

ACTA DE ACORDOS E CONCLUSIÓNS DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE VILARIÑO DE CONSO, ANO 2017

Asistentes:

Polo Concello de Vilariño de Conso: Melisa Macía Domínguez, n con D.I. nº 76734401-F. alcaldesa.

Polos traballadores/as: Purificación Escuredo Pérez, con D.I. nº 30628363-E, delegada de Persoal.

Asesores: Luis Ferreiro Fernández, con D.I. nº 14580637-V, CIG

En Vilariño de Conso, ás 11 horas do día 26 de setembro de 2017, reúnese, logo da convocatoria legal, a Comisión de Negociación do Convenio colectivo dos traballadores/as do Concello de Vilariño de Conso, para trata-la seguinte orde do día:

1º.- Proposta da CIG do texto do Convenio colectivo para os traballadores/as laborais do Concello de Vilariño de Conso.

2º.- Proposta da CIG de establecemento de complementos de penosidade, toxicidade, perigosidade, responsabilidade, disponibilidad e especial dedicación para aqueles /as traballadores/as que desempeñen esas funcións no desenvolvemento do seu traballo no concello de Vilariño de Conso.

As partes chegan ós acordos que a seguir se indican, en relación coa aprobación do texto do convenio colectivo e complementos de penosidade, toxicidade, perigosidade, responsabilidade, disponibilidad e especial dedicación, para os/as traballadores/as laborais do Concello:

PRIMEIRO: TEXTO DO CONVENIO COLECTIVO.

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL Ó SERVIZO DO CONCELLO DE VILARIÑO DE CONSO.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artigo 1.- Ámbito persoal.-

Tódalas normas contidas neste convenio aplicaráselle ó persoal laboral, fixo ou temporal ó servizo do Concello de Vilariño de Conso. No que atinxe ó persoal temporal seranlle de aplicación tódalas normas que sexan compatibles coa natureza da súa situación laboral.

Artigo 2.- Ámbito temporal.-

Este convenio colectivo terá vixencia dende o 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro do 2018 (dous anos) e prorrogarase automaticamente ata ser substituído por outro novo. Con independencia da súa entrada en vigor, a retroacción dos efectos deste convenio dende o 1 de xuño do 2017, será exclusivamente para os efectos retributivos.

Capítulo II. Garantías

Artigo 3.- Garantías.-

As condicións recollidas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente quedando subordinadas a calquera disposición xeral de rango superior que puidera ter efectos máis favorables para os empregados públicos. As melloras deste convenio poderán ser compensadas e absorbidas en cómputo anual con aquelas melloras iguais ou equivalentes que dentro do seu ámbito temporal puidesen establecerse por disposición legal.

Artigo 4.- Reserva de negociación.-

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que directa ou indirectamente afecten as condicións de traballo do persoal deste Concello, particularmente, as retribucións, oferta de emprego, sistemas de selección, promoción e provisión de postos de traballo, xornada laboral, calendario de vacacións, réxime disciplinario, xestión de servizos e métodos de traballo, seguranza e hixiene e dereitos sindicais e de participación.

Artigo 5. Comisión Paritaria.-

Despois da súa aprobación, no prazo máximo de 30 días constituirase unha comisión de control para seguimento do convenio, composta por 2 membros: 1 en representación do Concello e outro representante legal dos/as traballadores/as.

A comisión deberá estar presidida por quen designen as partes de mutuo acordo, e polo mesmo procedemento será designado o secretario. Cada unha das partes pode estar asistida polos seus asesores/as. As partes poderán presentar perante a Comisión Paritaria do Convenio os diferentes conflitos e irregularidades que poidan xurdir da interpretación e aplicación do convenio, co gallo de que a comisión emita o ditame e, consecuentemente, se utilicen as medidas legais que procedan. Esta comisión reunirse a petición de calquera das partes dentro dos cinco días seguintes á súa solicitude.

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

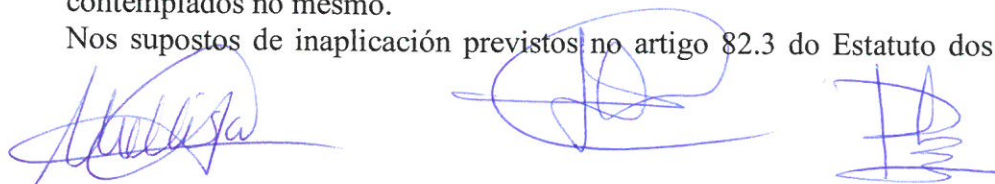
- a) Interpretación dos artigos ou cláusulas deste documento.
- b) Vixilancia do cumprimento do convenio.
- c) Actualización das normas do convenio e ordenanzas, estudando a necesidade da súa incorporación procedéndose en consecuencia.
- d) Cadros de persoal e postos de traballo.
- e) Cantas outras actividades leven á eficacia práctica do convenio e tódalas recollidas ó longo do corpo deste.

As funcións ou actividades desta comisión non impedirán en ningún caso o libre exercicio da xurisdición administrativa e contencioso-laboral prevista na lexislación vixente.

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

No caso de non chegarse a acoro no seo da Comisión, as partes someteranse ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidos no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión



Paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora plantexada e, no caso de non se chegar a acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

Capítulo III. Organización do traballo.-

Artigo 6.- A organización do traballo.-

A organización práctica do traballo será competencia do alcalde, a quen lle corresponde a iniciativa con suxeición á lexislación vixente. Cando diso se deriven repercusións sobre as condicións de traballo dos empregados públicos, procederá á negociación cos representantes dos traballadores/as, de conformidade co disposto neste convenio e na lexislación xeral vixente. O alcalde está facultado para delega-las súas competencias.

Artigo 7.- Clasificación profesional.-

A clasificación profesional ten por obxecto a determinación, ordenación e definición das diferentes categorías ás que poidan ser asignados os empregados públicos, así como a atribución dos complementos económicos recollidos neste convenio a esas categorías.

Artigo 8.- Traballos de superior e/ou inferior categoría.-

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

a) A Alcaldía fará a adscrición dun traballador/a laboral a un posto de superior categoría, logo do informe non vinculante dos delegados/as de persoal ou sindicais dos traballadores/as. Dende o primeiro día, o operario/a percibirá as retribucións asignadas á categoría á que se lle adscriba.

O máximo de tempo no que un traballador/a pode estar nesta situación é de tres meses, transcorridos os cales outro traballador/a ocupará o seu lugar.

b) Ningún traballador/a poderá realizar traballos de categorías inferiores, cunha duración superior a 20 días.

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

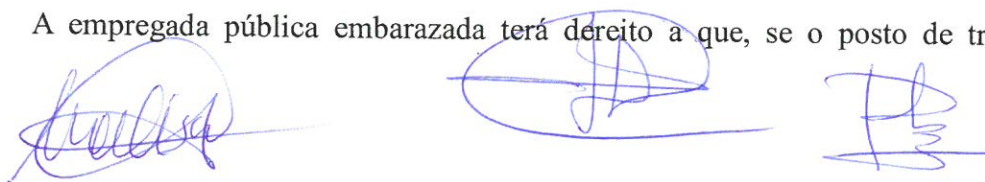
Artigo 9.- Segunda actividade.-

Na Comisión de Paritaria negociaranse as medidas de reorganización, os postos de traballo que poden ser considerados aptos para a creación dunha escala auxiliar dentro da relación de postos de traballo. Tras da aprobación deste convenio formaranse a citada escala auxiliar, definindo as funcións que deban ser realizadas polo persoal que se adscriba a tales postos. A iso tamén se adscribirá o persoal que teña minguadas as súas facultades e fora considerado así polos Servizos Médicos competentes. O persoal pasará á escala auxiliar no caso seguinte: por incapacidade para o exercicio da súa función habitual.

Todo o persoal que pase á escala auxiliar será retribuído de acordo coas remuneracións que se pacten na Comisión Xeral de Negociación do Convenio para as categorías e postos que se vaian desenvolver.

Artigo 10.- Embarazo.-

A empregada pública embarazada terá dereito a que, se o posto de traballo que desenvolve é



prexudicial para o seu estado, se lle encomenden funcións de acordo coas súas circunstancias.

Capítulo IV: Oferta de emprego, ingreso, promoción e provisión de postos.

Artigo 11.- Oferta de emprego público.-

11.1.- Despois da negociación cos representantes legais dos traballadores/as, na mesa de negociación do convenio, o Concello aprobará no prazo dun mes dende a aprobación dos orzamentos municipais anuais, a súa oferta de emprego público, que conterá obrigatoriamente tódalas prazas vacantes que non se pacte amortizalas. Será convocada durante o primeiro trimestre do ano.

A oferta de emprego público reservará:

- a) A porcentaxe mínima que a lei prevé para a incorporación dos diminuídos/as ó emprego público.
- b) A porcentaxe mínima que a lei prevexa para a mobilidade de traballadores/as doutras administracións locais de Galicia que a título de reciprocidade, teñan recoñecido tal dereito.
- c) A porcentaxe máxima legal para promoción interna.

11.2.- A oferta de emprego público será negociada cos representantes legais dos traballadores/as, na mesa de negociación do convenio e proposta pola Comisión Paritaria do Convenio. Os procedementos de selección, contratación, promoción e provisión realizaranse tal e como se dispón nas bases contidas neste convenio.

11.3.- O ingreso no Concello de Vilariño de Conso realizarase consonte ó disposto no artigo n.º 13.

Artigo 12.- Promoción interna.-

Nas convocatorias de acceso reservárase a porcentaxe máxima legal das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna.

As vacantes non cubertas pola quenda de promoción interna acumularanse à quenda de acceso libre. Nestes casos, non se esixirán os coñecementos previamente acreditados en probas anteriores de ingreso ou outras posibles promocións internas.

Aínda que legalmente no exista a obriga de acadar un acordo, os/as delegados/as de Persoal ou sindicais dos/as traballadores/as negociarán as prazas vacantes convocadas por promoción interna de igual maneira á sinalada no artigo 11.

A selección para a promoción interna farase por medio de concurso-oposición para as vacantes do sector técnico-administrativo. O persoal non cualificado seleccionárase consonte ó baremo e ás probas adecuadas ó posto de traballo. Para poder aplica-los criterios do concurso ou baremo será preciso superala oposición ou proba que se pacte na Comisión Paritaria do Convenio. Asemade, os baremos serán negociados na Comisión Paritaria do Convenio.

Artigo 13. – Selección de persoal laboral.-

O sistema de provisión de postos de traballo realizarase consonte as seguintes disposicións:

Bases reguladoras do réxime de contratacións no Concello de Vilariño de Conso.

13.1.- Obxecto

É obxecto destas bases regula-lo réxime de tódalas contratacións laborais no Concello de Vilariño de Conso, a partir da entrada en vigor do convenio colectivo.

De conformidade co principio de estabilidade no emprego, os contratos de traballo subscritos polo Concello de Vilariño de Conso entenderanse pactados por tempo indefinido, con carácter de fixo

de cadro, agás as excepcións legalmente establecidas.

O Concello de Vilariño de Conso, con carácter previo, solicitará informe dos delegados de Persoal ou comité de empresa respectivo, cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá se realizado no prazo de 15 días, entendéndose positivo no caso de non ser remitido no dito prazo.

O rexistro de persoal do Concello facilitaralle, mensualmente, ás organizacións sindicais máis representativas, Comité de Empresa ou delegados de Persoal, razón das altas e baixas que houbera durante o período.

13.2.- Relación de postos de traballo

Son postos de traballo reservados ó persoal laboral os que así se determinen nas correspondentes relacións de postos de traballo. Os postos de traballo que á entrada en vigor deste convenio estean cubertos por traballadores con contrato indefinido, teñen carácter de fixos de cadro ó estar provistos polo sistema regulamentario.

Cando nun servizo do Concello existan traballadores a tempo parcial e se precise a contratación de novos traballadores/as baixo esta modalidade para o mesmo servizo, durante 4 meses ó ano; converteranse, automaticamente, ós xa existentes a tempo parcial en traballadores/as a xornada completa, antes de proceder a esas contratacións. Estes novos postos de traballo incluíranse obrigatoriamente na relación de postos de traballo, sen necesidade de negociación, a proposta da Comisión de Control.

13.3.- Provisión de vacantes

Os postos de traballo que, segundo a correspondente relación de postos de traballo, deban ser desenvolvidos por persoal laboral, proveranse polos procedementos regulados neste artigo.

A/ Provisión definitiva

O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo do Concello de Vilariño de Conso realizarase, logo de obrigada convocatoria pública axustada ao ordenamento xurídico (asumindo o Concello o compromiso de tramitalo e aprobalo mediante ordenanza publicada polo menos en dous medios de comunicación de ámbito provincial e no BOP e DOG) realizada para o efecto por medio de concurso-oposición.

O concurso-oposición consistirá na superación das probas correspondentes, así como na posesión previa, debidamente valorada, de determinadas condicións de formación, méritos ou niveis de experiencia. En todo caso, será necesario, para supera-lo proceso selectivo, supera-la fase de oposición.

O órgano competente para convocar probas de acceso será a Presidencia do Concello.

A1/ Convocatorias

Será competente para realizar convocatorias de acceso á condición de persoal laboral fixo do Concello de Vilariño de Conso o alcalde do Concello ou persoa en quen delegue.

Nas convocatorias incluíranse, en todo caso, os seguintes extremos:

- * Número de vacantes ofertadas por categorías e requisitos que, para participar no proceso selectivo correspondente a cada categoría, deben reuni-los aspirantes.

- * Número de vacantes que, do total ofertado, se reservan para a quenda de promoción interna.

- * Sistema de selección, forma de desenvolvemento das probas e valoración destas.

- * Baremo de méritos aplicable.
- * Composición do tribunal.
- * Prazo para a presentación de instancias (mínimo un mes).

A2/ Tribunais de Selección

A composición dos tribunais de selección será competencia da Alcaldía, en función dos criterios establecidos polo Estatuto básico do empregado público en vigor. Non obstante será de carácter obrigatorio negociar este tema na Mesa Xeral de Negociación.

B/ Provisión temporal

Os postos de traballo vacantes que temporalmente sexan precisos, ata a súa provisión definitiva ou por duración determinada (obra ou servizo e eventuais por circunstancias da produción), cubriranse segundo o establecido nas Bases xerais reguladoras da contratación do persoal do Concello de Vilariño de Conso. Das que se adxunta copia a este Convenio.

Capítulo V. Vacacións, permisos, licenzas e excedencias.

Artigo 14.- Vacacións.-

Todo o persoal acollido a este convenio cun ano mínimo de servizos terá dereito a unhas vacacións retribuídas de duración igual á do mes natural no que se gocen. De non levar un ano de servizos, gozaranse as vacacións en proporción ós días traballados, a razón de 2 días e medio por mes ou fracción de mes traballado. A distribución dos períodos de vacacións farase por acordo entre o Concello e a representación do persoal e deberá terse en conta a natureza específica dos centros e o seu correcto funcionamento.

O calendario de vacacións ultimarase antes do 30 de marzo de cada ano, debéndose efectualas solicitudes antes do último día do mes de febreiro, con articulación previa das preferencias do seu goce.

Cando por necesidades do servizo o persoal teña que gozar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán de 30 días laborables.

As vacacións anuais gozaranse preferentemente no período que vai dende o día 1 de xullo ó 30 de setembro. Os traballadores/as poderán solicita-lo fraccionamento das vacacións en diferentes períodos. Cando a conveniencia do servizo aconselle o pechamento do centro, o goce das vacacións axustarase a ese período.

En tódalas situacións de IT ou baixa maternal que coincidan coas datas nas que deberán gozarse as vacacións o goce posporase ás datas posteriores á situación de alta, agás que o período de baixa se iniciase con posterioridade ó principio do goce das vacacións e que este non se estenda máis aló do 31 de decembro do ano en curso.

Todo o persoal laboral vinculado a este convenio gozará como descanso os días 24 e 31 de decembro. Se por necesidades do servizo non se puidesen gozar eses días, facilitarase un descanso equivalente no mes de xaneiro seguinte, cunha compensación adicional igual á que teñen os domingos e festivos.

Artigo 15.- Permisos.-

Todo o persoal laboral vinculado por este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios), poderá gozar das seguintes licenzas:

a) Por casamento, o persoal laboral terá dereito a unha licenza retribuída de quince días naturais ininterrompidos.

- b) No caso de enviuar, o empregado público que teña fillos menores de seis anos ou diminuídos, que non desempeñen actividade retribuída ningunha, terá dereito a un mes natural de licenza.
- c) Polo nacemento ou adopción dun/ha fillo/a e pola morte, enfermidade grave ou intervención cirúrxica do cónxuxe ou persoa que se atope ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a beneficiario/a ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, catro días cando o acontecemento se produza na mesma localidade e cinco días cando sexa en localidade distinta.
- d) O traballador/a cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora de ausencia ó traballo. Este período de tempo poderase dividir en dúas fraccións.
- e) Poderá dispoñerse de nove días ó ano, de permiso para asuntos persoais sen xustificación. Se os servizos prestados son inferiores ó ano natural, os días que se gocen serán en proporción ó tempo efectivamente traballado. Este permiso poderá gozarse ata o 15 de xaneiro do segundo ano natural e non poderá acumularse ós correspondentes dese ano. A petición realizarase por escrito 7 días antes do seu goce. O silencio será entendido como positivo.
- f) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día; no caso de ter cambio de residencia, dous días.
- g) Para concorrer a exames e demais probas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa realización
- h) Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.
- i) Logo de avisar e de posterior xustificación, o traballador/a terá dereito ó tempo necesario para asistir á consulta médica.
- j) Para realizar función sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

Artigo 16.- Licenzas e permisos con soldo parcial e sen soldo.-

16.1.- Licenzas con soldo parcial. Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 6 anos, un ancián ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolvan ningunha outra actividade retribuída ou non perciban ingresos superiores ó salario mínimo interprofesional, terán dereito a unha redución da xornada total ordinaria dun máximo da metade da xornada, sufrindo como mingua salarial o importe proporcional ó tempo de redución. A solicitude deste permiso efectuarase con quince días de antelación ó seu goce.

16.2.- Licenzas sen soldo.

Os traballadores/as fixos que leven como mínimo un ano de servizo poderán pedir licenzas sen soldo, por un prazo non inferior a quince días e non superior a seis meses, nun intervalo de tempo de dous anos.

O traballador/a solicitará a licenza con, polo menos, quince días de antelación á data do inicio do goce; o Concello contestará dentro deste prazo e de non facelo entenderase concedido o permiso.

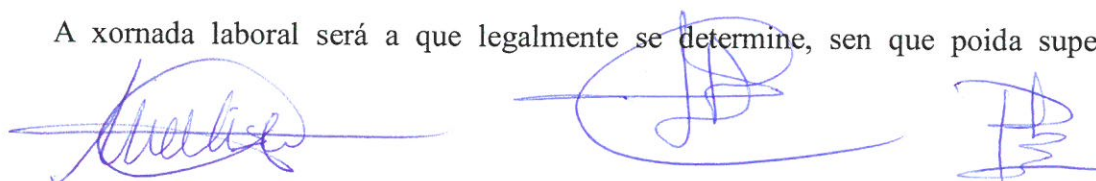
Artigo 17.- Excedencias.-

Regularanse de conformidade coa lexislación vixente, o silencio na solicitude será entendido como positivo para o traballador/a.

Capítulo VI. Xornada laboral e descansos

Artigo 18.- Xornada laboral.-

A xornada laboral será a que legalmente se determine, sen que poida superar as 37,5 horas



semanais, de luns a venres, en xornada continuada preferentemente.

Cara ós próximos acordos recóllese como aspiración dos traballadores/as a xornada laboral de 35 horas semanais.

A Comisión Paritaria fará o cálculo da xornada anual resultante da xornada semanal pactada e fixará as horas ou días gañadas por convenio no calendario laboral.

Artigo 19.- Descansos.-

O traballador/a municipal que tivera xornada continuada, terá dereito a gozar dun descanso de 30 minutos durante a súa xornada diaria que se computará para tódolos efectos como tempo de traballo efectivo.

O descanso entre xornada e xornada será como mínimo de 12 horas. E o descanso semanal ininterrompido será como mínimo de día e medio, que se gozará preferentemente entre a tarde do sábado e o domingo.

Os/as traballadores/as do retén de obras, limpeza viaria, limpeza de edificios e recollida do lixo que teñan que supera-la xornada diaria, terán dereito a compensalo exceso de xornada en tantas horas libres como as excedidas, no día seguinte ó exceso. O/A traballador/a terá que comunicalo goce das horas libres que lle correspondan.

Capítulo VII. Réxime de retribucións

Artigo 20.- Réxime retributivo.-

As retribucións serán aboadas mensualmente, non por día de traballo.

Pagas extraordinarias: serán dúas ó ano e terán a seguinte configuración: ás retribucións básicas sumaráselles o importe da antigüidade.

Serán satisfeitas conxuntamente coas nóminas de xuño e decembro.

O persoal laboral contratado a tempo parcial será retribuído proporcionalmente baseándose nas horas traballadas.

Artigo 21.- Horas extraordinarias.-

Establécese a prohibición como norma xeral, de realizar traballos extraordinarios fóra da xornada normal agás as excepcións que sexan necesarias e cun tempo máximo equivalente a 70 horas extraordinarias anuais. Só se retribuirán aqueles traballos extraordinarios que foran antes autorizados pola Alcaldía ou concelleiro delegado de persoal e comunicados por escrito ó operario/a interesado. Quedan exceptuados da regra anterior os traballos necesarios para previr ou amañar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, tendo que xustificarse por escrito perante a Corporación neste caso, unha vez realizados, nun prazo non superior a 5 días hábiles. Cando exista a necesidade de realizar traballos extraordinarios repartiranse, se e posible, de maneira equitativa entre o colectivo afectado.

Mensualmente emitirase un informe escrito para os representantes legais dos traballadores/as, relativo a todo o que afecte ó número de xornadas extraordinarias e gratificacións.

O importe de hora extraordinaria será a resultante (en diñeiro ou descansos) das fórmulas seguintes:

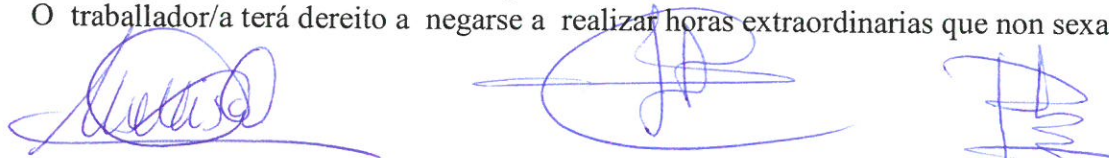
Diñeiro: (Salario bruto anual/xornada anual) x 2

Descansos: horas extras realizadas x 2

Se tales horas extras se realizan en horario nocturno ou festivo, o coeficiente multiplicador será de 2,75.

Na fin do ano os representantes legais dos traballadores/as, unha vez sumadas as horas extraordinarias realizadas por servizo, proporán ó Concello a creación dos postos de traballo a tempo completo que resulten de tal operación.

O traballador/a terá dereito a negarse a realizar horas extraordinarias que non sexan para previr ou



amañar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sempre e cando estean comunicadas por escrito ó interesado/a.

Artigo 22.- Gratificación de nocturnidade.-

O persoal laboral que realice a súa tarefa en horario nocturno percibirá por cada hora de traballo efectivo a seguinte gratificación: (Retribución anual/xornada anual) x 2.

Entenderase como hora nocturna a comprendida entre as 22 horas e as 6 horas do día seguinte.

Artigo 23.- Gratificación de festividade.-

O persoal laboral municipal que traballe en domingo ou festivo, será recompensado cunha gratificación equivalente á da nocturnidade.

Artigo 24.- Complementos de perigosidade, toxicidade e penosidade:

O persoal laboral cuxas tarefas estean consideradas como perigosas, tóxicas e/ou penosas percibirá por cada un dos complemento citados a cantidade de 79,34 Euros.

A Comisión Paritaria establecerá que postos de traballo contarán co complemento de perigosidade, toxicidade e penosidade.

Artigo 25.- Complemento de responsabilidade:

A Comisión Paritaria establecerá que postos de traballo contarán co complemento de responsabilidade e a cantidade económica que se lle asigna a cada un deles.

Artigo 26.- Complemento de disponibilidad:

A Comisión Paritaria establecerá que postos de traballo contarán co complemento de disponibilidad. A cantidade económica que se percibirá mensualmente por este concepto será de 42,24 Euros.

Artigo 27.- Complemento de especial dedicación:

A Comisión Paritaria establecerá que postos de traballo contarán co complemento de especial dedicación. A cantidade económica mensualmente por este concepto será de 42,24 Euros.

Artigo 28.- Axudas ó custo e quilometraxes.-

Os traballadores laborais contarán coas mesmas axudas de custo de hotel, mantenza e quilometraxe que teñan establecidas, por grupos, os funcionarios.

Artigo 29.- Traballos para outros concellos.-

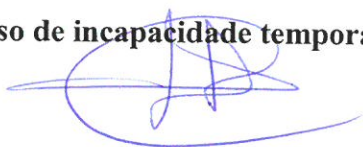
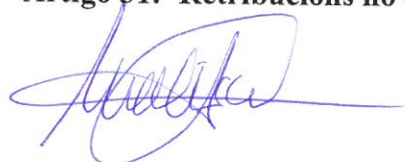
No caso de traballar para outros concellos, recibirase a seguinte gratificación: (salario bruto anual/xornada anual) x 1,50.

A orde de traballo para outro concello deberá serlle dada por escrito ó interesado e só terá validez dentro da xornada habitual de traballo, non é descanso semanal.

Artigo 30.- Revisión salarial.-

Establécese unha revisión salarial anual que será equivalente á que poidan obte-los funcionarios públicos.

Artigo 31.- Retribucións no caso de incapacidade temporal.-



Os traballadores laborais nesta situación cobrarán as mesmas cantidades que perciban, polo mesmo concepto, os funcionarios públicos.

Artigo 32.- Antigüidade.-

A antigüidade dos traballadores/as determinarase pola consolidación de trienios.

A antigüidade computarase para efectos económicos dende o primeiro ingreso ó servizo do Concello, ata que se extinga a relación laboral con este. No caso de existir contratacións sucesivas, terase en conta para os efectos da antigüidade todo o tempo traballado no Concello, a non ser que se produza un período superior a un ano dende a extinción dun contrato e o inicio do seguinte. Neste suposto, a antigüidade computarase para os efectos económicos dende a data de ingreso no Concello na que se cumpran os criterios definidos neste artigo.

A cantidade económica que se percibirla mensualmente por cada trienio será de 29,64 euros.

Capítulo VIII. Dereitos sociais

Artigo 33.- Fondo social, axudas sociais, anticipos, defensa do operario/a municipal, seguros e coberturas, creba de moeda, premios de xubilación e constancia.-

Os traballadores/as laborais do Concello de Vilariño de Conso disporán do mesmo fondo social, axudas sociais, anticipos, defensa do operario municipal, seguros e coberturas, crebas de moeda e premios de xubilación e constancia, que os que poidan dispor os/as funcionarios/as públicos/as do mesmo concello.

Capítulo IX. Seguridade e hixiene.

Artigo 34.- Medicina de empresa.-

O concello dotarase dun servizo de medicina de empresa e dun comité de seguridade e hixiene.

Con carácter xeral, anualmente efectuarase un recoñecemento médico a tódolos empregados públicos, do que se lles deberá dar coñecemento. Quedará a xuízo do Servizo de Medicina de Empresa e do comité de seguridade e hixiene o tipo de recoñecemento a que deba someterse o persoal laboral. Este recoñecemento, que será voluntario, realizarase preferentemente na xornada laboral.

Poderanse realizar tamén revisións periódicas e específicas ó persoal que realice unha actividade que a faga conveniente.

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

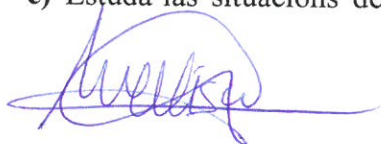
Artigo 35.- Comité de Seguridade e Hixiene no traballo.-

O Comité de Seguridade e Hixiene é un instrumento legal ó servizo do Concello para o cumprimento das prescricións legais nesta materia.

Estará constituído por dous/dúas representantes do grupo de Goberno e outros/as dous/dúas traballadores/as, e como presidente actuará o concelleiro de réxime interior ou persoa en quen delegue.

As súas funcións serán:

- a) Promove-lo coñecemento e a observancia da normativa desta materia.
- b) Coñecer e recibir información dos riscos profesionais.
- c) Estuda-las situacións de perigosidade, accidentes ocorridos, analiza-las súas causas e realizar



propostas motivadas de prevención.

d) Confeccionar un ficheiro de locais do concello e estudar as súas condicións de seguridade e salubridade, para o que deberá contar co máximo apoio da Corporación.

e) Realizar campañas de sensibilización e prevención de accidentes.

f) Pór en coñecemento dos órganos competentes as situacións de perigosidade e risco que se produzan de xeito eventual e con carácter de urxencia.

g) Promover a paralización profesional de traballos ante a presenza dun risco grave e inminente.

h) Realizar planos de evacuación.

i) Estudo do tipo e número de uniformes.

A competencia do Comité de Seguranza e Hixiene abrangue tódolos centros de traballo propios ou dependentes do concello. Os membros do Comité de Seguranza e Hixiene disporán do tempo necesario para asistir ás reunións ou para realizar os cometidos sinalados polo propio comité. O réxime de control será o mesmo que para o Comité de Empresa ou delegados de Persoal.

As conclusións deste comité trasladaranse á Comisión de Control.

Artigo 36.- Vestiario.-

O Concello proporcionarlle uniformes de traballo en concordancia co posto e a función que se realice. O Comité de Seguranza e Hixiene informará antes sobre esta materia. Terán dereito a uniforme os postos de traballo que esixan un vestiario especial, como limpadores/as, brigada de obras, retén de servizos varios, etc.

Artigo 37.- Primeiros auxilios.-

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

Capítulo X. Dereitos sindicais.

Artigo 38.- Liberdade sindical e representación dos operarios/as.-

A Corporación e os representantes legais dos traballadores/as comprométense a desenvolver as condicións que permitan o pleno exercicio da liberdade sindical.

A representación do persoal desenvolverase de conformidade coa lexislación vixente na materia e a Lei orgánica de liberdade sindical.

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

a) Das cuestións que afecten ó persoal e vaian ser tratadas na Comisión Informativa de Persoal. Enviaráselle a orde do día e a acta da reunión anterior. Permitirase na devandita comisión a presenza dos representantes legais dos empregados, para que expoñan as súas opinións, pero non estarán presentes na deliberación e nin na votación.

b) Daráselle audiencia, obrigatoria, en materia de sancións e expedientes disciplinarios, tal e como se establece no capítulo do réxime disciplinario.

c) Informaráselle de tódolos contratos realizados, facilitándolle unha copia básica destes.

d) Da asignación de complementos, gratificacións, honores e distincións.

e) Daráselle audiencia obrigatoria en materia de privatización de servizos que afecten á estabilidade no emprego dos operarios/as municipais.

f) De todas cantas se establecen no corpo deste convenio.

Os/as representantes dos/as empregados/as terán a capacidade que o ordenamento xurídico lles outorgue para o exercicio das accións administrativas ou xudiciais que procedan, no ámbito das súas competencias.

Os/as representantes dos/as traballadores/as deberán ser consultados preceptivamente en relación cos cambios de horarios e roldas, reestruturación do cadro de persoal, reorganización deste, así como do resto das cuestións desenvolvidas nos artigos precedentes.

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

Cada un dos membros dos órganos de representación, así como o secretario xeral da sección respectiva e os delegados/as de Persoal ou sindicais, disporán de 15 horas mensuais para a realización das súas actividades, coas seguintes especificacións:

a) Quedan fóra de cómputo as horas empregadas na negociación colectiva ou por proposta da Administración.

b) A comunicación do seu uso realizarase con 12 horas de antelación, 24 horas se se ten traballo por quendas, ante o Servizo de Réxime Interior e no propio servizo. No caso de que non poida facerse así respectaranse as necesidades do servizo, pasando posteriormente notificación ó Servizo de Réxime Interior.

c) Tamén, coa antelación que sexa posible, os membros de comisións negociadoras comunicarán nos seus servizos as devanditas ausencias.

d) Mensualmente poderán ser acumuladas horas dos empregados presentes nos distintos órganos de representación, así como as do delegado da sección sindical nun ou varios dos compoñentes das seccións sindicais, dándoselle coñecemento diso con antelación suficiente á Dirección de Persoal, con expresión de quen acumula, de quen proceden e sempre por decisión do sindicato ó que pertencen.

Os representantes dos empregados públicos deste concello obríganse expresamente a:

a) Cumprir e respecta-lo pactado e negociado coa Corporación.

b) Desenvolver labores de estudo e asistencia ó labor sindical.

c) Notificarlle á Corporación calquera cambio de membros que se produza no seu seo.

Artigo 39.- Dereito á folga.-

Recoñecese o dereito de folga, de conformidade coa Constitución, e a súa normativa de desenvolvemento, se ben as partes comprométese a exercelo en último caso. Os servizos mínimos deberán ser negociados cos representantes dos traballadores/as; no caso de desacordo operarán a porcentaxe mínima que estableza a lei.

Artigo 40.- Reunións nos centros de traballo.-

As reunións nos centros de traballo autorizaranse fóra da xornada laboral, agás acordo en contrario.

Neste caso concederanse autorizacións ata un máximo de 70 horas anuais; destas, 15 horas corresponderán ás seccións sindicais e o resto ós delegados/as de Persoal, Comité de Empresa e ás convocadas por iniciativa dos propios/as traballadores/as. En calquera caso, a realización de reunións non prexudicará a prestación dos servizos públicos e procurárase que coincida coa entrada ou saída dos empregados/as.

O Comité de Empresa disporá dun local propio nas dependencias municipais e de todo o material de oficina preciso para desenvolver as súas actividades, que será facilitado polo Concello.

Artigo 41.- Arbitrase en caso de conflito colectivo.-

Calquera conflito colectivo que xurda no ámbito deste convenio, requirirá para a súa consideración de licitude, o coñecemento previo da Comisión Paritaria, organismo que deberá conciliar unha solución ó conflito.

Capítulo XI. Formación profesional

Artigo 42.- Cursos.-

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

Capítulo XII. Réxime disciplinar

Artigo 43.- Réxime disciplinar.

O réxime disciplinar e o procedemento para a imposición de sancións, con plena observancia e en ausencia do disposto no Estatuto dos traballadores e demais lexislación laboral que sexa de aplicación, será o previsto para o persoal laboral ó servizo da Xunta de Galicia. En calquera caso, a imposición de sancións deberá ser comunicada previamente ó Comité de Empresa ou ós/as delegados/as de Persoal quen deberán emitir, preceptivamente, un informe. O incumprimento desa comunicación ós/as representantes legais dos traballadores/as produce a nulidade da sanción imposta.

Capítulo XIII. Réxime de extinción de contratos.

Artigo 44.- Réxime de extinción de contratos.

No caso de calquera tipo de extinción de contrato declarado improcedente polos órganos xurisdiccionais competentes, será o/a traballador/a quen opte entre a indemnización legal ou a súa readmisión.

Cláusulas adicionais

Primeira.- Este convenio entrará en vigor con efecto retroactivo o primeiro de xaneiro de 2017, (1 de xuño para os efectos económicos), e o Concello obrígase a facer a correspondente modificación dos orzamentos municipais aprobados para 2017, para os efectos de darlle cumprimento a este acordo.

Segunda.- O salario bruto total de cada traballador cotizará na súa integridade á Seguridade Social.

Terceira.- Para os anos 2017 e 2018, ademais das melloras salariais que quedan pactadas, ou que se poidan pactar, as retribucións experimentarán os incrementos determinados na Lei de Orzamentos Xerais do Estado ou normativa análoga para a Función Pública.

Cuarta.- A Comisión Negociadora do Convenio reunirse a petición de calquera das partes dentro das 48 horas seguintes á súa solicitude.

Quinta.- Tódalas normas contidas neste convenio obrigan ó Concello de Vilariño de Conso a pólas en vigor nos prazos establecidos nel, independentemente da aprobación ou prórroga dos orzamentos municipais. Neste última caso, o Concello obrígase a facer as modificacións orzamentarias que sexan precisas para o cumprimento do convenio.

Sexta.- O silencio do Concello perante calquera solicitude do traballador/a polo tempo dun mes dende a súa presentación será entendido como positivo para o pedimento do operario/a.

Sétima.- Os postos de traballo subvencionados por outras administracións rexeranse, economicamente, pola orde da convocatoria correspondente.

Oitava.- Privatización de servizos: o Concello de Vilariño de Conso comprométese a respecta-las normas contidas no Convenio Colectivo, no que atinxe a dereitos dos traballadores/as en materia de privatización de servizos. En caso de privatización dos servizos que actualmente están atendidos pola institución municipal, será preceptivo dar audiencia á representación dos/as traballadores para escoitar as súas propostas. De continuar co proceso de privatización dalgún dos servizos municipais, o concello garantirá que os /as traballadores/as afectados/as continúen disfrutando das mesmas condicións económicas e laborais que xa tiñan. No caso de incumprimento das condicións económicas e laborais cos/as traballadores/as dos servizos privatizados o concello garantirá a reincorporación ao mesmo dos/as mesmos/as..

Novena.- A denuncia do convenio ten de ser feita, por escrito, por algunha das partes que o negociaron, así como por calquera outra parte legalmente lexitimada. Sendo o prazo de aviso previo dous meses antes da expiración do acordo.

Décima.- As partes que concertan o Convenio Colectivo son as que o asinan, reflectidas na Acta de constitución da mesa negociadora: o Concello de Vilariño de Conso, representado pola súa alcaldesa, no nome da Comisión de Persoal, e os traballadores laborais do Concello de Vilariño de Conso, representados polos/as seus/súas delegados/as de Persoal.

Undécima: Establecer dúas pagas extraordinarias anuais, que se abonarán nos meses de xuño e decembro, que terán por contía, cada unha delas, o importe correspondente ó salario base máis antigüidade.

Décimo segunda: En ningún caso será de aplicación un IPC xeral negativo.

Décimo terceira: establecer os complementos de penosidade, toxicidade, perigosidade, responsabilidade, disponibilidad e especial dedicación para aquelas persoas que desempeñen esas funcións no desenvolvemento do seu traballo no Concello de Vilariño de Conso, tal e como queda reflexado na taboa que se adxunta, na que se determinans os nomes dos/as traballadores/as, o/os complemento/os que se lle adxudican e a cantidade económica que lle corresponde por cada un deles.

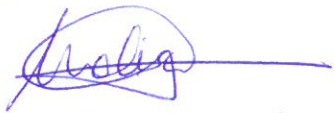
Décimo cuarta: As partes que concertan o Convenio son as que o asinan, reflexadas na Acta de Constitución da Mesa Negociadora: o Concello de Vilariño de Conso, representado pola súa Alcaldesa Dona Melisa Macía Domínguez, os/as traballadores/as, prepresentados/as pola súa delegada de persoal Dona Purificación Escuredo Pérez, e a CIG, representada polo Secretario da Unión Local de Monterrei-A Limia, Luis Ferreiro Fernández.

Décimo Quinta: As partes acordan conferir a Manuel Anxo García Torres, con D.I. nº 76707405-J, representante da CIG, poder tan amplo como sexa necesario para o rexistro e depósito deste Convenio diante da autoridade laboral competente, mesmo como a solicitude de publicación do mesmo no BOP de Ourense.

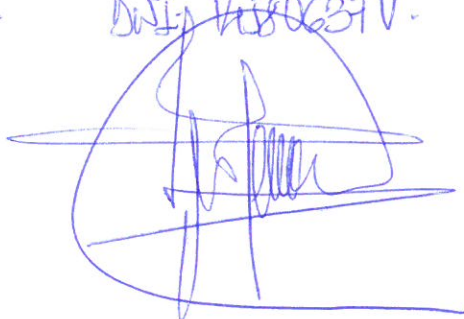
ANEXO

**BASES XERAIS REGULADORAS DA CONTRATACIÓN DO PERSOAL DO
CONCELLO DE VILARIÑO DE CONSO**

CONCELLO DE VILARIÑO.
ALCALDESA,
MELISA MACÍA DOMÍNGUEZ.


DNI: 76734401-F.

PODA CIG.
LUIS FERREIRO FERNÁNDEZ.
DNI: 4580639-V.



PODS/DS TRABALLADORES/AS
PURIFICACION ESCUREDO PEREZ
DNI: 3068363-E.



