicos incluirán (PSA) Chequeo sobre próstata para homes maiores de 45 anos y un Chequeo xinecolóxico, coas probas mínimas de citoloxía, ecografía e de ser o caso mamografía

CAPÍTULO XVI
DEREITOS SINDICAIS E DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 1ª
DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

ARTIGO 62º. DEREITO Á SINDICACIÓN E PROTECCIÓN DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

O persoal do Concello de Bueu ten dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.

O dereito á libre sindicación comprende o dereito a afiliarse ao sindicato da súa elección, a separarse do que estivese afiliado, non podendo ninguén ser obrigado a afiliarse a un sindicato, e a elixir libremente aos seus representantes.

O Concello proporcionará a axeitada protección ao persoal ao seu servizo contra todo acto antisindical que implique discriminación ou demérito relacionado co seu emprego.

A dita protección exercerase especialmente contra todo tipo de accións ou actuacións que persigan:

Influir nas condicións de emprego do/a traballador/a para que este se afilie ou non a unha central sindical, que deixe de ser membro dela, ou que renuncie á actividade sindical.

Fustigar ou relegar a calquera traballador/a no seu lugar de traballo, ou prexudicalo de calquera xeito a causa da súa pertenza a unha central sindical ou da súa participación nas actividades sindicais.

Condicionar o emprego público á esixencia de afiliación ou non a calquera central sindical, ou á esixencia de causar baixa na mesma.

ARTIGO 63º. EXERCICIO DA ACTIVIDADE SINDICAL

O persoal do Concello ten dereito a dedicarse á acción sindical no lugar, tempo e forma previstos na Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical, así como polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e a Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

Para estes efectos, entenderase como ámbito material inmediato para a acción sindical no Concello os centros de traballo, considerándose como tales, tanto o propio de cada traballador/a como calquera outra dependencia, establecemento ou local pertencente ao Concello, aínda que se encuentre situado en sede distinta.

ARTIGO 64º. RESPECTO ÁS NECESIDADES DO SERVIZO

Os dereitos recoñecidos aos traballadores municipais neste capítulo, exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando sempre non interferir na boa marcha do traballo.

SECCIÓN 2ª
DAS SECCIÓNS SINDICAIS

ARTIGO 65º. DEREITO A CONSTITUÍR SECCIÓNS SINDICAIS

Os traballadores do Concello afiliados a centrais sindicais legal e validamente constituídas e recoñecidas poderán constituír seccións sindicais de conformidade co establecido no presente capítulo e coa lexislación vixente.

ARTIGO 66º. CONSTITUCIÓN DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Para a atribución das garantías, facultades, funcións e competencias recoñecidas neste Convenio, as seccións sindicais deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen obtiveron polo menos o

10% dos votos nas eleccións dos órganos de representación do persoal celebradas no Concello ou que teñen a condición de organizacións sindicais máis representativas, de conformidade co previsto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical

De non cumprirse estes requisitos, as seccións sindicais que poidan terse constituído terán atribuídos os dereitos e condicións de carácter xenérico que se recoñecen, na normativa vixente, e de maneira xeral, a todas as seccións sindicais.

ARTIGO 67.—ATRIBUCIÓNS DAS SECCIÓNS SINDICAIS

As seccións sindicais terán, entre outras, as seguintes facultades, garantías, funcións e competencias:

- a) Representar e defender os intereses da central sindical á que pertencen e dos afiliados da mesma.
- b) Posuír e exercer a través dos correspondentes comités, delegados ou representantes sindicais, a representación legal para asuntos sociolaborais de todos e cada un dos seus afiliados, sen prexuízo doutras formas legais de representación que puidesen recabar os mesmos.

A atribución de representación ás seccións sindicais implica, entre outras facultades, a de realizar calquera clase de intervención, pedimento, reivindicación ou reclamación de índole sociolaboral, por escrito ou mediante comparecencia, en nome e representación de calquera afiliado, sen menoscabo do exercicio individualizado das mesmas que puidese realizar este.

- c) Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos do persoal Concello por medio dos seus delegados.
- d) Recoller as diversas reivindicacións sociolaborais do persoal ao servizo do Concello e propoñelas ás autoridades ou órganos correspondentes dos representantes do persoal.
- e) Informarse por iniciativa propia de todas as cuestións que afecten ao persoal do Concello. Para estes efectos, os delegados ou representantes sindicais poderán ter acceso a toda a documentación relativa ás ditas cuestións, previa autorización da Alcaldía, dentro dos límites legais, así como da reserva e o non abuso. O Concello garantirá a consulta ou reprodución gratuíta daqueles que se consideren precisos para o exercicio da actividade sindical, sen prexuízo das garantías que se consideren oportunas para evitar o extravío dos documentos, así como das responsabilidades legais en que os solicitantes puidesen incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional e sindical.
- f) Exhibir e difundir libremente, en horas e lugares de traballo, calquera tipo de información, prensa, propaganda e publicacións de carácter sindical ou de interese laboral ou profesional. Para estes efectos, o Concello disporá a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais para a exposición e divulgación de calquera documentación do tipo anteriormente sinalado en todos os centros de traballo pertencentes ao Concello, en lugares adecuados e visibles. O número, tamaño e distribución dos taboleiros, será o adecuado ás dimensións e estrutura do centro, de xeito que se garanta a máis ampla publicidade e accesibilidade ao que se expoña.
- g) Convocar e celebrar reunións e asembleas, tanto de afiliados como de todo ou parte do persoal nos termos previsto no Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e a Lei 7/ 2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público.
- h) Empregar asesores en calquera actividade que realicen no exercicio das súas competencias.
- i) Para recadar as cotas sindicais, a sección sindical poderá acordar co Concello o seu desconto en nómina, logo da autorización dos seus afiliados.
- j) Presentar e negociar perante os órganos resolutorios correspondentes cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social, no que sexa competencia do Concello e de conformidade coa regulamentación relativa aos dereitos de negociación e participación que se recollen na lei e no presente Convenio.

- k) Expresar libremente opinións respecto das materias relativas á súa esfera de actividade.
- l) Proporcionar asistencia e defensa, e obter audiencia no suposto de seguirse procedemento disciplinario contra calquera dos seus afiliados, sen prexuízo do dereito individual de audiencia, regulada no dito procedemento.

ARTIGO 68. — DELEGADOS SINDICAIS

As seccións sindicais validamente constituídas, segundo os criterios estipulados a tal efecto no presente Convenio, terán dereito a designar un delegado sindical.

Os delegados sindicais terán as seguintes funcións e dereitos:

- a) Exercitar as competencias atribuídas á sección sindical que representan.
- b) Autenticar coa súa firma o que a súa sección sindical expoña nos taboleiros de anuncios.
- c) Convocar as reunións da sección sindical.
- d) Dispoñer, sen menoscabo das súas retribucións, do mesmo número de horas sindicais que os membros dos órganos de representacións dos traballadores dentro da xornada de traballo, sen prexuízo das que lle poidan corresponder por ser tamén membro dos mesmos.
- e) Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.
- f) Serlle admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designado como instrutor ou secretario nun expediente disciplinario.

ARTIGO 69. — SIXILO PROFESIONAL

Tanto os delegados de persoal, como as seccións sindicais no seu conxunto observarán sixilo profesional no exercicio das súas funcións en todas aquelas materias sobre as que o Concello sinala expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado polo Concello ás seccións sindicais e aos seus delegados poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito municipal e para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

SECCIÓN 3ª**DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA****ARTIGO 70. — OS REPRESENTANTES DO PERSOAL**

O Comité de Empresa ou, no seu defecto, os delegados de persoal, son os órganos de representación específica do conxunto do persoal laboral do Concello de Bueu, e son os representantes específicos deste persoal diante do Concello, sen prexuízo da representación que corresponda aos delegados das seccións sindicais en relación cos seus afiliados.

ARTIGO 71. — GARANTÍAS E FACULTADES

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente ao respecto, os membros do comité de empresa ou delegados de persoal laboral terán as seguintes garantías e facultades:

Audiencia do órgano ao que pertencen no suposto de seguirse procedemento disciplinario a un traballador, sempre que exista pedimento expreso neste senso por parte do inculpado, e sen menoscabo do dereito de audiencia do propio interesado.

Expresar individual ou colexiadamente con liberdade as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír información de interese profesional, laboral ou social.

Para estes efectos, o Concello facilitará aos órganos de representación idénticos medios que os sinalados para as seccións sindicais.



Non ser trasladados, sancionados nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, durante o exercicio das súas funcións nin dentro dos dous anos seguintes á expiración do seu mandato por razón do desempeño da súa representación.

Dispor dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións - ou do cómputo horario que, en cada caso, e segundo as previsións normativas vixentes, resulte igualmente aplicable. A tales efectos non se computarán as horas empregadas con representantes da Corporación

Poderanse acumular nun ou varios membros dos representantes do persoal ou delegados da sección sindical as horas sindicais correspondentes a outros membros dos órganos de representación e delegados da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración, e da súa promoción e carreira profesional tanto a nivel horizontal como vertical.

Utilizar un local facilitado polo Concello na medida das súas posibilidades para actividades sindicais cunhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse. Este local será compartido coas seccións sindicais.

Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.

ARTIGO 72. – COMPETENCIAS

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente ao respecto, os representantes do persoal (comité de empresa ou delegados de persoal laboral) terán as seguintes competencias:

Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos de persoal do Concello.

Consonte o establecido na Lei 2/91 do 7 de xaneiro sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación, o Concello entregará ao Comité de Empresa unha copia básica de todos os contratos de relación laboral que realice no seu ámbito institucional. Igualmente daralles traslado dos acordos de cesamento de calquera traballador.

Propoñer e negociar perante os correspondentes órganos resolutorios do Concello cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social, no que sexa competencia do Concello.

Ser oídos na fase preparatoria do proceso de formación da vontade administrativa orientada á adopción de acordos en materia de persoal, consonte co previsto no presente capítulo e na normativa de xeral aplicación, sen prexuízo da preceptiva negociación sobre os asuntos indicados no presente convenio e na lexislación vixente.

ARTIGO 73º. – CAPACIDADE E SIXILO PROFESIONAL

Recoñéceselle aos representantes do persoal capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias.

En canto ao deber de manter sixilo no exercicio das súas funcións, aos representantes do persoal seranlles de aplicación as regras previstas neste Convenio para as seccións sindicais e os seus delegados.

SECCIÓN 4ª DO DEREITO DE REUNIÓN

ARTIGO 74º. – DEREITO DE REUNIÓN

Os traballadores/as do Concello poderán exercitar o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinaladas nesta sección e na demais normativa de aplicación.

ARTIGO 75°.—LEXITIMACIÓN PARA O EXERCICIO

Están lexitimados para convocar reunións:

- O Comité de Empresa ou delegados de persoal
- As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.
- Un número de traballadores non inferior ao 33% da plantilla.

ARTIGO 76°.—DO LUGAR E MOMENTO DA REUNIÓN

As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fora das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano competente en materia de persoal e quen es tean lexitimados para convocalas.

As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 15 horas anuais, (10 horas serán a disposición do Comité de Empresa e 5 horas a disposición das Seccións Sindicais constituídas) e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.

Sen prexuízo do anterior, en período electoral as candidaturas que se presenten poderán convocar e celebrar asembleas de persoal dentro da xornada laboral, por un tempo máximo para todas elas de 4 horas en cada centro de traballo.

Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias que deberán ser previamente solicitadas con tempo suficiente.

En calquera caso, a celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos.

O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións poidan celebrarse.

ARTIGO 77.—CONVOCATORIA DA REUNIÓN

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

- a) Comunicar por escrito ó Concello a súa celebración con antelación de dous días hábiles se a reunión ten lugar fóra da xornada de traballo, e de cinco días se é dentro da xornada laboral.
- b) Indicar no escrito:
 - a) Día, hora e lugar de celebración.
 - b) Colectivo ao que se convoca.
 - c) Orde do día.
 - d) Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión consonante o disposto neste capítulo.
- c) As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vinte e catro horas antes da celebración.

ARTIGO 78°.—COTA SINDICAL

A requerimento dos/as traballadores/as afiliados/as a centrais sindicais ou sindicatos, o Concello descontará na nómina mensual dos/as traballadores/as, o importe da cota sindical correspondente.

O/a traballador/a interesado/a na realización de tal operación, remitirá un escrito á Unidade de Persoal no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta, na que debe ser transferida a correspondente cantidade. O Concello efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación contraria

ARTIGO 79º.—TABOLEIROS DE ANUNCIOS, LOCAIS E MEDIOS DE IMPRESIÓN

1.— Nas dependencias municipais, habilitarase un local, con dotación de material adecuado, para uso das organizacións sindicais ou membros do Comité de Empresa

2.— O Concello disporá en tódolos centros de traballo a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais de dimensións suficientes e espazos visibles, un para información do Comité Empresa ou Órgano de Representación e outro para información das organizacións sindicais. A súa posta en práctica levarase a cabo polos responsables de cada centro de acordo cos membros do Comité de Persoal.

3.— O Concello ampara o dereito a publicar e distribuír os informes e acordos que se consideren necesarios para o conxunto dos/as traballadores/as.

O Comité de Empresa poderá utiliza-los medios de reprodución gráfica da Corporación para a realización da súa labor, coas limitacións que marca a Lei, sen que iso perturbe a normal realización dos traballos propios desas dependencias municipais. Pola Comisión de Seguimento e Interpretación valorarase o custe da utilización, a efectos da súa posible repercusión, en función da contía.

CAPÍTULO XVI
SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTIGO 80º.—GRUPOS PROFESIONAIS

Co obxecto de acadar unha homologación real do persoal funcionario e laboral do Concello de Bueu, ao mesmo tempo que se reflicte a situación actual, na que xa se aplica un sistema de equiparación profesional entre ambos colectivos, e co gallo de facilitar unha xestión áxil e integral dos cadros de persoal, ao persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio seralle de aplicación o mesmo sistema de clasificación profesional, en grupos, que o vixente, en cada momento, para o persoal funcionario do Concello de Bueu.

En base a este principio de homologación, o persoal laboral clasifícase de acordo coa titulación esixida para o seu acceso, nos mesmos grupos e cos mesmo criterios e requisitos que os establecidos para o persoal funcionario do Concello de Bueu, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica e en atención ás funcións que realiza, se clasifica nos Grupos e niveis mínimo e máximo que a continuación se indican:

<i>GRUPO LABORAL</i>	<i>GRUPO FUNCIONARIO DE EQUIVALENCIA</i>	<i>GRUPO DE TITULACIÓN</i>	<i>NIVEL MINIMO</i>	<i>NIVEL MAXIMO</i>
1/A Subgrupo A1, A2	GRUPO A Subgrupo A1, A2	Título universitario de Grao ou equivalente Título de Doutor/a, Licenciado/a, Enxeñeiro/a, Arquitecto/a, Diplomado/a ou equivalente	22	30
2/B	GRUPO B	Título de Técnico/a Superior ou equivalente	18	26
3/C1	GRUPO C Subgrupo C1	Título de Bacharelato, Formación Profesional de Segundo Grao ou equivalente.	14	22
4/C2	GRUPO C Subgrupo C2	Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primeiro Grao ou equivalente.	12	18
5/A.P.	Agrupacións Profesionais	Certificado de Escolaridade	10	14

Igualmente, o persoal laboral clasificarase, atendendo ás súas características funcionais e profesionais, dentro das categorías profesionais que integran cada grupo profesional, de conformidade co sistema fixado no artigo 81 do presente Convenio:

En tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76 da Lei 7/ 2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, para o acceso aos grupos de clasificación definidos neste Convenio seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes á entrada en vigor do propio Estatuto Básico do Empregado Público.

En base ao disposto na disposición transitoria terceira da Lei 7/2007, de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, será de aplicación, co carácter transitorio estipulada na mencionada disposición, o modelo de equiparación sinalado a tal efecto para os grupos profesionais existentes con anterioridade á entrada en vigor desta normativa, sen prexuízo das modificacións que proceda realizar como consecuencia do desenvolvemento normativo que sexa de aplicación para o persoal funcionario ao servizo da administración local de Galicia.

- Grupo A(actual): Subgrupo A1(novo)
- Grupo B(actual): Subgrupo A2(novo)
- Grupo C(actual): Subgrupo C1(novo)
- Grupo D(actual): Subgrupo C2(novo)
- Grupo E(actual): Agrupacións profesionais(novo).

O persoal laboral do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar o Grupo A sen necesidade de pasar polo novo Grupo B.

ARTIGO 81º.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.—O persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio clasificarase, de acordo co grupo en que se integra, e con arranxo ás súas funcións e características profesionais, nos seguintes grupos e categorías profesionais:

GRUPO A	<i>CATEGORÍAS</i>
SUBGRUPO A1 EQUIVALENTE ANTIGO GRUPO A Esixencia do título universitario de Grao ou antiga Licenciatura, ou equivalentes	TÉCNICO SUPERIOR
GRUPO A	<i>CATEGORÍAS</i>
SUBGRUPO A2 EQUIVALENTE ANTIGO GRUPO B Esixencia do título universitario de Grao ou antiga Diplomatura, ou equivalentes	COORDINADOR CIM TÉCNICO MEDIO TÉCNICO DE EMPREGO E DESENVOLVEMENTO LOCAL ASISTENTE SOCIAL / TRABALLADOR SOCIAL EDUCADOR SOCIAL / FAMILIAR TÉCNICO EN BIBLIOTECONOMÍA / BIBLIOTECARIO MESTRE DE MUSICA
GRUPO B	<i>CATEGORÍAS</i>
Esixencia de título de Técnico Superior, ou equivalente	TÉCNICO ESPECIALISTA
GRUPO C	<i>CATEGORÍAS</i>
SUBGRUPO C1 EQUIVALENTE ANTIGO GRUPO C Esixencia do título de Bacharelato, FP grao medio ou equivalente	ANIMADOR SOCIOCULTURAL TÉCNICO AUXILIAR / F.P. GRAO MEDIO TÉCNICO DE DEPORTES (IMD) ADMINISTRATIVO ENCARGADO XERAL MONITOR (IMD)
GRUPO C	<i>CATEGORÍAS</i>
SUBGRUPO C2 EQUIVALENTE ANTIGO GRUPO D Esixencia do título de ESO ou equivalente	CAPATAZ OFICIAL XARDINERÍA OFICIAL SERVIZOS VARIOS AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR BIBLIOTECA AUXILIAR POLICÍA LOCAL AUXILIAR SERVIZOS SOCIAIS SOCORRISTA



GRUPO A.P./C3	CATEGORÍAS
EQUIVALENTE ANTIGO GRUPO E	SUBALTERNO / NOTIFICADOR PEÓN OBRAS E SERVIZOS VARIOS PEÓN XARDINERÍA PEÓN LIMPEZA VIARIA OPERARIO LIMPEZA INSTALACIÓN MUNICIPAIS
Sen esixencia de titulación ou antigo certificado de escolaridade	

2.—Corresponderalle á Comisión Paritaria de Seguimento e Control do Convenio a supervisión da aplicación efectiva do sistema de clasificación profesional que se ven de definir, encargándose do estudo e análise das dúbidas e/ou problemáticas que poidan existir, trala entrada en vigor do Convenio, ao respecto da integración dos traballadores nos diferentes grupos e categorías profesionais.

CAPÍTULO XVII PRENDAS DE TRABALLO

ARTIGO 82º.—PRENDAS DE TRABALLO

O Concello facilitará a todo o persoal ao seu servizo, de acordo co comité de empresa, a roupa de traballo e calzado profesional homologado EPIs e de uso obrigatorio.

Tamén facilitará os equipos de protección individual axeitados para o desempeño das súas funcións, cando as condicións e a natureza do traballo o requiran.

Os equipos de protección individual deberán empregarse cando os riscos non se poidan evitar ou non se poidan limitar por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo. Os equipos de protección individual repoñeranse sempre que sexa preciso.

O Concello facilitará cada ano, naqueles postos que resulte preciso, un equipamento completo de inverno e outro de verán, que serán entregados en outubro e maio respectivamente. No caso de rotura e/ou desgaste xustificado dalgún dos elementos do equipo, este será substituído.

O persoal do Concello que teña que utilizar roupa de traballo subministrada por este, estará obrigado a coidala, mantela limpa e no mellor estado posible, debendo solicitar outra peza ou pezas cando por desgaste ou accidente, esta ou estas non estean en condicións axeitadas para ser utilizadas.

O persoal laboral carácter temporal e colaboradores deberán devolver a roupa de traballo entregada unha vez finalice á relación laboral que os vincula ó Concello.

CLÁUSULAS ADICIONAIS

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMEIRA

Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

En desenvolvemento do exposto neste Convenio Colectivo en relación coa promoción interna, abrírase un proceso de revisión dos cadros de Empregados Públicos previo á aprobación dos orzamentos ordinarios dos anos 2013 e 2014, cara a determinar as prazas que, en función das tarefas que veñen desempeñando, a especial cualificación ou dificultade técnica, os requisitos esixidos para o desempeño, etc., son susceptibles de transformar en prazas de grupo superior e provelas mediante procesos de promoción interna.

Igualmente, revisaranse os postos de traballo desempeñados con persoal temporal susceptibles de consideralos fixos do cadro de persoal, procedendo á dotación das prazas do cadro que proceda e programando a súa inclusión nas ofertas de emprego.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCEIRA

Aqueles empregados públicos que teñan xornadas inferiores a establecida como xeral neste convenio se lles facilitará, na medida das posibilidades do Concello, a ampliación ata a xornada completa, mediante ás substitucións, ou incrementos de actividade.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

As partes que concertan este Convenio asegurarán a non discriminación das persoas, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores.

Así mesmo impedirán a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre calquer/a traballador/a, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

Á entrada en vigor do presente Convenio, ante unha resolución xudicial firme que estableza a improcedencia dun despido dun traballador que veña prestando servizos, en réxime laboral, con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2013, o Concello de Bueu permitirá a este escoller entre a entre a indemnización e/ou a readmisión.

GRUPOS PROFESIONAIS	OCUPACIÓNS	RETRIBUCIÓN ANUAL (SOLDO+DESTINO+E SPECÍFICO)	SOLDO (14)	C. DESTINO (14)		C. ESPECÍFICO (14)	TRIENIO (VALOR MES ORDINARIO)	TRIENIO (VALOR MES PAGA EXTRA)
				NIVEL	CUANTÍA			
GRUPO A: SUBGRUPO A1	TÉCNICO SUPERIOR	24.830,78	14.677,32	24	8.160,88	1.992,58	42,65	26,31
GRUPO A: SUBGRUPO A2	TÉCNICO EN BIBLIOTECONOMÍA / BIBLIOTECARIO	23.231,82	12.906,52	23	7.649,74	2.675,56	34,77	25,35
	COORDINADOR CIM							
	TÉCNICO DE EMPREGO E DESENVOLVEMENTO LOCAL							
	ASISTENTE SOCIAL / TRABALLADOR SOCIAL							
	EDUCADOR SOCIAL / FAMILIAR							
TÉCNICO MEDIO								
GRUPO B	TÉCNICO ESPECIALISTA	22.250,00	11.508,24	20	6.155,80	4.585,96	30,52	26,38
GRUPO C: SUBGRUPO C1	ANIMADOR SOCIOCULTURAL	19.010,25	9.884,84	19	5.841,50	3.283,91	26,31	22,73
	TÉCNICO AUXILIAR / F.P. GRAO MEDIO							
	TÉCNICO DE DEPORTES (IMD)							
	ADMINISTRATIVO							
	ENCARGADO XERAL							
	MESTRE DE MÚSICA							
MONITOR (IMD)								
GRUPO C: SUBGRUPO C2	CAPATAZ	16.369,39	8.378,58	16	4.899,02	3.091,79	17,90	17,73
	OFICIAL XARDINERÍA	16.054,53	8.378,58	15	4.584,16	3.091,79		
	OFICIAL SERVIZOS VARIOS	14.461,02	8.378,58	15	4.584,16	1.498,28		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO							
	AUXILIAR BIBLIOTECA							
	AUXILIAR POLICÍA LOCAL							
	AUXILIAR SERVIZOS SOCIAIS							
SOCORRISTA								
GRUPO E	SUBALTERNO / NOTIFICADOR	14.461,02	7.678,58	13	3.955,42	2.827,02	13,47	13,47
	PEÓN OBRAS E SERVIZOS VARIOS	14.410,40	7.678,58	13	3.955,42	2.776,40		
	PEÓN XARDINERÍA							
	PEÓN LIMPEZA VIARIA							
	OPERARIO LIMPEZA INSTALACIÓNS MUNICIPAIS							

En Bueu, a 9 de decembro de 2013. — Polo Concello, o Alcalde-Presidente do Concello de Cambados. — Polos traballadores, o Presidente do Comité de Empresa.

Vigo, a 15 de xullo de 2014. — A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014006535