

ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO DO PERSOAL FUNCIONARIO DO CONCELLO DE MUGARDOS 2013-2015

CAPÍTULO I.-CONDICIÓNS XERAIS

Artigo 1.-Representación e lexitimidade.

As partes que concertan este acordo son o Concello de Mugardos, no exercicio da súa autonomía local, e o persoal ao seu servizo, representado polos delegados e delegadas sindicais; todos eles en función da súa representatividade, constituídos en mesa xeral de negociación ao abeiro do establecido na Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público e no disposto no Real decreto Lei 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, na Lei 13/2007, do 27 de xullo, de modificación da Lei 4/1988 do 26 de maio da función pública de Galicia e na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 2.-Principios.

A negociación do presente convenio colectivo efectúase de forma única e global, polo que a interpretación será integral afectando o persoal funcionario.

Este convenio atenderá en todas e cada unha das partes ós principios de igualdade, equidade e participación, incorporando cláusulas antidiscriminatorias.

Artigo 3.-Ámbito de aplicación.

O presente acordo será de aplicación no ente territorial Concello de Mugardos e na totalidade de organismos e entes públicos que formen ou poidan formar parte do mesmo e aplicárase integralmente ao persoal funcionario que preste servizos no Concello de Mugardos, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

Artigo 4.-Ámbito de aplicación temporal.

Vixencia do acordo.-O presente acordo entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no BOP, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2015, data na que se entendera prorrogado por anualidades sucesivas. O acordo poderá ser denunciado por calquera das partes dentro dos dous meses inmediatos anteriores á terminación da súa vixencia, de non existir denuncia de algunha das partes será prorrogado ata a entrada en vigor do novo acordo que substitúa ao anterior trala oportuna negociación. Mentres tanto non se publique o acordo seguirá vixente o acordo actual.

No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acordo a necesidade de renegociar ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha/s dela/s non supón a nulidade de todo o acordo

Artigo 5.-Irrenunciabilidade.

Terase por nula, entendéndose non feita, a renuncia por parte dos/as traballadores/as a calquera dos beneficios establecidos neste acordo. Así mesmo, será nulo a tódolos efectos calquera outro acordo, resolución ou cláusula que implique condición menos beneficiosa para os/as traballadores/as que as recollidas no presente acordo.

Artigo 6.-Condicións máis beneficiosas.

As melloras establecidas en calquera outra disposición de rango superior e todas aquelas situacións colectivas que sexan mellores que as do presente acordo serán de aplicación, consonte ó principio de norma máis favorable para os/as e funcionarios/as do Concello de Mugardos.

Artigo 7.-Comisión mixta de seguimento, interpretación e control.

7.1.-Como órgano de interpretación, seguimento e control, actuará unha comisión paritaria, composta polos membros da mesa de negociación do presente acordo e os/as delegados/as sindicais.

7.2.-Esta comisión será competente para a interpretación, seguimento e control de todo o establecido neste acordo e nos seus anexos, así como para o estudo e aplicación de cantas modificacións normativas se puidesen requirir por cambio da lexislación vixente, así como nas materias que incidan nas condicións socioeconómicas dos/as traballadores/as deste Concello.

7.3.-Esta comisión reunirse cantas veces sexa necesario a petición dun terzo dos membros da comisión e deberá ser convocada ós quince días seguintes de dita petición.

7.4.-Deberase pronunciar por escrito sobre os asuntos que figuren na orde do día e os acordos xurídicos no seo desta terán o valor executivo que estime a propia comisión.

Artigo 8.-Aplicación.

Como norma xeral, unha vez aplicado o acordo, e trala consulta á comisión, todas as condicións establecidas no mesmo, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ao seu sentido e alcance, terán que ser interpretadas e aplicadas no ámbito administrativo do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores e traballadoras.

As partes signatarias do acordo comprométese á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

Artigo 9.-Publicidade do acordo.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia a publicidade do presente texto farase por conta do Concello de Mugardos, que facilitará unha copia do mesmo a todo o seu persoal.

Artigo 10.-Conflitividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas, de carácter colectivo baseadas en cuestión de interpretación do acordo, as partes asinantes do acordo comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á comisión, constituída segundo o establecido no artigo 7.

Artigo 11.-Solución extraxudicial de conflitos colectivos.

11.1.-O Concello de Mugardos e os e as representantes do persoal funcionario acordan como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos colectivos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e a negociación.

11.2.-Esgotadas as vías de negociación e diálogo, a resolución extraxudicial de conflitos deberá levarse a cabo por procedementos de mediación e arbitraje, sempre e cando o ordenamento vixente o permita.

11.3.-Mediante o procedemento de arbitraje as partes poderán acordar de mutuo acordo encomendar a un terceiro a resolución de calquera conflito, comprometéndose de antemán a aceptar o contido desta.

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

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

11.6.-A utilización destes sistemas efectuarase conforme aos procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo

acordo cos e cas representantes do persoal conforme ao regulado actualmente a este respecto. En todo caso, o esgotamento do procedemento previo ante o Concello de Mugardos e os representantes do persoal funcionario, os procedementos de solución de conflitos e de conciliación e mediación, así como de arbitraje seguirán o Acordo Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo, segundo o publicado no DOG de 4 de maio de 1995.

CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E CALENDARIO LABORAL

Artigo 12.—A organización do traballo.

A organización do traballo e a súa aplicación práctica é facultade da Administración municipal quen, en todo caso, respectará os principios de igualdade, racionalidade, economía, eficacia e eficiencia.

12.1.—Procederá a obrigación de consulta e negociación previa cos delegados sindicais cando as decisións a tomar repercutan directa ou indirectamente sobre as condicións de traballo do persoal ó servizo do Concello.

12.2.—O Concello poderá convocar as prazas que queden vacantes, por situación de baixa, por xubilación anticipada e/ou forzosa, as cales serán cubertas por quenda libre ou promoción interna sempre que sexa posible.

Artigo 13.—Racionalización do traballo.

A racionalización do traballo terá, entre outras, as seguintes finalidades:

13.1.—A mellora das prestacións do servizo á cidadanía.

13.2.—A simplificación do traballo e a mellora de métodos e procesos administrativos e técnicos.

13.3.—A descrición, clasificación e valoración clara e obxectiva da relación de postos de traballo, determinando así mesmo as tarefas a desenvolver en cada un deles.

13.4.—Dentro do primeiro ano de vixencia do acordo procederase, por parte da Corporación, a realizar unha catalogación dos postos de traballo na que se recollerán as asignacións e tarefas correspondentes a cada posto, en consonancia coa categoría profesional de cada un, e na que se terán en conta as disposicións de carácter xeral vixentes e aplicables ós postos de carácter específico.

Artigo 14.—Xornada de traballo.

14.1.—A xornada laboral para o persoal do Concello de Mugardos será en cómputo anual de 1.647 horas de traballo efectivo. Realizándose un promedio de 37,5 horas/semana.

14.2.—Con carácter xeral, a excepción dos traballadores/as de servizos especiais, a xornada prestarase entre as 08.00 e as 15.00 horas de luns a sábado e de 16.30 a 19.30 horas os xoves sen prexuízo das adaptacións para situacións concretas de conciliación de vida familiar e laboral. O persoal poderá flexibilizar a súa xornada, sendo o horario xeral fixo de presenza, sempre que non se teña establecido outro horario especial, de mañá e comprenderá a partir das 08.30 ata as 14.30 horas de luns a sábado e entre as 17.00 e as 19.00 horas dunha tarde.

14.3.—Durante os meses de xuño, xullo e agosto poderase adiantar a saída en 30 minutos. A redución da xornada así producida recuperarase en cómputo anual, na forma que estableza o correspondente calendario laboral.

14.4.—Entenderanse comprendidos dentro da xornada laboral ordinaria os tempos empregados en pausas regulamentarias, desprazamentos e outras interrupcións derivadas do cumprimento das normas de seguridade e hixiene ou da propia organización do traballo.

Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir da súa presenza no lugar de recollida ou reunión establecido, tanto na entrada como na saída do traballo.

14.5.—Os/as traballadores/as do Concello de Mugardos disporán dun descanso de 30 minutos diarios na súa xornada laboral, retribuídos e non recuperables. Durante este período non poderá ausentarse máis do 50 por cento do persoal de cada dependencia ou servizo co obxecto de manter o servizo. O persoal en xornada partida distribuirá este tempo como considere, consensuado co responsable da área e tendo en conta o menor prexuízo do servizo.

14.6.—Garantizarase en función do servizo ó persoal que teña que asistir a clases por cursar estudos, o goce de quendas fixas de traballo. En determinados casos, previo estudo e acordo da comisión de seguimento poderá aplicarse unha redución da xornada laboral coa redución salarial correspondente.

O tempo de asistencia ós cursos de formación autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación profesional considerarase tempo de traballo ata un máximo de 30 horas anuais por cada traballador.

O tempo de asistencia ós cursos de formación de asistencia obrigada se considerarán tempo de traballo a todos os efectos.

14.7.—O feito de que un traballador/a non realice a súa xornada laboral (por vacacións, ILT, permisos, etc.), non implicará en ningún caso o aumento da xornada laboral do resto dos traballadores dese servizo ou dependencia.

Artigo 15.—Calendario de servizos especiais.

Terán a consideración de servizos especiais a Policía Local.

Naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade deban organizarse por quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre todo o persoal do servizo. Procurarase que nos servizos nos que a actividade se desenvolva en domingos, festivos, horas nocturnas, ou en condicións de distorsión horaria, dispoñibilidade, perigosidade, penosidade, toxicidade, etc. as xornadas traballadas nas devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo.

Os calendarios de servizos especiais poderán dispor un sistema de quendas, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, con cando menos, dous fins de semana de descanso ao mes. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinala para o resto do persoal.

Entenderase por distorsión horaria o prexuízo do traballador/a que teña que prestar servizo alternativamente en quendas variables de mañá ou tarde de modo que sexa un criterio a valorar á hora do cálculo do complemento específico ou de outro complemento.

No caso de cambio de quenda ou de ter que traballar en día libre, deberá comunicarse a devandita circunstancia a quen resulte afectado con catro días de antelación como mínimo, agás nos supostos en que non resulte posible por corresponder a situacións de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade públicas.

Artigo 16.—Gratificacións por servizos extraordinarios fora da xornada normal de traballo.

Terán a consideración de gratificacións por servizos extraordinarios fora da xornada normal de traballo aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

Se optará entre aboar as gratificacións na contía que se fixe ou compensalas por tempo equivalente de descanso retribuído consensuado co responsable da área e tendo en conta o menor prexuízo do servizo.

COMPENSACIÓN	
DIURNA	1,25
NOCTURNA/FESTIVO	1,50

As gratificacións por servizos extraordinarios compensarase preferentemente con tempo de descanso acumulable.

As gratificacións realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro seguintes meses á súa realización.

No caso de imposibilidade de goce deste tempo compensarase en metálico segundo o seguinte cadro:

Categorías	Diurna (€)	Nocturna/festivo (€)
A1	21,80	26,18
A2	20,53	24,64
C1	17,55	21,06
C2	15,60	18,72
AP	14,31	17,17

As gratificacións deberán contar coa autorización expresa da área de persoal.

A compensación das gratificacións por servizos extraordinarios por cada traballador/a non poderá exceder de 80 ó ano. Sendo o obxectivo a realización de 0 horas dada a grave situación de paro actual.

Cando haxa que proceder ó aboamento das gratificacións, non se excederá o prazo de dous meses despois de feitas.

Facilitarase unha notificación sobre as compensacións económicas realizadas en dito período ós delegados/as sindicais.

As horas nocturnas nocturnas serán as comprendidas entre as 22.00 e as 6.00 horas, ambas as dúas incluídas, e terán a consideración de festivo as marcadas no calendario laboral e os recollidos no convenio.

Artigo 17.–Calendario laboral.

Os calendarios laborais anuais elaboraranse, preferentemente, antes do 15 de decembro de cada ano, e deberán ser expostos nos taboleiros de anuncios ao principio do ano. Poderán ser modificados cando circunstancias imprevistas ou sobrevidas o esixan. As modificacións deberán motivarse e se notificarán con antelación oportuna os interesados e a representación sindical.

Artigo 18.–Días non laborables.

18.1.–Os días 24 e 31 de decembro e 22 de maio non serán laborables para o persoal do Concello de Mugaros e permanecerán pechadas as oficinas públicas, agás o servizo de Rexistro Xeral. Todo o persoal de servizos especiais do Concello que teña que traballar por necesidades do servizo os días 24 e 31 de decembro e 22 de maio se prestarán os servizos correspondentes a un festivo debendo rotarse a súa cobertura entre o persoal e serán compensados cun día libre.

18.2.–Cando os día 24 e 31 de decembro, e o 22 de maio coincidan en sábado ou en días non laborables, e non sexan trasladados polo órgano competente, serán compensados con días de asuntos particulares.

18.3.–O Rexistro Xeral do Concello permanecerá pechado o día correspondente o sábado de Semana Santa.

CAPÍTULO III.–VACACIÓNS, LICENCIAS E PERMISOS

Artigo 19.–Vacacións.

19.1.–As vacacións terán a duración dun mes natural ou de 22 días hábiles anuais por ano completo de servizo ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, debéndose gozar de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte. Para estes efectos, non se considerarán días hábiles os sábados, domingos e festivos agás para os/as traballadores/as a quendas para os que so se considerarán inhábiles:

Os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o traballador teña asignados nas cartelerías pendentes de gozar e os festivos que coincidan con período vacacional solicitado.

Os días de descanso adicional por domingos ou festivos traballados antes de iniciar o período vacacional, que teñan asignados nas cartelerías durante o período vacacional.

19.2.–O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 15 de maio de cada ano, debéndose de efectuar a solicitude antes do último día do mes de abril. Nos servizos onde se poidan producir colisión de intereses, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polas mulleres xestantes, o traballador ou traballadora con fillos/fillas menores de 12 anos ou maiores dependentes ao seu coidado, sempre e cando coincidan co

período vacacional dos mesmos, e en terceiro lugar o traballador/a con maior antigüidade no servizo.

19.3.–As vacacións anuais gozaranse preferentemente entre o 1 de xuño e o 30 de setembro. As/os traballadores/as poderán solicitar o fraccionamento das vacacións en dous períodos, podéndose gozar durante as festas do Nadal sempre que as necesidades do servizo o permitan. Poderase conceder, condicionado ás necesidades do servizo, o goce das vacacións en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, de acordo coa planificación que se efectúe por parte da dirección de cada departamento ou servizo de maneira que non se entorpeza o normal desenvolvemento dos servizos organizados por quendas.

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

19.5.–En todas as situacións de IT que coincidan coas datas en que deberán gozarse as vacacións, o goce propoñeráse 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 alá do trinta e un de decembro do ano en curso. Se a situación de baixa se produce mentres está gozando das súas vacacións, o/a traballador/a non verá interrompido o período de goce das súas vacacións agás que a baixa por enfermidade ou accidente iguale ou supere o 40% do período vacacional xa iniciado, neste caso suspenderase o período vacacional ata a situación de alta, sempre que a baixa non se estenda máis alá do 15 de xaneiro do ano seguinte.

19.6.–Se por accidente laboral non se puidesen gozar as vacacións no ano actual, igualmente recoñécese a todo o persoal municipal o dereito previsto polo convenio da OIT (Organización Internacional do Traballo nº 132 de 24/06/1970. BOE 05/07/1974) de poder gozar as vacacións ordinarias retribuídas durante os dezoito meses seguintes á finalización do contrato. Tanto nun coma noutro suposto, caso de producirse colisión de intereses entre o/a traballador/a que ve modificado o seu cadro de vacacións como consecuencia desa baixa médica e aqueles do seu mesmo servizo ou dependencia que as teñen xa programadas, terán preferencia os últimos sobre os anteriores.

19.7.–No caso de que o/a traballador/a cesase por pasamento, sen ter gozado as vacacións que lle correspondesen, terá dereito el/a, ou os seus dereitos habentes a que se lle inclúa na liquidación o importe proporcional das vacacións devengadas e non gozadas no período de tempo traballado durante o ano.

Artigo 20.–Permisos e Licencias con soldo.

Por razón de matrimonio, ou constitución de parella de feito en rexistro público, 15 días naturais, podendo ser acumulados ós días de vacacións. O cambio de unión de feito a matrimonio coa mesma parella, tendo gozada a licenza cando se constituíu parella de feito non dará lugar a una nova licenza.

Por parto: 16 semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo ou filla a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso. Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Tamén a partir da sexta semana posterior ó parto a traballadora poderá optar por traballar media xornada e prorrogar a licenza por un número de xornadas igual ó que lle queda por gozar no momento da incorporación ó posto de traballo, sempre que as necesidades dos servizos o permitan.

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

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

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

Por adopción, 16 semanas. Se traballan a nai e o pai, distribuiranse a opción dos interesados, e co límite sinalado, de forma simultánea ou sucesiva. A licenza por adopción e/ou acollemento incrementarase en dúas semanas máis por fillo no caso de ser unha adopción e/ou acollemento múltiple a partir do segundo fillo.

Por paternidade, polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo: terá una duración de quince días, a gozar polo pai ou o outro proxenitor a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, terase dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente polas persoas proxenitoras, no caso de que ambos traballen. Igualmente poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Este permiso incrementarase proporcionalmente en casos de parto múltiple.

Por nacemento de fillos/as prematuros ou que por calquera causa deban permanecer no hospital a continuación do parto, o/a traballador/a terá dereito a ausentarse do traballo durante o máximo de dúas horas diarias e percibirán as retribucións integras.

Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación para o parto e tratamentos de fecundación asistida que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Para acompañar á súa parella a realización de exames prenatais e técnicas de preparación para o parto e tratamentos de fecundación asistida que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Por razóns de garda legal, cando o persoal teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da súa xornada de traballo, coa diminución das súas retribucións que corresponda. Terá o mesmo dereito o persoal que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora do Concello de Mugaros: as faltas de asistencia das traballadoras vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os Servizos Sociais de Atención ou de saúde segundo proceda. Así mesmo as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación de horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso.

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

Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave da ou do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, persoas acollidas ou familiares que convivan na mesma casa, e para atender ao seu coidado, o persoal funcionario terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.

Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.

O persoal municipal terá dereito a ausentarse do seu posto de traballo por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico, ou para acompañar ás revisións médicas os fillos e as fillas e as persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

Por traslado de domicilio habitual: un día natural, se é na mesma localidade, e dous días se é en localidade distinta. Os días de permiso deberán coincidir necesariamente co día en que se produza o evento.

Permisos retribuídos para concorrer a exames finais e probas de aptitude e avaliación para a obtención dun título académico ou profesional recoñecido, durante os días da súa celebración.

Os traballadores e traballadoras do Concello poderán ausentarse do traballo durante o tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

Disporase de tres días de permiso ó ano para asuntos propios. Para o goce destes días de permiso non se poderá interromper os servizos da Administración local.

Flexibilidade horaria en supostos especiais: Quen teña ao seu cargo persoas maiores, fillos menores de 12 anos ou persoas con discapacidade terán dereito a flexibilizar nunha hora o seu horario fixo habitual. En casos de familias monoparentais, os empregados e empregadas públicos con fillos e/ou fillas menores de 12 anos e/ou con discapacidade, terán dúas horas de flexibilidade horaria a fin de conciliar os horarios dos centros onde o fillo reciba atención cos horarios propios do posto de traballo. Igualmente, existirá o dereito a ausentarse do traballo para asistir a reunións de coordinación e apoio asistencial.

O persoal do Concello que exerza o dereito de folga non terán dereito a percibir nin percibirán as retribucións correspondentes ao tempo que permanezan nesta situación, sen que a dedución de haberes que se efectúe teña, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria nin afecta o réxime respectivo das súas prestacións sociais.

Por interese particular: poderanse conceder permisos sen retribución dunha duración determinada que non poderá exceder dos tres meses cada dous anos.

Artigo 21.–Tramitación.

As solicitudes de licencias presentaranse no Rexistro do Concello e serán resoltos polo/a Alcalde/Alcaldesa ou persoa en quen delegue, quen ditará para o efecto a súa resolución.

Calquera resolución negativa de permisos ou licencias deberá ser debidamente motivada e argumentada. Previamente á adopción de calquera resolución denegatoria deberá ser oído o interesado e a comisión de seguimento do acordo ou no seu defecto a representación sindical dos/as traballadores/as.

Os modelos normalizados de solicitude deberán ser aprobados pola comisión de seguimento do presente acordo. Así mesmo, a comisión debe concretar o prazo de antelación co que deben ser solicitadas e concedidas, así como as xustificacións documentais pertinentes para chegar a cada tipo de solicitude nun máximo de tempo dun mes dende a publicación do presente acordo. En canto a concesión de licenzas estarase ao previsto no Real decreto 1777/94, do 5 de agosto, de adecuación das normas reguladoras dos procedementos de xestión de persoal e a Lei 30/92, do 26 de novembro, de réxime xurídico das

administracións públicas e do procedemento administrativo común, en referencia aos silencios administrativos.

Carecerán de validez e consideraranse nulos para tódolos efectos os permisos e licencias que non sexan tramitados e resoltos consonte o establecido no presente acordo, sen prexuízo do establecido nos casos de urxente necesidade.

CAPÍTULO IV.–CONDICIÓNS ECONÓMICAS

Artigo 22.–Principios xerais.

22.1.–Os/As traballadores/as do Concello de Mugaros serán remunerados polo Concello, segundo os conceptos e contías que se establezan na táboa salarial que será aprobada cos orzamentos municipais.

22.2.–A ordenación do pagamento de gastos de persoal terá preferencia sobre calquera outro que se deba realizar con cargo ó orzamento ordinario do Concello.

22.3.–O Concello entregará a cada traballadora/a a nómina correspondente á súa mensualidade. Na mesma figurarán os conceptos que a compoñen perfectamente definidos. As devanditas nóminas entregaranse seladas e asinadas pola persoa competente.

22.4.–As contías das retribucións básicas e o incremento das contías globais das retribucións complementarias, así como o incremento da masa salarial, deberán reflectirse para cada exercicio orzamentario no correspondente orzamento.

22.5.–O Concello garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais entre homes e mulleres no ámbito do emprego público para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor.

22.6.–O Concello garantirá ao persoal contratado a partir do presente convenio as retribucións correspondentes ó nivel máis baixo do seu grupo sen prexuízo da súa carreira profesional. En todo caso nunca inferior ó grado 10.

Artigo 23.–Conceptos retributivos.

a) Retribucións básicas:

- Salario base
- Antigüidade
- Pagas extraordinarias.

b) Retribucións complementarias:

- Complemento de destino
- Complemento específico
- Complemento de produtividade
- Gratificacións

Artigo 24.–Salario base.

O salario base será o que fixe a Lei para cada grupo.

Artigo 25.–Antigüidade.

A antigüidade do persoal do Concello recoñecerase a tódolos niveis, percibíndose por trienios.

Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada grupo, por cada tres anos de servizo.

Para efectos de antigüidade recoñeceranse os servizos prestados en calquera Administración Pública con anterioridade á adquisición da condición de traballador/a do Concello de Mugaros.

A remuneración por trienios dos/as traballadores/as a tempo parcial será proporcional á establecida para as/os traballadores/as a xornada completa. O cómputo do tempo para a consolidación dos trienios determinarase como si fose contratado a tempo completo.

O valor de cada un dos trienios será o seguinte:

Grupo	Valor trienio (€)
A1	42,05
A2	34,77
C1	26,31
C2	17,90
AP	13,47

Artigo 26.–Pagas extraordinarias.

As pagas extraordinarias que serán dúas ó ano, por un importe cada unha delas dunha mensualidade completa agás o complemento de produtividade e devengarase coas nóminas dos meses de xuño e novembro para tódolos/as traballadores/as do Concello.

Artigo 27.–Complemento de destino.

O complemento de destino correspondente ó nivel do posto que desempeñe. Este complemento figurará nas relación de postos de traballo e será igual para todos os postos do mesmo nivel.

Artigo 28.–Complemento específico.

Destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade.

– Especial dificultade técnica: especialización teórica e práctica, esixencia de permanente actualización, cualificación do posto de traballo.

– Dedicación: dispoñibilidade plena, parcial ou ocasional.

– Responsabilidade: por función (penal, manexo de fondos, responsabilidade sobre a xestión) e responsabilidade sobre persoal (segundo volume e complexidade).

– Incompatibilidade: xeral, para a súa profesión e absoluta.

– Perigosidade: por actividades susceptibles de producir lesión física polo manexo de produtos con riscos de producir explosión, inflamación, o manexo de máquinas, vehículos ou ferramentas de traballo que poidan poñer en perigo a integridade física das/os traballadores/as, así como as tarefas que frecuentemente se desenvolvan en situación de conflictividade ou inseguridade.

– Penosidade: por executar as súas tarefas en exposición continua ou frecuente a ruidos, vibracións, fumes, lume, cheiros, brétemas e outras substancias que non poidan ser consideradas tóxicas, así como aquelas outras que poidan chegar a producir risco para a integridade física ou a saúde, como o traballo en posturas incómodas ou forzosas, levantamento continuo de pesos, movementos continuados que supoñan esforzo físico e tarefas executadas en frecuente exposición ás inclemencias metereolóxicas ou ambientais.

O establecemento ou modificación deste complemento esixirá, con carácter previo, que pola Corporación se efectúe unha valoración do posto de traballo atendendo ás circunstancias expresadas neste artigo.

Efectuada a valoración, o Pleno da Corporación poderá aprobar a modificación do complemento específico do posto de traballo.

Artigo 29.–Complemento de produtividade.

Destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria, o interese ou a iniciativa con que se desempeña o posto de traballo.

A súa asignación realizarase conforme criterios obxectivos establecidos regulamentariamente coa necesaria información e participación das persoas representantes do persoal.

En calquera caso, as cantidades que perciba cada traballador/ar por este concepto serán de coñecemento público dos demais empregados/as municipais, así como das persoas representantes sindicais.

Artigo 30.–Gratificacións.

En ningún caso poderán ser fixas na súa contía nin periódicas na súa percepción e terán que responder a servizos extraordinarios realizados fóra da xornada normal de traballo.

Artigo 31.–Indemnizacións correspondentes por razón do servizo (Indemnizacións, desprazamento e axudas de custo).

31.1.–Cando o/a traballador/a utilice o vehículo propio para facer desprazamentos por razón do servizo aboaráselle a cantidade de 0.19 € /kilómetro. A utilización de vehículo propio deberá ser autorizado por persoal responsable.

31.2.–A residencia oficial de todos/as empregados/as do Concello considerarase que está situada no termo municipal de Mugaros para efectos de indemnización por razóns do servizo.

31.3.–A indemnización para manutención deberá facerse efectiva para desprazamentos por razóns do servizo fora do termo municipal cando:

O servizo se realice en horario de mañá e a data de finalización do mesmo impida chegar á residencia oficial antes das 16.00 horas.

O servizo se realice en horario de mañá e tarde.

O servizo se realice en horario de tarde, tendo o seu comezo antes das 16.00 horas.

31.4.–A indemnización por aloxamento requirirá a imposibilidade de voltar á residencia oficial no mesmo día. Esta circunstancia deberá de ser acreditada ante a comisión de seguimento do acordo ou outro órgano que conte con representación do persoal.

31.5.–As indemnizacións deberanse facer efectivas dentro do mes seguinte á realización do servizo e previa presentación das facturas que acrediten ditos gastos, a excepción dos gastos por kilometraje que deberán ser validados polo responsable en función de táboas oficiais de distancias kilométricas.

As contías das axudas de custo para o ano 2012/2013 serán as seguintes:

Por aloxamento	Por manutención	Dieta Completa	Media dieta
102,56 €	53,34 €	155,90 €	27 €

CAPÍTULO V.–CONDICIÓNS SOCIAIS

Art. 32.–Subvencións de estudos.

O Concello consignará a contía de 3.000 € nos orzamentos para a establecemento de axudas a sufragar los gastos dos/as empregados/as municipais.

A contía máxima da axuda para cada empregado/a será de 900 € ó ano, independentemente da realización de cursos que lle sexan autorizados durante o mesmo ano. Esta contía engloba as axudas por kilometraje, dietas, aloxamento, matrícula e libros. A contía máxima da axuda para cada empregado/a será de 900 €.

Para o cálculo dos conceptos de kilometraje, dietas e aloxamento se utilizará os mesmos criterios recollidos neste acordo para ás indemnizacións por razón de servizo.

O Concello establecerá unha convocatoria anual para acollerse ás axudas. O número de convocatorias poderá ser ampliado si queda remanente na partida orzamentaria.

As axudas se concederán unha vez reunida a comisión de seguimento do acordo.

Artigo 33.–Baixa laboral.

O Concello de Mugardos complementará as prestacións que perciba o persoal funcionario incluído no Réxime Xeral da Seguridade Social de acordo cos seguintes límites:

1.º. Cando a situación de incapacidade temporal derive de continxencias comúns, durante os tres primeiros días, recoñecerase un complemento retributivo ata acadar como máximo o cincuenta por cento das retribucións que se perciban no mes anterior ó de causarse a incapacidade. Dende o día cuarto ata o vixésimo, ambos inclusive, o complemento que se sume á prestación económica recoñecida pola Seguridade Social deberá de ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, supere o setenta e cinco por cento das retribucións que lle corresponderá o dito persoal no mes anterior o causar a incapacidade. A partir do día vixésimo primeiro, inclusive, poderá recoñecerse unha prestación equivalente ao cento por cento das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

Tal como marca o artigo 9.5 do antedito Real Decreto-Ley 20/2012 considéranse como excepcións e polo tanto completárase ata o cen por cen das retribucións que corresponda o dito persoal no mes anterior a causarse a incapacidade, os supostos excepcionais e debidamente justificados que correspondan a:

- a) Períodos de baixa derivados de:
 - a. Hospitalización

- b. Intervención cirúrxica

- c. Tratamentos por transplantes de órganos ou cancro

- d. Enfermidades cun diagnóstico crónico, ou procesos graves, dexenerativos ou mesmo invalidantes

- b) Polas situacións de:

- a. Maternidade

- b. Risco por embarazo

- c. Risco durante a lactación

- d. Paternidade

2.º. Cando a situación de incapacidade temporal derive de continxencias profesionais, a prestación recoñecida pola Seguridade Social será completada, dende o primeiro día, ata acadar o cen por cen das retribucións que corresponderan o dito persoal no mes anterior a causarse a incapacidade.

Artigo 34.–Concesión de anticipos.

A petición do interesado/a, o Concello concederá ó persoal anticipos de cantidade sobre o soldo, e a súa devolución efectuarase mediante deducións mensuais en nómina e sen que xeren ningún tipo de interese. O Concello dedicará o 1% da masa salarial.

A contía dos citados anticipos será de ata dúas mensualidades dos haberes totais líquidos, máximo de 2.404,05 €, a devolución efectuarase nun máximo de 18 meses. A cantidade correspondente comezase a descontar a partir do mes seguinte o ingreso do anticipo.

En caso de necesidade extraordinaria, poderanse conceder anticipos de superar a contía establecida no parágrafo anterior, previa estimación da comisión de seguimento. O prazo de devolución estimárase asemade pola dita comisión paritaria.

En calquera momento, a contía pendente de amortización poderase liquidar polo/a traballador/a. En todo caso, o período máximo de devolución solicitado polo persoal non poderá exceder a data da súa xubilación.

Non se concederán novos anticipos se o/a empregado/a non amortizara o 100% do que tiña concedido con anterioridade, salvo por necesidade debidamente xustificada e previa estimación da comisión de seguimento.

Todos/as os/as traballadores/as terán dereito a percibir un anticipo do 90% das retribucións mensuais ordinarias. Farase efectivo de xeito inmediato, e a cantidade correspondente descontáraselle automaticamente na nómina do mes seguinte.

Artigo 35.–Traballador con capacidade física diminuída.

Todo traballador/a municipal, que por razón de idade, saúde ou embarazo teña diminuída a súa capacidade para desenvolver o seu traballo ou oficio habitual, terá dereito a que o Concello, previos informes médicos e da comisión de seguimento, o destine a outro posto de traballo temporalmente ou definitivamente acorde coas circunstancias sobrevidas e conservando as mesmas retribucións, sempre e cando exista dispoñibilidade e nunca suporá a creación dun novo posto de traballo.

Artigo 36.

O Concello aboará ós traballadores/as con fillos/as, cónxuxe ou persoa ó seu cargo diminuído físico ou psíquico a cantidade de 60,10 € por cada un, que será abonado na nómina mensual, sempre que o diminuído non perciba ningunha cantidade derivada do rendemento do traballo.

Artigo 37.–Cobertura da responsabilidade civil.

O Concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación das súas funcións dos/as empregados/as municipais.

A estes efectos o Concello incluírá nos orzamentos municipais o crédito necesario para a cobertura adecuada.

Artigo 38.–Seguro de vida e accidentes.

- a) Seguro de vida.–O Concello incluírá nos orzamentos municipais o crédito necesaria para renovar anualmente unha póliza de seguro colectivo de vida para os/as traballadores/as municipais que cubra os riscos de morte en calquera circunstancia, incapacidade total e

permanente, incapacidade absoluta e permanente ou gran invalidez por calquera causa cos seguintes capitais:

Morte en calquera circunstancia: 60.101,21 €.

Incapacidade total e permanente, incapacidade absoluta e permanente ou gran invalidez por calquera causa: 60.101,21 €.

b) Seguro de accidentes.—O Concello incluíra nos orzamentos municipais o crédito necesaria para renovar anualmente unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os/as traballadores/as municipais que cubra os riscos de morte, invalidez permanente absoluta ou parcial e asistencia sanitaria (médicos non concertados) cos seguintes capitais:

Morte: 24.000 €.

Invalidez permanente absoluta/parcial: 48.000 €.

Asistencia sanitaria (médicos non concertados): 3.006 €.

O incumprimento do disposto no presente artigo suporá a obriga de asumir subsidiaria e directamente as indemnizacións establecidas en cada caso.

Artigo 39.—Recoñecemento médico.

O Concello incluíra nos orzamentos municipais o crédito necesario para que se efectúe un recoñecemento médico completo de periodicidade anual a todos/as os empregados/as municipais, sendo os recoñecementos de especialidade básicos os de oftalmoloxía, xinecoloxía e uroloxía.

CAPÍTULO VI.—CONDICIÓN PROFESIONAIS

Artigo 40.—Concepto, principios e modalidades da carreira profesional.

O persoal terá dereito á promoción profesional.

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

O Concello promoverá a actualización e perfeccionamento profesional das/os empregados/as municipais.

Modalidades:

Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, chanzo ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e de conformidade co establecido na letra b) do artigo 17 e no apartado 3 do artigo 20 do Estatuto Básico do Empregado Público.

Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo polo procedementos de provisión establecidos no Capítulo III do Título V do Estatuto do Empregado Público.

Promoción Interna Vertical, que consiste no ascenso dende corpo ou escala dun subgrupo, ou grupo de clasificación profesional no suposto de que este non teña subgrupo, a outro superior, de acordo co establecido no artigo 18 do Estatuto Básico do Empregado Público.

Promoción Interna Horizontal, que consiste no acceso a corpos ou escalas do mesmo subgrupo profesional de acordo co disposto no artigo 18 do Estatuto Básico do Emprego Público.

Artigo 41.—A carreira profesional.

41.1.—Nas convocatorias das probas selectivas reservárase un mínimo do 50% das vacantes convocadas para persoal municipal pertencente a corpos ou escalas do grupo inmediatamente inferior que, posuíndo a titulación esixida e os demais requisitos inherentes á vacante que se vai cubrir, prestase servizos efectivos durante polo menos dous anos no corpo ou escala de pertenza.

As devanditas convocatorias deberán respectar en todo caso os principios de igualdade, mérito e capacidade, poderanse levar a cabo en convocatorias independentes das do ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así o acorde o Pleno da Corporación.

Poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso ao corpo administrativo do Concello (grupo C1) o persoal do corpo auxiliar (grupo C2) que, aínda que careza da titulación esixida para pertencer ó grupo C1, acredite unha antigüidade mínima de dez anos no grupo C2 ou ben teña unha antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que regulamentariamente se determinen.

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

O persoal do subgrupo C1 que reúna a titulación esixida poderán promocionar ao Grupo A2 directamente coas condicións e requisitos establecidos na normativa básica.

41.2.—Os/as empregados/as municipais que accedan a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna terán, en todo caso, preferencia para cubrir os postos vacantes ofertados sobre as persoas aspirantes que non procedan desta quenda.

Ademais, as/os empregadas/os municipais aspirantes que superen tal proceso selectivo poderán tomar posesión da praza que xa viñesen desempeñando con carácter definitivo cando o nivel desta se encontre incluído no intervalo de niveis do corpo ou grupo a que accedan.

41.3.—Así mesmo, estas/os empregadas/os conservarán o seu grao persoal que xa consolidasen no corpo ou escala de procedencia, sempre que estea incluído no novo intervalo de niveis correspondente ao novo corpo ou escala, e o tempo de servizos prestados naqueles será aplicable, se é o caso, para a consolidación do grao persoal neste.

O disposto neste artigo seralles tamén aplicable as/os empregadas/os que accedan por integración a outros corpos ou escalas do mesmo grupo ou de grupo superior de acordo co previsto na lexislación vixente.

41.4.—As/os empregadas/os públicos poderán acceder a outros corpos ou escalas encadradas no mesmo grupo que teñan asignadas función substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean en posesión da titulación esixida en cada caso e superen as probas selectivas.

Poderán ser eximidas dalgunha das probas aqueles/as empregados/as municipais que procedan da mesma área de especialización profesional que a correspondente ao corpo ou escala a que se pretende ascender.

Artigo 42.—O grao persoal.

42.1.—Todo empregado/a municipal posúe un grao persoal que corresponderá a un dos 30 niveis nos que se clasifican os postos de traballo na relación de postos de traballo no Concello.

42.2.—A carreira profesional dos/as empregados/as municipais iniciárase no grao, nivel, categoría, chanzo e outros conceptos análogos correspondentes á praza inicialmente asignada tras a superación do correspondente proceso selectivo, que terán a consideración de mínimos. A partir daqueles, produciranse os ascensos que procedan segundo a modalidade de carreira aplicable a cada ámbito.

42.3.—O grao adquirese polo desempeño dun ou máis postos de nivel correspondente durante dous anos continuados ou durante tres con interrupción. Se durante o tempo en que o empregado/a desempeña un posto se modifícase o nivel destes, o tempo do desempeño computárase no nivel máis alto co que tal posto estivese clasificado.

Malia o disposto no parágrafo anterior, os/as empregados/as que obteñan un posto de traballo superior en máis de dous niveis ó correspondente ó seu grao persoal se consolidarán cada dous anos de servizos continuados o grao superior en dous niveis ó que posúen sen que en ningún caso poida supera-lo correspondente ó do posto desempeñado.

42.4.—O Pleno da Corporación asignará nivel a cada posto a través da relación de postos de traballo, atendendo a criterios de

especialización, responsabilidade, competencia e mando, así como á complexidade funcional dos postos, dentro dos seguintes límites.

GRUPO	SUBGRUPO	NIVEIS
GRUPO E ou AP	Agrupacións profesionais (Disp. Adic. 7. ^a Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público)	10-14
Grupo C	C2	10-18
	C1	11-22
Grupo A	A2	16-26
	A1	20-30

42.5.–Os/as empregados/as municipais terán dereito, calquera que sexa o posto de traballo que desempeñen, a percibir polo menos o complemento de destino dos postos de nivel correspondente ó seu grao persoal. Non obstante, a percepción do complemento específico será sempre a que lle corresponda ó posto realmente desempeñado.

42.6.–O tempo de permanencia na situación de servizos especiais será computado, para efectos de consolidación do grao persoal, como prestado no último posto desempeñado en situación de servizo activo ou no que posteriormente se obtívese por concurso.

Artigo 43.–Provisión de postos de traballo.

43.1.–O Concello proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

43.2.–A provisión dos postos de traballo levarase a cabo polo procedemento de concurso.

O concurso, consistirá nunha valoración dos méritos e capacidades e, no seu caso, aptitudes dos/as candidatos/as por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ó principio de profesionalidade e especialización dos seus membros e se adecuará ó criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento se axustará ás regras de imparcialidade e obxectividade.

CAPÍTULO VII.–SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

O Concello de Mugarbos velará e garantirá que non se produzan situacións de acoso sexual e/ou mobbing, entendidos como:

O acoso sexual: a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade da persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante e/ou ofensivo.

O mobbing é un comportamento negativo entre compañeiros/as ou entre superiores e inferiores xerárquicos, polo que o afectado/a é obxecto de acoso e ataques sistemáticos, durante moito tempo, de xeito directo ou indirecto, por parte de unha ou máis persoas, co obxectivo e/ou efecto de facerlle o baleiro.

Ante unha denuncia dun/dunha traballador/a relativa ó acoso sexual e/ou mobbing, a comisión paritaria estudará e actuará de xeito inmediatos por petición de calquera das partes intervindo internamente e externamente para a resolución da situación.

Artigo 44.–Principios.

En todo o non contemplado neste acordo aplicarase a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, así como as normas ditadas pola secretaria do Estado para as Administracións Públicas de data do 26 de febreiro de 1996 da Lei 31/1995, así como a Lei 54/2003, do 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais.

Artigo 45.–Seguridade e saúde.

O Concello desenvolverá as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo que non afecten á saúde dos/as traballadores/as.

A formulación destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiente de traballo, a

desenvolver obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación de riscos na súa orixe e a participación sindical nos centros de traballo, e a dotarse dunha planificación preventiva de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais. Os/as representantes dos/as traballadores/as participarán e velarán polo seu cumprimento en todo momento.

As técnicas preventivas deberán tender á eliminación do risco para a saúde da persoa traballadora desde a súa propia xeración, tanto no que afecte ás operacións que se realicen como nos elementos empregados no proceso.

A formación en materia de saúde laboral e o adestramento profesional é un dos elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade: as partes asinantes do presente acordo significan a importancia da formación como elemento de prevencións e comprométese así mesmo a realizala de forma eficiente.

Artigo 46.–Protección da saúde.

O Concello garantirá a correcta vixilancia da saúde de todos/as os/as seus/súas traballadores/as por medio das probas e exames médicos.

As probas e exames médicos serán acordados ás funcións que se realizan en cada categoría, diferenciándoos en funcións dos riscos específicos dos respectivos postos de traballo. As probas médicas serán, por iso, específicas e repetiránse coa periodicidade suficiente para detectar posibles alteracións.

A periodicidade das probas será anual, podendo ser menor si o caso o require.

O resultado das probas terá carácter persoal e privado, polo que o seu uso e difusión suxeitarase ao previsto na lei de protección de datos.

As probas e exames efectuaranse, de ser posible, dentro da xornada laboral. O tempo empregado será o estritamente necesario, incluíndo o desprazamento.

No suposto de probas ou exames médicos obrigatorios acordados ás funcións que realiza o/a traballador/a efectuados fóra da xornada laboral o tempo empregado nos mesmos será compensado deducíndose da súa xornada laboral.

Artigo 47.–Plan de prevención de riscos laborais.

A prevención dos riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos deste, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais, incluíndo nos riscos para a saúde os de índole psicosocial: exceso de esixencias psicolóxicas do traballo, falla de influencia e de desenvolvemento no traballo, falla de apoio social e calidade de liderado, escasas compensacións do traballo e a dobre presenza feminina.

Artigo 48.–Equipos de traballo e medios de protección.

48.1.–O Concello adoptará as medidas necesarias co fin de que os equipos de traballo sexan axeitados para o traballo que deba realizarse e convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garantan a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras ao utilízalos.

Cando a utilización dun equipo de traballo poida presentar un risco específico para a seguridade e a saúde dos e das traballadoras, o Concello adoptará as medidas necesarias co fin de que:

A utilización do equipo de traballo quede reservada aos encargados/as de dita utilización.

Os traballos de reparación, transformación, mantemento ou conservación sexan realizados polos traballadores/as especificamente capacitados/as para iso.

48.2.–O Concello deberá proporcionar aos seus traballadores e ás súas traballadoras equipos de protección individual axeitados para o desempeño das súas funcións e velar polo uso efectivo dos mesmos cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios.

Os equipos de protección individual deberán utilizarse cando os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse suficientemente

por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo.

Artigo 49.–Información, consulta e participación das/os traballadoras/es.

49.1.–O Concello facilitará ás/os delegados/as sindicais toda a información sobre os riscos para a seguridade e saúde das/os traballadoras/es, as medidas e actividades de protección e prevención aplicables e as medidas adoptadas. Non obstante, deberá informar directamente a cada traballador/a dos riscos, específicos que afecten ó seu posto de traballo ou función e das medidas de protección e prevención aplicables a ditos riscos.

49.2.–O Concello deberá consultar ás/os delegados/a sindicais, e permitir a súa participación, en tódalas cuestións que afecten á seguridade e á saúde no traballo.

49.3.–As/os delegadas/os sindicais terán dereito a efectuar propostas ó Concello dirixidas á mellora dos niveis de protección da seguridade e a saúde na empresa.

Artigo 50.–Formación dos/as empregados/as.

O Concello garantirá que cada traballador/a reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade desta, como cando se produzan cambios na función que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarse a evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente si fose necesaria.

A formación sempre que sexa posible se impartirá dentro da xornada de traballo, ou no seu defecto, en outras horas pero co desconto naquela do tempo investido na mesma.

Artigo 51.–Delegado/a de prevención, competencias e garantías.

Os/as representantes dos/as empregados/as designarán un/unha delegado/a de prevención que terá as competencias recollidas no artigo 36 da Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995.

O tempo utilizado polo/a delegado/a de prevención para o desempeño das súas funcións e para a súa formación será considerado tempo de traballo efectivo.

O Concello proporcionará á/o delegada/o de prevención os medios e a formación preventiva que resulten necesarios para o exercicio da súa función.

Artigo 52.

O Concello en cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais concertará servizos especializados para ocuparse desta actividade.

Artigo 53.–Vestuario de traballo.

O Concello proporcionará vestuario de traballo en concordancia co posto de traballo e a función que realice.

A periodicidade e a concreción do vestuario é a reflectida no Anexo II onde se reflecta o servizo coa roupa periodicidade e cantidade.

A comisión de seguimento velará para que as prendas e elementos de protección reúnan as condicións adecuadas.

Os traballadores/as laborais e funcionarios suxeitos a riscos específicos se lles dotará de prendas ou elementos de protección adecuadas á natureza do risco.

Artigo 54.–Botiquín primeiros auxilios.

En todos os centros de traballo haberá, como mínimo un botiquín de primeiros auxilios, debidamente provisto.

CAPÍTULO VIII.–DEREITOS SINDICAIS

Artigo 55.–Principios.

Os/as empregados/as municipais terán dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.

Artigo 56.–Seccións sindicais.

As/os empregadas/os municipais afiliados/as a centrais sindicais poderán constituír seccións sindicais.

Para a atribución das garantías, facultades, funcións e competencias recoñecidas, as seccións sindicais deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen obtiveron polo menos o 10% dos representantes nas eleccións dos órganos de persoal celebradas no Concello ou a pertenza a un dos sindicatos máis representativos no ámbito autonómico.

As seccións sindicais terán dereito a elixir un/unha delegado/a sindical.

Artigo 57.–Os/as representantes do persoal.

57.1.–As/os representantes do persoal son o órgano de representación específico do conxunto do persoal, sen prexuízo da representación que corresponda ás/os delegadas/os das seccións sindicais.

57.2.–O Concello facilitará o acceso ós medios técnicos e material necesario para o normal desenvolvemento das funcións dos/as representantes do persoal e das/os delegados/as sindicais, non interferindo o normal desenvolvemento da actividade municipal: Local de xuntanzas, teléfono, ordenador, etc.

57.3.–Os/as representantes do persoal disporán dun crédito de 20 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións. Para estes efectos non se computarán as horas empregadas en xuntanzas dos órganos colexiados do Concello cando sexan convocados por escrito. Cando sexan convocados por escrito ós órganos colexiados do Concello fora da súa xornada laboral o tempo invertido descontarase da súa xornada de traballo.

57.4.–Os/as representantes do persoal cando pertencen a unha mesma central sindical designarán un/unha representante para asistir ás comisións informativas onde se tratan asuntos relativos ó persoal. Si os/as representantes do persoal pertencen a centrais sindicais diferentes designarán un/unha por cada unha delas.

Artigo 58.–Competencias dos/as representantes do persoal.

Sen prexuízo do previsto na normativa vixente, os representantes do persoal terán as seguintes competencias:

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

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

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

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

Artigo 59.–Dereito de reunión.

59.1.–Os traballadores/as do Concello de Mugardos poderán exercitar o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinaladas neste acordo e na demais normativas de aplicación.

59.2.–Están lexitimados para convocar reunións:

- 1) Os/as representantes dos/as traballadores/as
- 2) As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.
- 3) Un número de traballadores e traballadoras non inferior ao 40% do colectivo convocado.

59.3.–Do lugar e momento da reunión.

- 1) Autorizaranse reunións no centro de traballo dentro da xornada laboral ata un máximo de 20 horas anuais. Destas, a metade das horas corresponderán ás Seccións sindicais e o

resto aos órganos de representación do persoal. Estas reunións teranse que celebrar na derradeira ou primeira hora da xornada.

2) Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias.

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

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

As súas características e equipamento satisfará ás diversas necesidades que en canto a capacidade, material e situación poidesen presentarse.

59.4.–Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

1) Comunicar por escrito a súa celebración con antelación de dous días hábiles se a reunión ten lugar fóra da xornada de traballo, e de cinco días se é dentro da xornada laboral.

2) Indicar no escrito:

- a) Día, hora e lugar de celebración
- b) Colectivo ao que se convoca
- c) Orde do día
- d) Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión consonte o disposto neste capítulo

3) As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vinte catro horas antes da celebración.

Artigo 60.–O dereito de folga.

O persoal municipal poderá exercer o dereito de folga nos termos recollidos na lexislación vixente, sen prexuízo do establecido especificamente para a Policía Local na Lei 2/86 de corpos e forzas de seguridade do Estado.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

No momento en que se desenvolva pola Xunta de Galicia a lexislación específica prevista nos capítulos II (dereito á carreira profesional e á promoción interna) e III (dereitos retributivos) do título III da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, revisarase o contido dos capítulos correspondentes deste acordo co gallo de adaptalo á normativa básica galega, dando lugar no que proceda ás oportunas modificacións do cadro de persoal e R.P.T. do Concello de Mugar dos, procurando sempre manter sistemas homoxéneos de clasificación profesional, carreira profesional, promoción interna e sistema retributivo para o persoal funcionario.

DISPOSICIÓN FINAL

O presente acordo regulador das condicións de traballo e dereitos sindicais do persoal funcionario do Concello de Mugar dos, asínase pola mesa xeral de negociación, para someterse logo á ratificación do Concello pleno nos mesmos termos en que foi acordado na negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Todos os artigos do presente acordo regulador suspendidos por lei estarán sen efecto ata que se levante a súa suspensión pola Administración correspondente.

Anexo I.–INSTRUCCIÓNS PARA APLICACIÓN DOS COMPLEMENTOS DE INCAPACIDADE TEMPORAL SEGÚN RESOLUCIÓN DA ALCALDÍA N.º 712/2012 DE APLICACIÓN DO REAL DECRETO 20/2012, DO 13 DE XULLO, DE MEDIDAS PARA GARANTIR A ESTABILIDADE ORZAMENTARIA E DE FOMENTO DA COMPETITIVIDADE.

De acordo coa resolución da alcaldía N.º 712/2012 de aplicación do Real Decreto 20/2012 de 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade é necesario establecer un marco común que estableza os criterios e principios para a aplicación dos complementos de incapacidade temporal debida a continxencias profesionais e comúns, e nas situacións de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural. Polo exposto e co fin de unificar os criterios de actuación estimase necesario ditar unhas instrucións que establezan criterios para a aplicación da nova regulación, onde se determinan prazos e documentos xustificativos.

Dispense:

Primeiro.– Ámbito de aplicación e definicións.

Estas instrucións establecen a regulación dos complementos de Incapacidade Temporal debida a continxencias profesionais e comúns, e as situacións de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural.

Serán de aplicación aos empregados públicos do Concello de Mugar dos.

Aos efectos destas instrucións, enténdese por retribucións as que percibe o persoal no posto de traballo que desempeña no momento de ser declarado na situación de incapacidade temporal, aboándose con cargo aos mesmos conceptos orzamentarios polos que as viña percibindo.

Aos efectos destas instrucións, a recaída será unha continuación da incapacidade temporal da que procede, aplicándose o mesmo réxime que á incapacidade de orixe da que derive.

Segundo.– Complemento por incapacidade temporal ata o 100% das retribucións.

Aboarase un complemento económico ata o 100% das retribucións nos supostos de incapacidade temporal orixinados por:

Hospitalización. Para iso o/a traballador/a deberá presentar xustificante de hospitalización que acredite que a baixa ten a mesma causa que a hospitalización. Se esta última se produce unha vez iniciada a baixa, e ten a súa mesma causa, o xustificante aportarase co parte de confirmación que corresponda no tempo co inicio da devandita hospitalización. Neste caso regularizase o aboamento do complemento, para que a persoa empregada perciba o 100% das retribucións desde o primeiro día da baixa.

Terán a consideración de hospitalización, aos efectos do aboamento do 100% das retribucións, a hospitalización a domicilio, e a estancia nos hospitais de día incluíndo os períodos de observación nos Servizos de Urgencia Hospitalaria superiores a 7 horas. Este extremo deberá ser acreditado polo profesional mediante o xustificante que corresponda.

Intervención cirúrxica. Para iso o/a traballador/a deberá presentar xustificante médico da devandita intervención cirúrxica e acreditar que a baixa ten a mesma causa que a intervención sen que sexa necesario especificar a concreta actuación médica practicada. Se a intervención médica cirúrxica se produce unha vez iniciada a baixa, o xustificante aportarase co parte de confirmación que corresponda no tempo con inicio de dita intervención. Neste caso regularizase o aboamento do complemento, para que a persoa empregada perciba o 100% das retribucións desde o primeiro día da baixa.

Terán a consideración de intervencións cirúrxicas, aos efectos do aboamento do 100% das retribucións e sempre que se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público, as intervencións cirúrxicas con internamento, as intervencións de cirurxía maior ambulatoria e de cirurxía menor ambulatoria, as

intervencións médicas invasivas como colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares, así como os tratamentos oncolóxicos.

Tratamentos por transplantes de órganos ou cancro. Para iso o/a traballador/a deberá presentar xustificante médico do devandito tratamento e acreditar que a baixa ten a mesma causa que o tratamento sen que sexa necesario especificar a concreta actuación médica practicada. Se o tratamento se produce unha vez iniciada a baixa, o xustificante aportarase co parte de confirmación que corresponda no tempo con inicio de dito tratamento. Neste caso regularizárase o aboamento do complemento, para que a persoa empregada perciba o 100% das retribucións desde o primeiro día da baixa.

Terán a consideración de tratamentos por transplantes de órganos ou oncolóxico calquera tratamento derivado dun proceso de transplante de calquera órgano ou tratamento debido a un proceso oncolóxico.

Enfermidades cun diagnóstico crónico, ou procesos graves, dexenerativos ou mesmo invalidante. Para iso deberá presentarse, xunto co parte de baixa, un informe médico que acredite que a enfermidade é crónica, dexenerativa ou invalidante. No caso dos procesos graves considerárase toda enfermidade cuxa duración estimada de curación sexa superior a 20 días.

Incapacidade temporal derivada do embarazo. Para iso deberá presentarse, xunto co parte de baixa, un informe médico que acredite que a enfermidade é consecuencia directa do embarazo ou que se deriva do mesmo.

A falta de presentación do xustificante que corresponda (de hospitalización, intervención cirúrxica, tratamentos por transplante de órganos ou cancro, enfermidades cun diagnóstico crónico, procesos graves, dexenerativos ou mesmo invalidantes ou incapacidade temporal derivada do embarazo) implicará que a incapacidade temporal se tramitará conforme ao disposto no apartado terceiro.

Ademais aboarase un complemento económico ata o 100% das retribucións nos supostos seguintes:

Nos permisos por parto, adopción, acollemento e paternidade. Nestes supostos, durante todo o período que comprenda o permiso aboaranse á persoa empregada os complementos necesarios para percibir 100% das retribucións.

Supostos de risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural. Nestes supostos durante todo o período de suspensión do traballo por calquera de ambos riscos aboaranse á persoa empregada os complementos necesarios para percibir o 100% das retribucións.

Terceiro.– Complemento por incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral.

Nos supostos de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral nos que non haxa hospitalización, intervención cirúrxica, tratamentos por transplantes de órganos ou cancro, enfermidades cun diagnóstico crónico, ou procesos graves, dexenerativos ou mesmo invalidantes ou incapacidade temporal derivada do embarazo, o complemento calcularase segundo as seguintes regras:

Desde o primeiro día da situación de incapacidade temporal ata o terceiro día inclusive, aboarase un complemento ata acadar o 50% das retribucións.

Desde o cuarto da situación de incapacidade temporal ata o día vixésimo día, inclusive aboarase un complemento ata acadar o 75% das retribucións.

A partir do día vinte e un aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións.

Cuarto.– Incapacidade temporal por continxencias profesionais.

No suposto de incapacidade temporal por continxencias profesionais aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións dende a

data de inicio da situación de incapacidade temporal ata a data de finalización.

Quinto.– Presentación dos partes de baixa, confirmación e alta.

Sen prexuízo da obriga de comunicar inmediatamente a ausencia, a persoa empregada deberá entregar o primeiro exemplar de parte de baixa destinado á empresa no prazo de tres días contados a partir do día da expedición.

A persoa empregada deberá entregar os exemplares dos partes médicos de confirmación da baixa destinados á Administración, en idéntico prazo de tres días desde o día da expedición de cada un deles.

Sen prexuízo da comunicación inmediata da súa reincorporación, a persoa empregada deberá entregar o exemplar do parte de alta destinado á empresa dentro das vinte e catro horas seguintes á súa expedición.

Sexto.– Ausencias por enfermidade sen baixa médica.

Sen prexuízo da obriga de comunicar inmediatamente a ausencia, nos casos de horarios especiais, traballo a quendas, e outras circunstancias avaliadas polo órgano competente en materia de persoal, esixírase xustificación médica dende o momento no que se produza a ausencia.

No caso de que estas ausencias non sexan xustificadas, procederase a efectuar o correspondente desconto de retribucións, previa comunicación ao empregado público.

Anexo II.-VESTIARIO DE TRABALLO

SERVIZO	DESCRIPCIÓN DAS PRENDAS	CANTIDADE/PERIODICIDADE
POLICÍA LOCAL	PANTALÓN	2UND/ 3 ANOS
	CAZADORA	1UND/4 ANOS
	POLOS MANGA CURTA	2 UND/3 ANOS
	POLOS MANGA LARGA	2 UND/ 3 ANOS
	PANTALÓN AUGAS	1UND/5 ANOS
	CHUVASQUERO	1UND/5 ANOS
	CALCETÍNS ALGODÓN NEGROS	1UND/4 ANOS
	CALCETÍNS LA NEGROS	2UND/ANO
	ANORAK	1UND/5 ANOS
	GUANTES DE COIRO	1UND/5 ANOS
	XOGOS REFLECTANTES	1UND/S NECESIDADE
	BOTAS 1/2 CANA CORDONS	1UND/2 ANOS
	ZAPATOS	1UND/3 ANOS
	CHIFRE	1UND/S NECESIDADE
	PLACA CON DISTINTIVO	1UND/S NECESIDADE
	PLACA DE PANO	1UND/S NECESIDADE
	ESCUDO CON DISTINTIVO	1UND/S NECESIDADE
OMBREIRA DE PLÁSTICO	1UND/S NECESIDADE	
DEFENSA	1UND/S NECESIDADE	
ESPOSAS	1UND/S NECESIDADE	
CHALECOS REFLECTANTES	1 UND/2 ANOS	

A roupa deberá ir rotulada. En caso de deterioro repórase a peza entregando a deteriorada. O persoal de novo ingreso recibirá a dotación de vestiario necesaria.