



no municipal de Carballeda de Valdeorras (Ourense). Las aguas se impulsan mediante una bomba hasta un depósito de almacenamiento desde el cual se distribuyen a la nave de elaboración de pizarra y a los aseos y vestuarios del personal.

Esto se publica para general conocimiento por un plazo de 30 días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, con el fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, en el Ayuntamiento de Carballeda de Valdeorras o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, calle de O Progreso, 6, 32071 Ourense), donde estará de manifiesto el expediente.

El jefe del servicio. Fdo.: José Alonso Seijas.

R. 3.544

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial
Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Convenio ou acordo: Concello de Vilariño de Conso-Persoal laboral

Expediente: 32/01/0029/2017

Data: 12/12/2017

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Manoel Anxo García Torres

Código de convenio número: 32001140012009

Unha vez visto o expediente do Convenio colectivo para o persoal laboral ao servizo do Concello de Vilariño de Conso, aprobado pola Mesa de Negociación o 26 de setembro de 2017, e ratificado polo Pleno extraordinario realizado o día 31 de outubro de 2017, de acordo co establecido no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde do 29 de outubro de 2010, pola que se crea o Rexistro de Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, e en aplicación do disposto polo artigo 38.6 do Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, esta xefatura territorial resolve:

Primeiro.- Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

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, con DNI n.º 76734401-F, alcaldesa.

Polos traballadores/as: Purificación Escuredo Pérez, con DNI n.º 30628363-E, delegada de Persoal.

Asesores: Luis Ferreiro Fernández, con DNI n.º 14580637-V, CIG

En Vilariño de Conso, ás 11.00 horas do día 26 de setembro de 2017, reúnese, logo da convocatoria legal, a Comisión de Negociación do Convenio colectivo dos/as traballadores/as do

Concello de Vilariño de Conso, para tratar a seguinte orde do día:

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

2º.- Proposta da CIG de establecemento de complementos de penosidade, toxicidade, perigosidade, responsabilidade, dispoñibilidade 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 aos acordos que a seguir se indican, en relación coa aprobación do texto do convenio colectivo e complementos de penosidade, toxicidade, perigosidade, responsabilidade dispoñibilidade e especial dedicación, para os/as traballadores/as laborais do Concello:

Convenio colectivo para o persoal laboral ao servizo do Concello de Vilariño de Conso.

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artigo 1.- Ámbito persoal

Todas as normas contidas neste convenio aplicaránse ao persoal laboral, fixo ou temporal, ao servizo do Concello de Vilariño de Conso. No que atinxe ao persoal temporal, seránlle de aplicación todas as 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 de 2018 (dous anos) e prorrogase 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 de 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 ás 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 todas as recollidas ao 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 ambas as partes.

No caso de non chegarse a acordo 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 nel.

Nos supostos de non aplicación 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 exposta 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/as traballadores/as, de conformidade co disposto neste convenio e na lexislación xeral vixente. O alcalde está facultado para delegar as 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/ha traballador/a laboral a un posto de superior categoría, logo do informe non vinculante dos delegados/as de persoal ou sindicais dos/as traballadores/as. Dende o primeiro día, o/a operario/a percibirá as retribucións asignadas á categoría á que se lle adscriba.

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

b) Ningún/ha 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 todas as 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 ao 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/as 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 ao 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 á 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 non 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 ao baremo e ás probas adecuadas ao posto de traballo. Para poder aplicar os criterios do concurso ou baremo será preciso superala oposición ou proba que se pacte na Comisión Paritaria do



convenio. Asemade, os baremos serán acordados na Comisión Paritaria do convenio.

Artigo 13.- Selección de persoal laboral

O sistema de provisión de postos de traballo realizarase conxuntamente as seguintes disposicións: bases reguladoras do réxime de contratacións no Concello de Vilariño de Conso.

13.1.- Obxecto

É obxecto destas bases regular o réxime de todas as 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 ser realizado no prazo de 15 días, entendéndose positivo no caso de non ser remitido no dito prazo.

O rexistro de persoal do concello facilitaralles, 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 ao 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 ao 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 ao ano; converteranse, automaticamente, aos 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 superar o proceso selectivo, superar a 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 reunir os 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, gozaránse as vacacións en proporción aos 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 efectuar as 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 ao 30 de setembro. Os traballadores/as poderán solicitar o 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 todas as situacións de IT ou baixa maternal que coincidan coas datas nas que deberán gozarse as vacacións o goce pospórase ás datas posteriores á situación de alta, agás que o período de baixa se iniciase con posterioridade ao 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/A traballador/a cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora de ausencia ao traballo. Este período de tempo poderase dividir en dúas fraccións.

e) Poderá dispoñerse de nove días ao ano de permiso para asuntos persoais sen xustificación. Se os servizos prestados son inferiores ao ano natural, os días que se gocen serán en proporción ao tempo efectivamente traballado. Este permiso poderá gozarse ata o 15 de xaneiro do segundo ano natural e non poderá acumularse aos correspondentes dese ano. A petición realizárase 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/a traballador/a terá dereito ao tempo necesario para asistir á consulta médica.

j) Para realizar funcións 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 ao 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 ao 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 ao tempo de redución. A solicitude deste permiso efectuarase con quince días de antelación ao seu goce.

16.2.- Licenzas sen soldo

Os/As 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/A 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/a 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 aos 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 todos os 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 superar a xornada diaria, terán dereito a compensar o exceso de xornada en tantas horas libres como as excedidas, no día seguinte ao exceso. O/a traballador/a terá que comunicar o 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 ao 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

Estabécese 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 ao 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 ante 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 é posible, de maneira equitativa entre o colectivo afectado.

Mensualmente emitírase un informe escrito para os representantes legais dos traballadores/as, relativo a todo o que afecte ao 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, proporánlle ao 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 ao 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 22.00 horas e as 6.00 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 complementos 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 dispoñibilidade

A Comisión Paritaria establecerá que postos de traballo contarán co complemento de dispoñibilidade. 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 ao 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 ao 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 obter os 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 ao 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 percibira 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 todos os 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 ao 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 ao 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:

- Promover o coñecemento e a observancia da normativa desta materia.
- Coñecer e recibir información dos riscos profesionais.
- Estudar as situacións de perigosidade, accidentes ocorridos, analizar as súas causas e realizar propostas motivadas de prevención.
- 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.
- Realizar campañas de mentalización e prevención de accidentes.
- Pór en coñecemento dos órganos competentes as situacións de perigosidade e risco que se produzan de xeito eventual e con carácter de urxencia.
- Promover a paralización profesional de traballos ante a presenza dun risco grave e inminente.
- Realizar planos de evacuación.
- Estudo do tipo e número de uniformes.

A competencia do Comité de Seguranza e Hixiene abrangue todos os 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 trasladaráselle á Comisión de Control.

Artigo 36.- Vestiario

O concello proporcionaralles uniformes de traballo en concordanza 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, etcétera.

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

c) Informaráselles de todos os contratos realizados, facilitándolle unha copia básica destes.

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

e) Daráselles 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,

pasándolle posteriormente notificación ao 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 ao que pertencen.

Os representantes dos empregados públicos deste concello obríganse expresamente a:

a) Cumprir e respectar o pactado e negociado coa Corporación.

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

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

Artigo 39.- Dereito á folga

Recoñécese o dereito de folga, de conformidade coa Constitución, e a súa normativa de desenvolvemento, se ben as partes comprométense 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 corresponderánlles ás seccións sindicais e o resto aos 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 procuraráse 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.- Arbitraje 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 ao 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 aos 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 ao servizo da Xunta de Galicia. En calquera caso, a imposición de sancións deberá serlle comunicada previamente ao Comité de Empresa



ou aos/ás delegados/as de Persoal quen deberán emitir, preceptivamente, un informe. O incumprimento desa comunicación aos/ás 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 xurisdicionais 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.- Todas as normas contidas neste convenio obrigan ao 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 respectar as normas contidas no Convenio Colectivo, no que atinxe a dereitos dos/as traballadores/as en materia de privatización de servizos. En caso de privatización dos servizos que actualmente están atendidos pola institución municipal, será preceptivo darlle 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 gozando 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 súa reincorporación a este.

Novena.- A denuncia do convenio ten que 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 aboarán nos meses de xuño e decembro, que terán por contía, cada unha delas, o importe correspondente ao 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, dispoñibilidade 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 reflectido na táboa que se adxunta, na que se determinan 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, reflectidas 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, representados/as pola súa delegada de persoal dona Purificación Escuredo Pérez, e a CIG, representada polo secretario da Unión Local de Monterrei-A Limia, don Luis Ferreiro Fernández.

Décimo quinta.- As partes acordan conferirlle a Manuel Anxo García Torres, con DNI n.º 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.

NOME E APELIDOS	POSTO	COMPLEMENTOS					
		PENOSIDADE	TOXICIDADE	ESPONSABILIDADE	PERIGOSIDADE	DISPONIBILIDADE	DEDICACIÓN
RAQUEL SALGADO FENÁNDEZ	76729707-M	AUX AXUDA DE FOGAR	79,34				
MARINA BLANCO FERNÁNDEZ	76712250-M	AUX AXUDA DE FOGAR	79,34				
EULALIA BARREIRA RAMOS	34631879-C	AUX AXUDA DE FOGAR	79,34				
GENOVEVA RODRÍGUEZ CASTRO	34980711-B	AUX AXUDA DE FOGAR	79,34				
Mª CARMEN RODRÍGUEZ VÁZQUEZ	44494337-D	AUX AXUDA DE FOGAR	79,34				
SUSANA MATO LÓPEZ	44744905-S	AUX AXUDA DE FOGAR	79,34				
SOCORRO GUERRA VÁZQUEZ	34957176-M	LIMPADORA	79,34				
MARIA DEL PILAR NUÑEZ PEREZ	76707196-B	LIMPADORA	79,34				
JOSEFA FERNANDEZ LOSADA	76714171-V	LIMPADORA	79,34				
MARCOS G. ANTUNES MARTIN	76718157-R	OFIC. MANTEN		125,25	79,34	42,24	
AMABLE VEGA PEREZ	76775067-D	OFICIAL 1ª		*201	79,34	42,24	
AMANDO MACIA VEGA	76775064-Y	OFICIAL 1ª			79,34	42,24	
ORENTINO VEGA GARCIA	34723534-C	OFICIAL 2ª			79,34	42,24	
FRANCISCO GARCIA PEREZ	34911592-F	OFICIAL 2º			79,34	42,24	
PURIFICACION ESCUREDO PEREZ	30682363-E	OPERARIO			79,34	42,24	
Mª CARMEN RODRIGUEZ RODRIGUEZ	30580407-K	PERS. MANTEN				42,24	
YOLANDA RODRIGUEZ SALGADO	44469580-T	PERSONAL PAI			52,35		
ISABEL BLANCO YAÑEZ	34940204-F	PSICÓLOGA				42,24	
MÓNICA ELÉXPURU ANTUNEZ	36064963-C	TRABALLADORA SOCIAL			125,25		42,24
Mª MERCEDES MANSO FERNÁNDEZ	76730176-Z	AXENTE EMPREGO					42,24

* Amable xa ten responsabilidades de 140,43€, se sube ata 201€

Os complementos que xa estaban adxudicados con anterioridade quedan como están exceptuando o de Amable



Bases xerais reguladoras da contratación do persoal do Concello de Vilariño de Conso.

Artigo 1.- Obxecto, ámbito de aplicación e funcional das bases xerais:

O obxecto destas Bases Xerais consiste en regular todos os procesos selectivos de persoal que deba convocar o Concello de Vilariño de Conso.

Igualmente, por medio delas serán regulados os procesos selectivos de persoal das entidades públicas, empresas públicas, consorcios, asociacións ou calquera figura societaria na que o Concello de Vilariño de Conso teña unha participación maioritaria.

O ámbito funcional das bases xerais abranguerá a todos os procesos selectivos de contratación de persoal temporal e fixo, laboral ou funcional.

Artigo 2.- Carácter xurídico das bases xerais:

As bases xerais reguladoras da contratación do persoal do Concello de Vilariño de Conso teñen carácter xurídico normativo, agás aquelas cláusulas cuxa natureza sexa instrumental ou obrigacional, ao nacer dun proceso de negociación colectiva, concluído na Mesa Xeral de Negociación do Concello de Vilariño de Conso, participando nela os representantes políticos lexitimados.

Artigo 3.- Duración e vixencia das bases xerais:

O período de duración e vixencia destas bases xerais reguladoras da contratación será de catro anos, prorrogándose, automaticamente, por períodos de igual duración, ata que sexan substituídas por outras.

Rematado o período de vixencia inicial ou calquera das prórrogas, as partes, dentro do derradeiro mes de tal período ou prórrogas, poderán solicitar a negociación dunhas novas bases, que deberán acordarse, no ámbito da Mesa Xeral de Negociación correspondente, por consenso.

Artigo 4.- Oferta e convocatoria de postos de traballo, bases reguladoras dos procesos selectivos específicos, publicación e tribunais:

A oferta e convocatoria de postos de traballo e dos seus respectivos procesos selectivos deberá realizala o Concello ou entidade que teña atribuído tal competencia.

3 días hábiles antes da publicación da convocatoria dos postos de traballo que se pretendan ofertar, o órgano municipal encargado de efectualar terá que remitir a oferta coa proposta das bases reguladoras específicas ás centrais sindicais con representación no concello, enviándoa ao/s correo/s electrónico/s que estas faciliten.

No caso de que as centrais sindicais non soliciten a xuntanza da Comisión de Control de Procesos Selectivos, por obxectar e/ou negociar as bases reguladoras da convocatoria do posto ou postos específicos que se oferten, entenderase que a proposta de bases queda informada favorablemente, adquirindo a categoría de acordo de bases reguladoras específicas e procedéndose á súa publicación no taboleiro de edictos e na páxina web da entidade municipal.

No caso de que as centrais sindicais desexen abrir negociación ou formular obxección sobre as bases específicas deberán solicitar, dentro dos 2 días hábiles seguintes a recibir a oferta e a proposta de bases, a convocatoria da Comisión de Control de Procesos Selectivos; suspendéndose, automaticamente, a publicación da oferta do/s posto/s en cuestión e das súas bases ata que estas se debatan e negocien na citada comisión de control.

A convocatoria das ofertas de postos de traballo deberá, obrigatoriamente, publicarse no BOP, na páxina web e no taboleiro de edictos, da entidade municipal correspondente; contendo referencia do link no que se poderán descargar integramente

tanto as bases xerais reguladoras da contratación, como as bases reguladoras específicas do posto que se convoque.

As bases reguladoras dos procesos selectivos específicos para a provisión dos postos de traballo que se convoquen deberán publicarse, obrigatoriamente e de xeito íntegro, na páxina web da entidade municipal e no seu taboleiro de edictos, simultaneamente, coa publicación de tal convocatoria no BOP, na páxina web e no taboleiro de edictos correspondente.

Establécese a prohibición da difusión pública das ofertas que se realicen e das súas bases ata a data da súa publicación oficial no Boletín Oficial da Provincia.

Os tribunais dos procesos selectivos serán designados polo órgano competente para realizar a oferta e a convocatoria dos postos de traballo, con observancia do disposto no artigo 60 do Estatuto básico do empregado público.

Artigo 5.- Sistemas de selección e bolsas de emprego:

Nos postos de traballo fixos ou temporais que se convoquen, de calquera grupo profesional, o sistema de selección será o concurso - oposición.

As titulacións académicas esixidas e preceptivas para poder participar nas convocatorias de postos de traballo regúlanse baseándose no disposto no artigo 76 do Estatuto básico do empregado público.

No caso de que o posto de traballo que se convoque requira titulacións ou habilitacións profesionais complementarias (como por exemplo: carné CI, percusión, etcétera) deberá xustificarse e motivarse a súa necesidade nas propias bases reguladoras da convocatoria específica.

As titulacións académicas esixidas para poder participar nas convocatorias constitúen un requisito preceptivo que eliminará do proceso selectivo aos/ás aspirantes que non acrediten dispor delas durante o período que se abra para a presentación das solicitudes.

Igualmente, tales titulacións académicas non poderán ser avaliadas como mérito na fase de concurso do proceso.

No caso das contratacións subvencionadas que establezan procedementos de selección específicos, os procesos selectivos realizaranse de conformidade co establecido na orde pola que se regule a subvención, sen prexuízo da aplicación dos presentes criterios xerais en todo o que sexa compatíbel e de xeito supletorio.

Nas bases específicas de cada proceso indícarase se se constitúe ou non bolsa de emprego, así como a regulación da bolsa, se é o caso, que terá que atermarse ao establecido nestas bases xerais.

A duración máxima das bolsas de emprego será dun ano dende a data da súa publicación.

Artigo 6.- O concurso - oposición:

Na fase concurso de méritos, avalíaranse as seguintes competencias:

- * Experiencia profesional
- * Formación

Os concursos de méritos representarán un máximo do 40% da puntuación total do proceso selectivo.

A fase oposición desenvolverase por medio da convocatoria aos participantes para realizar as seguintes probas:

- * Teórica
- * Práctica

* Ou ambas conxuntamente, segundo o que se estableza nas bases reguladoras da convocatoria específica.

Deberán ser probas obxectivas e os/as participantes no proceso terán dereito a coñecer, con carácter previo, a puntuación atribuída aos coñecementos ou ás prácticas que se requiran, así

como o temario da fase oposición e os criterios de avaliación das probas.

Todas as probas teóricas ás que se sometan os/as candidatos/as deberán ser realizadas directamente por eles mesmos/as e por escrito (nin oralmente, nin polo sistema de entrevista realizada polo entrevistador/a).

A fase de oposición representará un máximo do 60% da puntuación total do proceso. Igualmente, naquelas convocatorias que o requiran, por tratarse de postos de traballo para os que se precise un determinado estado físico e/ou de saúde, convocarase aos participante para realización dunha proba física e/ou médica, con parámetros homologados, obxectivos e coñecidos de antemán polos aspirantes.

Este tipo de proba desenvolverase baixo a supervisión dunha persoa habilitada e con competencia profesional na materia.

A non superación das probas físicas/médicas poderá ter carácter eliminatorio do proceso, segundo o que se estableza nas bases reguladoras da convocatoria específica.

Artigo 7.- Presentación de instancias, prazos e recursos:

As solicitudes de participación nos procesos selectivos elaboraranse e presentaranse de acordo co que establezan as bases reguladoras da convocatoria específica e, en todo caso, observando o disposto no artigo 16 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, en materia de rexistros.

As solicitudes de participación nos procesos selectivos presentaranse nos prazos que establezan as bases reguladoras da convocatoria específica e, en todo caso, coa limitación do prazo mínimo para a presentación de instancias en 5 días hábiles.

Os/as participantes nos procesos selectivos poderán impugnar as propostas de resolución, resolucións ou actos de trámite cualificados, adoptados no seo do proceso selectivo por calquera órgano, se deciden directa ou indirectamente o fondo do asunto, determinan a imposibilidade de continuar o procedemento, producen indefensión ou prexuízo irreparable a dereitos e intereses lexítimos, interpondo un recurso alzada ante o presidente do Concello ou entidade que oferte o posto, baseándose no disposto nos artigos 121 e 122 da Lei 39/2015, do 1 de outubro.

Igualmente, os participantes nos procesos selectivos poderán impugnar as resolucións baseándose no disposto nos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, do 1 de outubro.

Artigo 8.- Comisión de Control de procesos selectivos:

Créase unha Comisión de Control de procesos selectivos seguindo as pautas marcadas polo artigo 61.7 da Lei do Estatuto básico do empregado público que establece a posibilidade por parte das administracións públicas de negociar as formas de colaboración das organizacións sindicais no desenvolvemento dos procesos selectivos.

1. Composición.

Presidente: o/a alcalde/alcaldesa da entidade municipal, ou membro no/na que delegue.

Vogais: ata 3 representantes da entidade que convoca o proceso e ata 3 representantes das centrais sindicais en proporción á súa representatividade na Mesa Xeral de Negociación.

Secretario (con voz pero sen voto): un empregado público da entidade municipal.

O sistema de votación e adopción de acordos será o mesmo que o previsto polo EBEP para as negociacións que se levan a cabo no ámbito da Mesa Xeral de Negociación: 1 voto á representación da administración e 1 voto á bancada sindical.

2. Funcións:

Informar e negociar, con carácter previo á súa aprobación, as bases específicas que rexan as convocatorias de todos os pro-

cesos selectivos que se vaian ofertar no ámbito territorial deste acordo.

Informar sobre as propostas de resolución que realicen os tribunais e/ou órganos administrativos de todos os procesos selectivos que convoque a entidade de que se trate.

Informar, con carácter preceptivo, sobre as alegacións e reclamacións que poidan interpor os interesados/as contra calquera dos trámites ou actos dos procesos de selección de persoal da entidade de que se trate, agás aqueles que sexan completamente estimados polo órgano que convoca ou corrixiadas de oficio.

Informar, con carácter preceptivo, sobre os recursos que poidan interpor os interesados/as contra calquera dos actos citados nos procesos de selección de persoal da entidade de que se trate.

Formular propostas de modificación das bases xerais e específicas reguladoras da contratación.

Informar sobre os proxectos de modificación das bases xerais e específicas reguladoras da contratación.

3. Funcionamento e acceso a expedientes:

O funcionamento da comisión axustarase ao disposto nos seguintes apartados:

A convocatoria da comisión realizaraa o seu secretario, por orde do presidente: con carácter ordinario, cando algunha das partes que integran a comisión sosteña discrepancias, queira formular alternativas ou poñer obxeccións respecto da proposta realizada polo órgano que convoca do posto de traballo; tras recibir información sobre a oferta, a convocatoria, as súas bases reguladoras específicas, así como sobre calquera dos restantes trámites e/ou actos en relación cos que deba emitir informe a comisión, con arranxo ao disposto no anterior apartado de funcións.

Con carácter extraordinario, a petición de calquera das partes.

Co obxecto de realizar as funcións propias da comisión, todos os seus membros deberán ser notificados polos servizos administrativos da entidade que oferte o posto de traballo, de cada un dos trámites, actos e reclamacións que fagan parte das citadas funcións remitíndolles, ao correo electrónico facilitado, os documentos acreditativos de tales trámites, actos e/ou recursos, no momento no que se diten ou produzan polo órgano competente.

Todos os membros da comisión terán acceso inmediato, no momento no que o soliciten por escrito ao/á secretario/a da entidade municipal, aos expedientes íntegros das convocatorias de postos de traballo, así como a todos os trámites e actos que se adopten nas distintas fases dos procesos selectivos que se desenvolvan.

Os membros da comisión terán o deber de sigilo respecto do contido dos expedientes aos que teñan acceso, podendo incorrer en responsabilidades persoais no caso de uso inadecuado do contido ou datos aos que accedan en virtude da súa función.

Artigo 9.- Normas xerais de aplicación

En todo o non previsto nestas bases xerais reguladoras será de aplicación supletoria o establecido nas seguintes normas:

a) Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

b) Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

e) Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

d) Lei 5/1997, do 22 de xullo, reguladora da administración local de Galicia.

e) Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.



Artigo 10.- Partes que subscriben o acordo, entrada en vigor, aprobación e publicación.

Subscriben este acordo:

Pola administración:

Melisa Macía Domínguez, con DNI n.º 76734401-F

Alcaldesa de Vilariño de Conso.

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Vilariño de Conso-
Personal laboral

Expediente: 32/01/0029/2017

Fecha: 12/12/2017

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Manoel Anxo García Torres

Código de convenio número: 32001140012009

Una vez visto el expediente del Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Vilariño de Conso, aprobado por la Mesa de Negociación el 26 de septiembre de 2017, y ratificado por el Pleno extraordinario celebrado el día 31 de octubre de 2017, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en la Orden de 29 de octubre de 2010 por la que se crea el Registro de Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, y en aplicación de lo dispuesto por el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense.

Acta de acuerdos y conclusiones de la Comisión Negociadora del convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Vilariño de Conso, año 2017.

Asistentes:

Por el Ayuntamiento de Vilariño de Conso: Melisa Macía Domínguez, con DNI n.º 76734401-F, alcaldesa.

Por los trabajadores/as: Purificación Escuredo Pérez, con DNI n.º 30628363-Y, delegada de Personal.

Asesores: Luis Ferreiro Fernández, con DNI n.º 14580637-V, CIG.

En Vilariño de Conso, a las 11:00 horas del día 26 de septiembre de 2017, se reúne, luego de la convocatoria legal, la Comisión de Negociación del Convenio colectivo de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Vilariño de Conso, para tratar el siguiente orden del día:

1º.- Propuesta de la CIG del texto del Convenio colectivo para los trabajadores/as laborales del Ayuntamiento de Vilariño de Conso.

2º.- Propuesta de la CIG de establecimiento de complementos de carácter penoso, toxicidad, peligrosidad, responsabilidad, disponibilidad y especial dedicación para aquellos/as trabajadores/as que desempeñen esas funciones en el desarrollo de su trabajo en el Ayuntamiento de Vilariño de Conso.

Las partes llegan a los acuerdos que a continuación se indican, en relación con la aprobación del texto del convenio colectivo y complementos de carácter penoso, toxicidad, peli-

grosidad, responsabilidad, disponibilidad y especial dedicación, para los/as trabajadores/as laborales del Ayuntamiento:

Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Vilariño de Conso.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.- Ámbito personal.

Todas las normas contenidas en este convenio se aplicarán al personal laboral, fijo o temporal al servicio del Ayuntamiento de Vilariño de Conso. En lo que respecta al personal temporal serán de aplicación todas las normas que sean compatibles con la naturaleza de su situación laboral.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

Este convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018 (dos años) y se prorrogará automáticamente hasta ser sustituido por otro nuevo. Con independencia de su entrada en vigor, la retroacción de los efectos de este convenio desde el 1 de junio de 2017, será exclusivamente a los efectos retributivos.

Capítulo II. Garantías

Artículo 3.- Garantías.

Las condiciones recogidas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior que hayan podido tener efectos más favorables para los empleados públicos. Las mejoras de este convenio podrán ser compensadas y absorbidas en cómputo anual con aquellas mejoras iguales o equivalentes que dentro de su ámbito temporal pudieran establecerse por disposición legal.

Artículo 4.- Reserva de negociación.

Quedan reservadas a la negociación colectiva todas aquellas materias que directa o indirectamente afecten a las condiciones de trabajo del personal de este Ayuntamiento, particularmente, las retribuciones, oferta de empleo, sistemas de selección, promoción y provisión de puestos de trabajo, jornada laboral, calendario de vacaciones, régimen disciplinario, gestión de servicios y métodos de trabajo, seguridad e higiene y derechos sindicales y de participación.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Después de su aprobación, en el plazo máximo de 30 días se constituirá una comisión de control para seguimiento del convenio, compuesta por 2 miembros: 1 en representación del Ayuntamiento y otro representante legal de los/las trabajadores/as.

La comisión deberá estar presidida por quien designen las partes de mutuo acuerdo, y por el mismo procedimiento será designado el secretario. Cada una de las partes puede estar asistida por sus asesores/as. Las partes podrán presentar ante la Comisión Paritaria del convenio los diferentes conflictos e irregularidades que puedan surgir de la interpretación y aplicación de este, con el objeto de que la comisión emita el dictamen y, consecuentemente, se utilicen las medidas legales que procedan. Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes a su solicitud.

Sus funciones consistirán en la emisión de dictámenes sobre los siguientes temas:

a) Interpretación de los artículos o cláusulas de este documento.

b) Vigilancia del cumplimiento del convenio.

c) Actualización de las normas del convenio y ordenanzas, estudiando la necesidad de su incorporación, procediéndose en consecuencia.

d) Cuadros de personal y puestos de trabajo.

e) Cuantas otras actividades lleven a la eficacia práctica del convenio y todas las recogidas a lo largo del mismo.