

**CONVENIO COLECTIVO  
PARA PERSOAL  
LABORAL DO  
CONCELLO DE  
PONTEDEUME  
2022-2024**

**Edición de decembro de  
2022, contén:**

- **Versión inicial (BOP nº  
241 de 22.12.2022)**



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

##### *Resolución de inscrición e publicación do Convenio Colectivo para persoal laboral do Concello de Pontedeume*

O 2 de novembro de 2022 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do convenio colectivo do Concello de Pontedeume .

O 29 de novembro fíxose un requirimento que atendeu dando cumprimento ao solicitado o 7 de decembro de 2022.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo do Concello de Pontedeume no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 15 de decembro de 2022

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

## CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE PONTEDEUME

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

Por todo iso, e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscripción do presente convenio colectivo das condicións de emprego do persoal laboral ao servizo do Concello de Pontedeume.

### PREÁMBULO

Son asinantes do presente convenio pola parte empresarial, o Concello de Pontedeume, e pola parte social, o Comité de Empresa do Concello de Pontedeume, en representación do seu persoal, constituídos en mesa de negociación ao abeiro do previsto na lexislación vixente.

As partes ostentan e recoñécense reciprocamente a representatividade requirida pola normativa vixente e, polo tanto, con plena lexitimidade para subscribir o presente convenio.

### CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

#### Artigo 1º. Ámbito territorial

Este convenio colectivo será de aplicación no Concello de Pontedeume, que o asume na súa totalidade tras a negociación colectiva ao nivel correspondente.

#### Artigo 2º. Ámbito funcional

Inclúese expresamente a totalidade dos entes e organismos públicos que formen, ou poidan formar, parte do Concello de Pontedeume. En calquera caso, a extensión do eido funcional do presente convenio será obxecto de estudo no seo da súa Comisión Paritaria Mixta de Control e Seguimento.

#### Artigo 3º. Ámbito persoal

O convenio colectivo aplicarase a todo persoal laboral que preste servizos no Concello de Pontedeume en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

#### Artigo 4º. Ámbito temporal, vixencia e denuncia

1. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2024, data na que se entenderá prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo convenio substitúa o anterior tras a oportuna negociación.

2. Ambas as partes conveñen que o convenio se considerará denunciado cando así se faga cun (1) mes de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo convenio en data non posterior a quince días naturais contados a partir da data de denuncia.

3. Unha vez denunciado o convenio, este permanecerá vixente na súa totalidade ata que non se substitúa por un novo.

#### Artigo 5º. Obxecto

O convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relación de traballo do persoal laboral da entidade local, rectifica os anteriores convenios naqueles puntos que modifica e substitúe, e renova aquelas materias nas que se produzan alteracións.

#### Artigo 6º. Carácter

O convenio pretende ter un carácter necesario e indivisible para todos os efectos, no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario. As partes asinantes do convenio colectivo comprométese á aplicación directa do mesmo e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións pactadas en prexuízo do persoal laboral.

#### Artigo 7º. Condicións máis beneficiosas

Enténdese este convenio como o marco global máis favorable. A Comisión Paritaria Mixta de Control e Seguimento estudará e interpretará os supostos de condicións laborais máis beneficiosas que estean recoñecidas con anterioridade á entrada en vigor do convenio.

As melloras establecidas noutras disposicións de carácter xeral aplicables a calquera empregada ou empregado público que se diten con posterioridade e que non se reflicten neste convenio colectivo despois da súa aprobación, serán de aplicación segundo o principio de norma máis favorable ou condicións máis beneficiosa para o persoal laboral do Concello de Pontedeume.

As condicións económicas establecidas no acordo serán compensadas e absorbidas en cómputo anual e global ademais das superiores e existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a orixe, denominación e forma das mesmas.

#### **Artigo 8º. Irrenunciabilidade**

Terase por nula e non por feita a renuncia por parte das traballadoras e dos traballadores de calquera beneficio establecido no convenio.

#### **Artigo 9º. Aplicación favorable**

Como norma xeral, unha vez aplicado o convenio, e tras a consulta á Comisión Paritaria Mixta de Control e Seguimento, todas as condicións establecidas nel, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ao sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para as traballadoras e os traballadores, e de conformidade coas previsións legais que resulten de aplicación.

#### **Artigo 10º. Aplicación directa**

As partes asinantes do convenio comprométese á aplicación directa do mesmo e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións pactadas no texto, sen prexuízo do seu dereito á negociación colectiva.

#### **Artigo 11º. Publicidade do convenio colectivo**

Con independencia da súa publicación pola autoridade laboral no Boletín Oficial da Provincia, o Concello asegurárase de que todo o persoal laboral do Concello dispoña dun exemplar gratuíto do mesmo.

#### **Artigo 12º. Conflitividade laboral**

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes de carácter colectivo, as partes asinantes do convenio comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución acudindo á Comisión Paritaria Mixta.

### **CAPÍTULO II. SEGUIMIENTO E CONTROL**

#### **Artigo 13º. Comisión Paritaria Mixta de Control e Seguimento do Convenio Colectivo**

##### **1. Control e seguimento**

Dentro dos 30 días seguintes á entrada en vigor deste convenio, constituirase unha Comisión Paritaria de Control e Seguimento. Esta comisión estará composta por un representante de cada unha das centrais sindicais con representación no Comité de Empresa, así como outras que non teñan tal condición e que asinaron este acordo, e o mesmo número de membros da Administración.

Correspondélle expresamente as seguintes funcións:

- 1) Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do convenio.
- 2) Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, de ser o caso, os incumprimentos.
- 3) Estudar, propor e, cando proceda, resolver aquelas cuestión ou reclamacións que de común acordo lle sexan sometidas polas partes.
- 4) Actualizar o contido do presente convenio para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos ou de acordos ou pactos subscritos entre as Administración públicas e os sindicatos.
- 5) Facer o seguimento e, de ser o caso, desenvolvemento da aplicación do convenio. Para tal efecto a comisión emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes aspectos.
- 6) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, e agresións de orde sexual, laboral, física ou psíquica.
- 7) Impedir a realización de toda conduta abusiva ou calquera tipo de agresión laboral, física ou psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre unha traballadora ou un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica desta ou deste e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.
- 8) Seguimento e control do funcionamento das bolsas de traballo temporal.
- 9) Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no convenio ou que, de común acordo, as partes consideren conveniente.

##### **2. Réxime de funcionamento**

1) Para exercer os labores de control e seguimento, a Comisión reunirse con carácter ordinario semestralmente, e de xeito extraordinario cando o solicite polo menos o 50% de cada una das partes. A Comisión Paritaria deberá resolver, no

prazo máximo 30 días hábiles, os asuntos sometidos nas reunións ordinarias, e no prazo máximo de 15 días hábiles, os asuntos sometidos nas reunións extraordinarias.

Sen prexuízo dos prazos anteriores, para resolver as discrepancias que se lle expoñan, de ser o caso, pola non aplicación das condicións de traballo ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de 10 días hábiles para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia sexa exposta.

2) A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de persoas asesoras, con voz mais sen voto.

3) A Comisión Paritaria contará cunha secretaria ou cun secretario, que será un membro da mesa designado polo Concello.

4) A secretaria ou o secretario realizará as convocatorias das sesións, co visto e prace das persoas solicitantes, mediante citación por escrito na que conste, lugar, data e hora, así como a orde do día. A convocatoria enviarase ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles respecto da data prevista de celebración no caso de sesións ordinarias, e dous días naturais para o caso de sesións extraordinarias.

5) Para que as sesións da Comisión poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 51% dos seus membros incluída a secretaria ou o secretario.

6) Os acordos deberán adoptarse por maioría de cada unha das dúas representacións, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas as dúas partes.

7) De cada xuntanza, e ao seu remate, a secretaria ou o secretario da Comisión redactará a correspondente acta na que terá que constar o lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos das persoas presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados cun resumo das opinións emitidas, e a expresión dos votos. A correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de todas as persoas asistentes.

8) As actas das sesións archivaranse nun rexistro que custodiará a secretaria ou o secretario, baixo a súa responsabilidade, tendo que expedir as certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así se reclame por parte lexitimamente interesada.

9) Cando ambas as partes así o consideren, crearanse comisións de traballo específicas para tratar temas concretos e determinados. Estas comisións elaborarán ditames que logo serán presentados á Comisión, non sendo estes vinculantes senón meramente informativos.

10) As comunicacións oficiais verificaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

11) O Concello colaborará coa Comisión e facilitará toda a axuda e información que se lle requira en relación coa materia do convenio, en cumprimento do pactado no mesmo. A Comisión poderá utilizar os servizos, ocasionais ou permanentes, de persoas asesoras, con voz mais se voto.

12) Nos supostos de discrepancias no seo da Comisión Paritaria, as partes, de mutuo acordo, poderán someter as mesmas a un procedemento de mediación, finalizado o cal sen resultados positivos, poderán exercer as accións que estimen pertinentes.

### **CAPÍTULO III. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

#### **Artigo 14º. Solución extrajudicial de conflitos colectivos**

Establécese, como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos colectivos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e negociación, a mediación e a arbitraje.

As partes asinantes do convenio comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión Paritaria Mixta de Control e Seguimento do presente convenio.

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

a) O Concello de Pontedeume e as delegadas e os delegados do Comité de Empresa, ou as delegadas e os delegados de persoal, poderán acordar a creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extrajudicial de conflitos.

b) Os conflitos aos que se refire o punto anterior poderán ser os derivados da negociación dos pactos e acordos, os derivados da aplicación e interpretación destes e, en xeral, os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos acordos sobre as materias sinaladas nos artigos 30 e 31. 2 da Lei 9/1987, excepto para aquelas materias para as que exista reserva formal de Lei.

c) Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan a persoa ou persoas mediadoras poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por estas.

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

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

e) A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente sexan determinados tras o acordo coas organizacións sindicais representativas no Concello conforme o regulado actualmente a este respecto.

f) Para todo iso o Concello comprometerase a ofrecer a través da Comisión Paritaria Mixta do Convenio, unha vez sexa este asinado, os seus servizos encamiñados a mediar ou propoñer persoa ou persoas mediadoras para os posibles conflitos.

## **CAPÍTULO IV. DEREITOS SINDICAIS E DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

### **SECCIÓN 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL**

#### **Artigo 15º. Dereito á sindicación e protección do dereito á actividade sindical**

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

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

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

4. A dita protección exercerase especialmente contra todo tipo de acción ou actuacións que persigan:

a) Influír nas condicións de emprego da traballadora ou do traballador para que se afilie ou non a unha central sindical, que deixe ser membro dela, ou que renuncie á actividade sindical.

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

c) Condicionar o emprego público á esixencia de afiliación ou non a calquera central sindical, ou á esixencia de causar baixa nesta.

#### **Artigo 16º. Exercicio da actividade sindical**

1. O persoal laboral do Concello ten dereito a dedicarse á acción sindical no lugar, tempo e forma previstos na Lei orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical, así como polo Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e o Real decreto lexislativo 5/2015 de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

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

#### **Artigo 17º. Respecto ás necesidades do servizo**

Os dereitos recoñecidos ao persoal municipal neste capítulo exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando sempre non inferir na boa marcha do traballo.

### **SECCIÓN 2ª. DAS SECCIÓNS SINDICAIS**

#### **Artigo 18º. Dereito a constituír seccións sindicais**

O persoal laboral do Concello afiliado a centrais sindicais legal e validamente constituídas, e recoñecidas, poderán constituír seccións sindicais de conformidade co establecido no presente capítulo e coa lexislación vixente.

#### **Artigo 19º. Delegadas e delegados sindicais**

1. As seccións sindicais validamente constituídas terán dereito a designar unha delegada ou un delegado sindical.

2. As delegadas e os delegados sindicais terán as seguintes funcións e dereitos:

a) Exercitar as competencias atribuídas á sección sindical que representan.

b) Autenticar coa súa sinatura o que a súa sección sindical expoña nos taboleiros de anuncios.

c) Convocar as reunións da sección sindical.

d) Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.

e) Serlle admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designada ou designado como instructora ou instructor, ou secretaria ou secretario, nun expediente disciplinario.

#### **Artigo 20º. Sixilo profesional**

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

### **SECCIÓN 3ª. DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

#### **Artigo 21º. A representación do persoal**

O Comité de Empresa ou, no seu defecto, as delegadas e os delegados de persoal, son os órganos de representación específica do conxunto do persoal laboral do Concello de Pontedeume, e son os representantes específicos deste persoal diante do Concello, sen prexuízo da representación que corresponda ás delegadas e aos delegados das seccións sindicais en relación coa súa afiliación.

#### **Artigo 22º. Garantías e facultades**

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos traballadores e demais normativa vixente ao respecto, os membros do Comité de Empresa terán as seguintes garantías e facultades:

a) Audiencia do órgano ao que pertencen no suposto de seguirse procedemento disciplinario a unha traballadora ou un traballador, sempre que exista pedimento expreso neste senso por parte da persoa inculpada, e sen menoscabo do dereito de audiencia da propia persoa interesada.

b) Expresar individual ou colexiadamente con liberdade as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír información de interese profesional, laboral ou social. Para estes efectos, o Concello facilitará aos órganos de representación idénticos medios que os sinalados para as seccións sindicais.

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

d) Os membros do Comité de Empresa disporán dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións ou do cómputo horario que, en cada caso, e segundo as previsións normativas vixentes, resulte igualmente aplicable. Para tales efectos non se computarán as horas empregadas con representantes da Corporación.

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

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

g) Serlle admitida a súa abstención ou escusa no suposto da súa designación como instructoras ou instructores, ou secretarías ou secretarios, nun expediente disciplinario.

#### **Artigo 23º. Competencias**

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos traballadores e demais normativa vixente ao respecto, as persoas representantes do persoal (Comité de Empresa ou delegadas e delegados de persoal laboral) terán as seguintes competencias:

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

b) Consonte o establecido na Lei 2/91 do 7 de xaneiro sobre dereitos de información dos representantes do persoal en materia de contratación, o Concello entregará ao Comité de Empresa unha copia básica de todos os contratos de rela-

ción laboral que realice no seu ámbito institucional. Igualmente, daralle traslado dos acordos de cesamento de calquera traballadora ou traballador.

c) 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.

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

#### **Artigo 24º. Capacidade e sixilo profesional**

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

2. En canto ao deber de manter sixilo no exercicio das súas funcións, á representación do persoal seralle de aplicación as regras previstas neste convenio para as seccións sindicais e as súas delegadas e delegados.

#### **SECCIÓN 4ª. DO DEREITO DE REUNIÓN**

##### **Artigo 25º. Dereito de reunión**

O persoal laboral do Concello poderá exercitar o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinalados nesta sección e na demais normativa de aplicación.

##### **Artigo 26º. Lexitimación para o exercicio**

Están lexitimados para convocar reunión:

- a) O Comité de Empresa ou delegadas e delegados de persoal.
- b) As organizacións sindicais, directamente ou a través das delegadas e delegados sindicais.
- c) Un número de traballadoras e traballadores non inferior ao 33% do cadro de persoal.

##### **Artigo 27º. Do lugar do momento da reunión**

1. As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fóra das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano competente en materia de persoal e quen estea lexitimado para convocalas.

2. As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 36 horas anuais (18 horas serán a disposición do Comité de Empresa e o resto a disposición das Seccións Sindicais constituídas), e non prexudicarán o funcionamento da Administración. A resolución denegatoria deberá ser motivada.

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

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

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

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

##### **Artigo 28º. Convocatoria da reunión**

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

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

b) Indicar no escrito:

- Día, hora e lugar da celebración.

- Colectivo que se convoca.

- Orde do día.

- Identificación das persoas asinantes, que deberán estar lexitimadas para convocar a reunión consonte o disposto neste capítulo.

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



## CAPÍTULO V. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### Artigo 29º. Do dereito á negociación colectiva

1. O persoal laboral ao servizo do Concello de Pontedeume terán dereito á participación na determinación das súas condicións de traballo conforme á lexislación vixente aplicable.

2. Serán obxecto de negociación aquelas materias fixadas no artigo 37 da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto básico do empregado público, nos artigos 152 e 153 da Lei 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e en xeral calquera outra que atendendo á normativa vixente en cada momento se sinala como obxecto de negociación colectiva.

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

-A aplicación do incremento das retribucións do persoal ao servizo do Concello nos orzamentos ordinarios anuais do Concello, dentro dos límites da lexislación orzamentaria do Estado e da Comunidade Autónoma de Galicia.

-A determinación e aplicación das retribucións complementarias.

-As normas que fixen os criterios xerais en materias de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo, e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos.

-As normas que fixen os criterios e mecanismos xerais en materia de avaliación do desempeño.

-Os plans de Previsión Social Complementaria.

-Os criterios xerais dos plans e fondos para a formación e promoción interna.

-Os criterios xerais para a determinación de prestacións sociais.

-As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.

-Os criterios xerais de acción social.

-As que así se establezan na normativa de prevención de riscos laborais.

-As que afectan as condicións de traballo e as retribucións das empregadas e empregados públicos cuxa regulación esixa norma con rango de Lei.

-Os criterios xerais sobre ofertas de emprego público.

-As referidas a calendario laboral, horarios, xornadas, vacacións, permisos, mobilidade funcional e xeográfica, así como os criterios xerais sobre a planificación estratéxica dos recursos humanos, naqueles aspectos que afecten ás condicións de traballo das empregadas e dos empregados públicos.

### Artigo 30º. Órgano de negociación colectiva

1. Coa finalidade de posibilitar a participación do persoal laboral na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Pontedeume constituirase unha mesa de Negociación do Persoal Laboral na que estarán presentes as delegadas e os delegados do Comité de Empresa ou as delegadas e os delegados de persoal.

2. A Mesa de negociación do persoal será a encargada de negociar os futuros convenios colectivos para o persoal laboral.

3. A composición da Mesa de Negociación do persoal laboral será paritaria.

4. A Mesa de Negociación reunirse como mínimo 2 veces ao ano.

5. As decisións tomaranse por maioría de máis do 50% das persoas compoñentes de cada unha das partes da mesa.

6. Igualmente, e de acordo co previsto no artigo 36.3 da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto básico do empregado público, constituirase unha Mesa Xeral de Negociación das Empregadas e dos Empregados públicos no Concello de Pontedeume para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns a persoal funcionario e laboral.

7. As materias e condicións de traballo común, e obxecto de negociación na referida Mesa Xeral, serán as previstas ao abeiro do disposto no artigo 37 do Real decreto lexislativo 5/2015 de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, e nos artigos 152 e 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, e en xeral calquera outra que por acordo ou, atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinala como obxecto de negociación colectiva.

### Artigo 31º. Principio da boa fe

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

## CAPÍTULO VII. DEREITOS E DEBERES

### Artigo 32º. Dereitos e deberes

1. No relativo aos dereitos e deberes do persoal laboral ao servizo do Concello de Pontedeume aplicarase a lexislación vixente ao respecto.

2. A Corporación reconece o dereito á folga de todo o persoal laboral municipal, que poderá exercer conforme ao establecido no art. 28 da Constitución Española, R.D. Lei 17/1977, do catro de marzo, e no artigo 147 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, e demais normativa que resulte de aplicación.

## CAPÍTULO VIII. AUTONOMÍA LOCAL

### Artigo 33º. Autonomía Local

1. O convenio colectivo baséase no marco da autonomía da negociación colectiva das corporacións locais, arrincando, polo tanto, da autonomía e autoorganización destas conforme á Lei.

2. Así mesmo, baséase no carácter de representatividade que teñen os órganos de representación legal do persoal laboral, de conformidade coa lexislación vixente.

## CAPÍTULO IX. CALIDADE DE SERVIZOS, ABSENTISMO LABORAL

### Artigo 34º. Calidade de Servizos. Regulación e xustificación de ausencias. Criterios de control e xestión.

1. A Corporación municipal e a representación das traballadoras e dos traballadores, e os sindicatos con representación na Mesa Xeral de Negociación, potenciarán os instrumentos de regulación e xustificación de ausencias a través dos criterios de control e xestión destas e de medidas de mellora dos sistemas e procedementos da calidade na prestación do servizo público á cidadanía.

En calquera caso, das medidas que se adopten para reducir as ausencias informarase aos órganos de representación do persoal laboral.

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

As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia do persoal que non queden debidamente xustificadas, conforme aos criterios sinalados, darán lugar á correspondente dedución proporcional de haberes, logo da comunicación á persoa interesada, sen prexuízo das medidas disciplinarias que procedan.

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

Así mesmo, tamén serán admisibles os casos de ausencias por indisposición de catro días no ano natural, dos cales só tres poderán ter lugar en días consecutivos, non dando lugar a a dedución retributiva ningunha, sempre e cando esta circunstancia sexa comunicada á unidade/servizo de pertenza, ou Departamento de Recursos Humanos, e obxecto de posterior xustificación unha vez reincorporada a empregada ou o empregado ao seu posto, mediante xustificación médica ao respecto da causa da referida ausencia.

## CAPÍTULO X. ASISTENCIA E PERMANENCIA NO TRABALLO

### Artigo 35º. Calendario laboral

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

2. Os días 24 e 31 de decembro o persoal laboral non prestará servizos. Exceptúase o seguinte persoal:

- Persoal de rexistro. Horario de 9.00 a 13.00 h.
- Persoal de limpeza de vías públicas. Horario de 7.00 a 13.00 horas.
- Persoal de recollida de lixo . Horario de 6.00 a 12.00 horas.

O persoal que preste servizos nestes días terá dereito a dous días de compensación, que poderán ser disfrutados dentro do mesmo prazo que se dispoña para os días de asuntos particulares ou ben ser compensados economicamente.

3. O persoal de limpeza e recollida de lixo librará os días 25 de decembro e 1 de xaneiro.

4. Os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable.

Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural tantos días de permiso como festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola Comunidade Autónoma de Galicia, coincidan con sábado no dito ano.

5. O día 22 de maio, festa das empregadas e empregados públicos da Administración local, só prestará servizos o persoal de rexistro, de servizos de limpeza viaria, de recollida de lixo e policía local. O persoal que preste servizos esta xornada terá dereito a un día de compensación a gozar no mesmo prazo que se dispoña para os días de asuntos particulares.

6. Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse anualmente antes do 15 de decembro de cada ano natural, con arranxo ás presentes normas, e serán de coñecemento público de todo o persoal debendo permanecer expostos nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo. Nestes calendarios incluíranse a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades. As modificacións sobrevidas deberán ser negociadas, previamente, e coa antelación suficiente, cos órganos de representación do persoal, e informadas ao persoal directamente afectado, exceptuado causas de forza maior, que serán debidamente xustificadas.

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

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

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

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

c) Estableceranse quendas rotatorias ou a convir nun estudo de pontes ao longo do ano, de tal maneira que non queden os servizos descubertos de persoal.

d) Os servizos que pola súa peculiaridade teñan que organizar o seu traballo en réxime de quendas ou non admitan o tratamento común en canto a calendario laboral, elaborarán os seus calendarios baixo os principios de igualdade, rotación e non discriminación entre as traballadoras e os traballadores. Nos servizos nos que as actividades se desenvolvan en domingos, festivos, horas nocturnas ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade, a xornada realizada nas ditas circunstancias deberá ser repartida equitativamente entre todos o persoal adscrito ao servizo, atendendo ás características específicas de cada posto de traballo.

### Artigo 36º. Xornada laboral

#### 1. Duración da xornada

A duración da xornada de traballo no Concello de Pontedeume será como máximo de 37 horas e media semanais de traballo efectivo. Non obstante, as persoas asinantes do presente convenio, unha vez posto o sistema de control horario en funcionamento, negociarán a posibilidade da xornada de 35 horas semanais.

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

O tempo empregado polo persoal para a asistencia aos xulgados ou outros organismos oficiais, cando sexan requiridos para isto, por temas relacionados coa súa actividade profesional, será computado como tempo de traballo efectivo. Para tal efecto computarase como tempo empregado media xornada cando o feito sexa en Pontedeume e unha xornada completa cando sexa fóra da localidade. Este tempo descontarase na xornada do mesmo día de comparecencia. Cando o feito sexa en tempo libre ou de descanso o desconto farase preferentemente dentro dos seguintes 15 días hábiles de traballo. O Concello satisfará os gastos de desprazamento e outros derivados da dita asistencia, sempre e cando non sexan aboados por outros organismos implicados.

#### 2. Xornada ordinaria

A xornada ordinaria de traballo do Concello de Pontedeume realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 09.00 h e ás 14.00 h, e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características. O tempo de traballo restante ata completar a xornada semanal realizarase en horario flexible, entre as 07.00 h e as 15.30 h, ou a tarde do martes ou do xoves.

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

A flexibilidade do horario será solicitada por escrito á alcadesea ou ao alcalde, ou concelleira ou concelleiro en quen delegue, dando conta ao Comité de Empresa tanto da solicitude como da resolución.

Establecerase un horario de atención ao público de 09.00 h a 14.00 h de luns a venres.

### 3. Xornadas reducidas

Durante o período comprendido entre xuño e setembro, ambos incluídos, establecerase unha xornada reducida de traballo dunha (1) hora diaria. Este período de tempo será negociado e acordado coa parte sindical, e estableceranse os horarios segundo os de cada servizo con carácter xeral ao final da xornada fixada no apartado 2 do presente artigo. O horario do persoal de oficinas será entre as 8.00 e as 14.30 h.

Na "Semana Grande" no mes de setembro por mor das festas patronais acurtarase a xornada laboral en tres horas, fixando o horario entre as 9.00 a as 13.30 horas para o persoal de oficinas. Esta semana correspóndese á mesma na que coincida o día 10 de setembro. No caso que o 10 de setembro coincida en sábado colleranse con este horario reducido os tres días hábiles anteriores ao 10, e no caso de que o 10 coincidise en domingo colleranse os dous días hábiles anteriores ao día 10 seguinte mais o luns da semana seguinte .

Cando polas características do servizo ou posto de traballo non sexa posible a redución no período indicado, o tempo de redución, que se incrementará nun 50%, desfrutarase noutro período e do xeito indicado no parágrafo anterior. Do mesmo xeito, para o persoal que preste os seus servizos a tempo parcial o tempo de redución será proporcional á xornada que veñan cumprindo.

### 4. Servizos e postos de especiais características

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

### 5. Dentro da xornada

a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada gozará dunha pausa de trinta minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar a prestación dos servizos e, con carácter preferente, deberá efectuarse entre as 10.00 h e as 14. 30 h, no horario da mañá; ou entre as 17.00 h 19.30 h no horario de tarde.

b) O persoal en réxime de xornada partida desfrutará dunha pausa de 30 minutos no medio da parte da xornada de máis duración ou de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.

c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, a traballadora ou o traballador se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para fichar, recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo empregado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

d) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. En todo caso garántase que o persoal terá dereito a dúas fins de semana, sábado e domingo, libres ao mes. No caso de que o servizo non o permita garantiranse dous días consecutivos completos do que un sempre será domingo.

e) O persoal poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria, coa correspondente redución proporcional dos haberes. A redución será como mínimo dunha (1) hora e como máximo de dúas horas e trinta minutos diarios. A concesión da redución da xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo e terá unha duración mínima dun (1) mes e máxima dun (1) ano, renovable a petición da persoa interesada cunha antelación mínima dun (1) mes á data de finalización.

### 6. Calendario e horarios de servizos especiais

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

Os calendarios de servizos especiais poderán dispor un sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e os servizos a realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, e garantirase o goce de cando menos dous descansos de dous días consecutivos completos do que un sempre será domingo. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinala para o resto do persoal.

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 notificarse con antelación oportuna ás persoas interesadas e á representación sindical.

Entenderase por distorsión horaria o prexuízo do traballador que teña que prestar servizo alternativamente en quendas variables de mañá, tarde ou noite.

No caso de que por circunstancias excepcionais e extraordinarias, e motivadamente, sexa preciso o cambio de quenda ou traballar en día libre, deberá comunicarse esta circunstancia a quen resulte afectado con catro días de antelación como mínimo, agás nos supostos en que non resulte posible por corresponder a situación de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade públicas.

#### 7. Réxime de especial dedicación

A relación de Postos de Traballo determinará os postos de traballo suxeitos ao réxime de especial dedicación e dispoñibilidade, así como as correspondentes retribucións.

#### 8. Servizos extraordinarios fóra da xornada laboral

a) Terá a consideración de hora extraordinaria cada hora de traballo que se realice superadas as 37,5 horas en cómputo semanal.

b) Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser motivados en extraordinarias ou urxentes necesidades do servizo. Con carácter xeral non se realizarán horas extraordinarias estruturais. Consecuentemente só se poderán realizar servizos extraordinarios fóra da xornada ordinaria de traballo por razón de prevención ou reparación de sinistros ou danos, imprevistos, ausencias, acumulación de tarefas, interrupcións do servizo, alteracións nas quendas de persoal ou outras circunstancias excepcionais derivadas das actividades propias do servizo público, cando non sexa posible atender estas situacións coa redistribución dos efectivos do cadro de persoal, mediante modificacións dos horarios ordinarios ou, cando pola súa duración, non sexa aconsellable recorrer á contratación temporal en calquera das modalidades existentes na lexislación vixente.

c) A realización de horas extraordinarias, excluídas as motivada por razón de forza maior, terá carácter voluntario, sen que ninguén poida ser obrigado a facelas nin represaliado pola súa negativa.

d) Especificamente, terán consideración en compensación de traballo efectivo o tempo empregado para asistir a xuízos ou comparecencias fóra da xornada de traballo derivada da presentación do servizo. Para estes efectos, computaranse un mínimo de tres horas e media extraordinarias se o servizo ou comparecencia ten lugar no mesmo partido xudicial, e de sete horas extraordinarias se trata dun partido distinto, sen prexuízo da xustificación oportuna.

e) A ou as persoas responsables dos servizos ou unidades administrativas, ante un suposto dos previstos no apartado b, emitirán con carácter preceptivo e previo o correspondente informe-proposta da realización de servizos extraordinarios indicando as causas que os xustifican, a data e hora de realización, a previsión do número de horas e a relación do persoal afectado. Este informe enviarase á alcaldesa ou ao alcalde, ou á concelleira ou ao concelleiro en quen delegue, para recabar a autorización previa, e será amosado ao persoal afectado antes da realización dos servizos extraordinarios. Cando a realización de servizos extraordinarios sexa previsible, o informe será comunicado ao persoal cunha antelación mínima de 72 horas.

f) As persoas responsables dos servizos ou unidades administrativas responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización de servizos extraordinarios, así como da veracidade dos condicionamentos aludidos en apartados anteriores que xustifiquen a súa realización.

g) Establécese o seguinte límite de horas extraordinarias: 80 horas anuais.

h) Excepcionalmente, cando dispoñer de horas libres para compensar a realización de horas extraordinarias poida supor un grave prexuízo para o funcionamento do servizo, a compensación horaria poderá substituírse pola remuneración económica. Neste suposto, a persoa responsable do servizo deberá formular a proposta de compensación económica, facendo constar as razóns que desaconsellan a compensación horaria, concretando a identificación do persoal afectado e o número de horas realizadas. Enviará esta proposta, co informe do persoal afectado, á alcaldesa ou ao alcalde, ou á concelleira ou ao concelleiro en quen delegue, que o trasladará á Intervención municipal para que informe o que considere oportuno. A resolución da proposta corresponderá á alcaldesa ou ao alcalde, ou concelleira ou concelleiro en quen delegue. De ser

posible, o pagamento das horas extraordinarias incluírase na nómina do mes seguinte á súa realización e en todo caso no terceiro mes do trimestre da data da resolución.

i) Para os efectos de realización de horas extraordinarias, que terán sempre un carácter voluntario, procurarase que esta sexa rotativa entre o persoal do mesmo grupo profesional para os traballos de natureza homoxénea.

j) No marco dunha política municipal de xeración de emprego estable, procurarase a redución das horas extraordinarias, correspondendo velar pola consecución deste obxectivo a cada un dos servizos municipais, de conformidade coas instrucións dadas para o efecto polo órgano competente en materia de xestión de persoal.

k) As horas de traballo realizadas para actividades puntuais, que se organizan polo Concello de Pontedeume ou nas que participa o persoal do Concello para o correcto funcionamento das mesmas, e que non se poden considerar función propias do posto de traballo, terán carácter voluntario e serán retribuídas de acordo co establecido no presente convenio.

l) O Comité de Empresa será informado, cando menos trimestralmente, da realización das horas extraordinarias do persoal laboral, a identificación das traballadoras e dos traballadores, a data da súa realización e a cuantificación das horas realizadas en total.

m) A compensación horaria por traballos nocturnos e festivos será acumulativa para aqueles traballadores en réxime de quendas. Para os efectos de valoración das horas extras, os seus días de libranza terán a consideración de festivos, a excepción dos traballadores cunha xornada superior as 7,5 horas diarias.

n) As fraccións de tempo traballadas que sexan inferiores a 20 minutos no terán consideración de traballos extraordinarios, se ben darán lugar á correspondente compensación horaria.

Para a determinación correspondente, ben sexa en tempo libre ou, de ser o caso, en contías económicas, aplicaranse os seguintes criterios horarios:

- Entenderanse por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10 da noite (22.00 h) e as 6 da mañá (06.00 h).
- Entenderanse por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 22.00 h da véspera e as 24.00 h de cada domingo ou festivo.

### Artigo 37º. Vacacións anuais

1. As vacacións anuais retribuídas do persoal serán de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizo e o máximo que a lexislación vixente de función pública permita, ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos. O persoal gozaranas, de forma obrigatoria, dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte, e terán dereito ao goce da metade destas entre o 1 de xuño e o 30 de setembro e en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos de vacacións sexan compatibles coas necesidades do servizo. Sen prexuízo do anterior poderanse solicitar o goce independentemente de ata 7 días hábiles por ano natural.

Ademais do anterior, establécense catro días adicionais de vacacións en función do tempo de servizos prestados polos empregados públicos do Concello, con arranxo á seguinte táboa:

- a) Por 15 anos de antigüidade: 1 día adicionais de vacacións.
- b) Por 20 anos de antigüidade: 2 días adicionais de vacacións.
- c) Por 25 anos ou máis de antigüidade: 3 días adicionais de vacacións.
- d) Por 30 anos ou máis de antigüidade: 4 días adicionais de vacacións.

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

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

4. O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, de modo que cada traballadora e traballador poida coñecer as datas que lle correspondan polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

5. Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses con respecto ao goce das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando pola traballadora ou traballador con maior antigüidade a primeira vez que se organicen as quendas.

6. As vacacións non poderán ser compensadas e metálico nin en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego da traballadora ou do traballador, ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña gozado ou completado na súa totalidade o período de vacacións, ou en casos excepcionais.

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

8. O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, tras a solicitude da persoa interesada, sempre que non exista oposición, fundamentada en razón obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.

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

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

Cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactancia natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactancia, a empregada terá dereito a gozar as vacacións en data distinta, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan. Gozará deste mesmo dereito quen estea gozando do permiso de paternidade.

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

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

13. O dereito ás vacacións recoñécese a todo o persoal que non puido desfrutalas con motivo de incapacidade temporal sexa cal sexa a continxencia que a determinou.

### Artigo 38°. Permisos, licenzas, excedencias e situación administrativas

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

Os graos de parentesco para as solicitudes son os seguintes:

GRAOS DE PARENTESCO
Primeiro grao: nai/pai, filla/o, sogra/o e nora/xenro
Segundo grao: avoa/avó, irmá/irmán, cuñada/o e neta/o

#### A) PERMISOS

1. Concederanse permisos con carácter retribuído polas seguintes causas xustificadas:

a) Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario da e do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade do lugar de residencia do empregado.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario 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.

No caso de accidente ou enfermidade grave dun familiar, os días de permiso poderán collerse de forma descontínua, sempre e cando persista o feito causante e até o máximo de días establecidos.

b) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día na mesma localidade e dous días se hai cambio de localidade. Se a unidade familiar está composta de dous o máis membros, o permiso será de tres días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio. Nos dous supostos anteriores entenderase por localidade o municipio de residencia da traballadora ou traballador, e o municipio de residencia do familiar que dá dereito ao permiso.

c) Para realizar función sindicais, de formación ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos e os recoñecidos neste convenio.

d) Por asistencia a xuntas, asembleas, congresos... de carácter sindical, o tempo de duración e número de traballadoras e traballadores que se determine pola Mesa de Negociación.

e) Para concorrer a exámes finais ou parciais liberatorios e demais probas definitivas de aptitude, os días da súa celebración.

f) Por lactancia dunha filla ou fillo menor de doce meses, a traballadora terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá se exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactancia, a vontade da traballadora, por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, nun total de 22 días laborais ou un mes natural despois do goce do permiso de maternidade. No caso de nacemento múltiple, cada filla e fillo dará lugar a un novo dereito.

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

A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que se tería dereito se se dispuxese do permiso de lactancia na súa modalidade dunha (1) hora de ausencia.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito computarase durante o primeiro ano dende a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

g) Por nacemento de fillas ou fillos prematuros ou, que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a traballadora ou traballador terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras.

h) Por razón de garda legal, cando o persoal teña ao coidado directo unha ou un menor de doce anos, persoa maior que requira especial dedicación ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución dun terzo o un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o persoal que precise encargarse do coidado directo dunha ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razón de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

i) As empregadas embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para realización de exámes prenatais e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da necesidade de realización delas dentro da xornada de traballo.

j) O persoal terá dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

k) Para acompañar á ou ao cónxuxe, ou parella en análoga relación de afectividade, a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, o persoal terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

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

m) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o persoal terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razón de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun (1) mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.



Se houbera máis dunha persoa titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun (1) mes ou, se é o caso, o de dous meses.

n) O persoal terá dereito a ausentarse para acompañar ás revisións médicas as fillas ou os fillos, as persoas maiores e cónxuxes ou parellas en análoga relación de afectividade, ao seu cargo, polo tempo necesario da consulta, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

o) Concederase permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

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

p) Poderase dispor de seis días ao ano de permiso por asuntos particulares sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Ademais do anterior, o persoal do Concello de Pontedeume terá dereito ao goce de dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. En todo caso, neste e nos demais permisos estarase ao abeiro do disposto para o efecto na lexislación propia autonómica e estatal.

Estes días poderán extraordinariamente acumularse vacacións anuais retribuídas. Se por causas de necesidades do servizo non puidesen desfrutarse dentro do ano natural, poderase facer uso destes ata o 31 de xaneiro do ano seguinte. Sen prexuízo do anterior, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, os días por asuntos particulares, así como, no seu caso, os días de permiso previstos nos artigos 35.2, 35.3, 35.4 e 35.5, poderanse acumular aos días de vacacións que gocen de forma independente.

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

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

a) Permiso por parto.

Terá unha duración de 22 semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade da filla ou fillo, e por cada filla ou fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase á opción da empregada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento do proxenitor, 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 o proxenitor, no caso de que ambos os proxenitores traballen, o proxenitor, 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 do proxenitor. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación do proxenitor ao traballo este se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder a duración máxima das semanas de permiso por parto que correspondan en cada caso.

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

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

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple.

Terá unha duración de 22 semanas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade da menor ou do menor menor adoptado ou acollido por cada filla ou fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

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

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

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder a duración máxima das semanas de permiso por adopción ou acollemento que correspondan en cada caso.

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

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe da ou do adoptado ou acollido, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata tres meses de duración, e durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas, podendo gozarse de forma fraccionada, sempre que no se superen os tres meses.

Con independencia do permiso de ata tres meses preaviso no parágrafo anterior e para o suposto previsto nese parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos básicos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, e o acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un (1) ano.

c) Permiso por razón de violencia de xénero sobre o persoal.

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

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

d) Permiso por coidado de filla ou fillo menor afectada ou afectado por cancro ou outra enfermidade grave.

O persoal terá dereito, sempre que ambos proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo cando menos a metade da duración desta, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos orzamentos do Concello, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, da filla ou fillo menor de idade afectado polo cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado por informe do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, de ser o caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que a ou o menor cumpra os 18 anos.

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

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

Para os efectos do previstos no presente artigo en materia de permisos, e en relación cos graos de parentesco estarase ao previsto na lexislación civil.

## B) LICENZAS

Poderanse conceder licenzas nos seguintes casos e condicións:

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

2. Por embarazo, nas condicións e duración prevista na lexislación xeral.
3. Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de 3 meses, cada dous anos. A concesión das licenzas por asuntos propios subordinaranse, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas.
4. As licenzas por enfermidade fixaranse de acordo co réxime da Seguridade Social ao que pertenza a traballadora ou o traballador.
5. Poderanse conceder licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, logo do informe favorable do superior xerárquico, e a persoa traballadora terá dereito a percibir as retribucións básicas e o complemento familiar.
6. Poderanse conceder licenzas para a participación en proxectos ou programas de cooperación ou desenvolvemento e de acción humanitaria por un período non superior a seis meses, nos casos nos que non proceda o outorgamento da comisión de servizos prevista no apartado cuarto do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou norma que o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen. En todo caso, a concesión destas licenzas estarán subordinadas ás necesidades do servizo.
7. O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración en caso de hospitalización prolongada por enfermidade que implique repouso domiciliario del ou da cónxuxe, parella de feito ou de parentes que convivan coa traballadora ou co traballador.

### C) EXCEDENCIAS

1. As traballadoras e os traballadores con polo menos unha antigüidade de 1 ano teñen dereito que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado pola mesma traballadora ou traballador se transcorreron catro anos dende o remate da anterior excedencia.
2. Para o coidado de fillas e fillos. O persoal terá dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender o coidado de cada filla ou fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, que se contará desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa. As sucesivas fillas e fillos darán dereito a un novo período de excedencia, que porá fin ao que se viñera gozando.
3. Para o coidado dun familiar. O persoal terá dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender ou coidar dun familiar que se encontre ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída. O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta porá fin ao que se viñese gozando.
4. A excedencia regulada nos puntos 2 e 3 constitúe un dereito individual do persoal laboral e poderá desfrutarse de forma fraccionada. No caso de que dúas traballadoras ou dous traballadores xerasen o dereito a gozala polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razón xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.  
O tempo de permanencia nesta situación será computable para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable. O posto de traballo desempeñado reservarase, cando menos, dous anos. Ao transcorrer ese período, a reserva será a un posto na mesma localidade e de igual retribución.  
No obstante, cando o persoal laboral forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderanse ata un máximo de 15 meses cando se trate de unha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.  
O persoal nesta situación poderá participar nos cursos de formación que convoque a Administración.
5. Por razón de violencia sobre o persoal do Concello, vítimas de violencia de xénero, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia durante seis meses sen ter que prestar un tempo máximo de servizos previos e sen que sexa esixible prazo de permanencia nela.  
Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, e este período será computable para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa aplicable. Cando as acción xudiciais o esixisen, poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezoito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, para o fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os tres primeiros meses desta excedencia o persoal laboral terá dereito a percibir retribucións íntegras e, de ser o caso, as prestacións familiares por filla ou fillo ao seu cargo.

6. Outras excedencias. A aplicación doutras excedencias rexeranse pola normativa vixente aplicable en cada momento, con arranxo á regra de norma máis favorable para o persoal.

#### D) SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

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

#### Artigo 39º. Común a permisos e licenzas: criterios de tramitación e xestión.

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

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

3. As comunicacións dos permisos sobrevidos, ou imprevisibles, deberanse facer, verbalmente, e conxuntamente ao departamento/unidade de recursos humanos e ao responsable do servizo/unidade correspondente. En calquera caso, presentarase a oportuna xustificación documental de permiso dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo deste. En caso contrario, procederase a descontar das percepcións salariais a parte proporcional correspondente, segundo a lexislación vixente.

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

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

Así mesmo, nos casos en que sexa imposible conseguir que a persoa responsable do servizo/unidade revise, e dea conformidade, de ser o caso, á solicitude, a empregada ou o empregado deberá achegar, xunto co modelo formalizado de petición de permiso, un escrito no que se sinalen as causas de tal circunstancia (ausencia da persoa responsable, imposibilidade de localización).

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

6. A concesión dos permisos e licenzas corresponde á alcaldesa ou alcalde, ou concelleira ou concelleiro en quen delegue.

7. As licenzas e permisos debidamente tramitados e xustificados constitúen un dereito do persoal municipal, polo que calquera resolución negativa de permisos ou licenzas será debidamente motivada e argumentada.

De conformidade co establecido no apartado anterior, as solicitudes formuladas en forma e prazo serán resoltas e notificadas ás persoas solicitantes coa debida antelación á data en que deba comezar o goce do permiso ou licenza solicitados.

## CAPÍTULO XI. CONDICIÓN PROFESIONAIS

### Artigo 40º. Adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais

1. As partes asinantes do presente convenio comprométese a realizar todas as actuacións que fosen necesarias para garantir a plena adecuación do desempeño laboral do persoal laboral ás súas particulares condicións psicofísicas e ao seu singular estado de saúde. Adecuación que, de calquera xeito, deberá materializarse, en primeiro termo e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade de crear, con esta única finalidade, novos postos.

A adaptación funcional por motivos de saúde revestirá carácter temporal e revisable naqueles supostos nos que, das particulares condicións psicofísicas motivadores desta, poida deducirse ou esperarse unha posible evolución positiva e/ou incluso a súa desaparición, circunstancias estas que xustificarán a recuperación da totalidade das atribucións funcionais propias do posto/praza e do perfil profesional da empregada ou empregado en cuestión. Polo tanto, a adaptación funcional ou cambio de posto por motivos de saúde revisarase cando xurda algún cambio de circunstancia na saúde da traballadora ou do traballador afectado. Este proceso de revisión seguirá o mesmo procedemento establecido para os supostos de adaptación funcional e cambio de posto por motivos de saúde.

2. O procedemento a seguir nos casos de adaptación funcional a cambio de posto de traballo por motivos de saúde será o seguinte:

#### 2.1. Iniciación do procedemento:

a) O procedemento de adaptación ou cambio do posto de traballo por motivos de saúde iniciárase a instancia da persoa afectada coa presentación da solicitude correspondente, á cal deberá acompañar informe médico oficial que acredite os feitos e situación alegadas, así como calquera outros documentos que estime oportunos. En todo caso, no dito informe médico deberán constar as funcións e/ou tarefas que non puidese realizar por motivos de saúde.

b) Así tamén, o procedemento de adaptación ou cambio de posto de traballo por motivos de saúde, poderá iniciarse de oficio naqueles supostos nos que a Administración teña coñecemento de feitos ou situacións relacionadas co estado de saúde da empregada ou empregado incompatibles coa protección prevista no artigo 25 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

c) Admitida a solicitude ou iniciado o procedemento de oficio, no prazo de máximo de quince días, a persoa responsable directa do servizo deberá achegar informe no cal deberá indicar outras posibles tarefas a desenvolver, de xeito ordinario, pola persoa afectada e que sexan compatibles co seu estado de saúde e co correcto funcionamento do servizo en cuestión. Así mesmo, a persoa responsable directa do servizo informará, de ser o caso, sobre a non existencia de funcións que a persoa afectada poida realizar, polo que soamente neste último caso no que a adaptación do posto non sexa posible procederase ao cambio de posto de traballo.

d) A adecuación funcional e o cambio de posto de traballo por motivos de saúde deberá ser contemplada, e prevista, sempre e cando a particular situación psicofísica da persoa afectada non sexa susceptible do seu paso á situación de incapacidade permanente, suposto que supón que esta xa non estea en situación de servizo activo.

#### 2.2. Tramitación do procedemento de adaptación funcional:

a) Para o caso de que a adaptación fose posible, o informe da persoa responsable directa do servizo será sometido a consideración do Comité de Seguridade e Saúde, ou no seu defecto ao Comité de Empresa, para efectos sobre que se pronuncie sobre a procedencia ou non da adaptación funcional do posto de traballo proposta pola persoa responsable do servizo.

b) Por último, o órgano municipal correspondente, mediante resolución debidamente motivada, procederá a resolver sobre a adaptación do posto de traballo por motivos de saúde, con indicación expresa das novas funcións e tarefas a realizar pola persoa afectada.

c) A adaptación funcional do posto de traballo por motivos de saúde non suporá un incremento ou minorización das retribucións da persoa afectada.

#### 2.3. Tramitación do procedemento do cambio de posto:

a) No caso de que a persoa responsable directa do servizo informe sobre a non existencia de funcións necesarias ou útiles para Administración que a persoa afectada poida realizar no seu actual posto de traballo e en atención ás súas particulares condicións psicofísicas, procederase ao cambio do posto de traballo.

b) O órgano municipal correspondente poderá trasladar as traballadoras e os traballadores a postos de traballo en distintos departamentos, unidades ou centros de traballo, condicionado a que existan postos vacantes con asignación orzamentaria, que o nivel do complemento de destino e específico non sexa superior ao do posto de orixe e se reúnan os requisitos para o desempeño deste.

c) O Comité de Seguridade e Saúde, ou no seu defecto o Comité de Empresa, informará no prazo máximo de 15 días sobre os postos vacantes que cumpran os requisitos anteriores e que poidan ser obxecto desta mobilidade en atención ás particulares condicións psicofísicas da persoa afectada.

d) Por último, o órgano municipal correspondente, mediante resolución debidamente motivada, procederá a resolver sobre o cambio de posto de traballo por motivos de saúde, con indicación expresa das novas funcións e tarefas a realizar pola persoa afectada.

e) O cambio do posto de traballo por motivos de saúde non suporá un incremento ou minoración das retribucións da persoa afectada.

#### **Artigo 41º. Incompatibilidades**

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio aplicaráselle o réxime de incompatibilidades de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia, e aplicables ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Pontedeume.

#### **Artigo 42º. Uso da lingua galega e da linguaxe non sexista**

O persoal laboral do Concello de Pontedeume ten o dereito e o deber desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua da Comunidade Autónoma e, en particular, da Administración local, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

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

O persoal laboral do Concello de Pontedeume ten o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional facendo uso da linguaxe non sexista (en aplicación do previsto no art. 14.11 da Lei orgánica 3/2007, de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes).

O tempo investido na asistencia a estes cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

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

### **CAPÍTULO XII.-SISTEMA RETRIBUTIVO**

#### **Artigo 43º. Estrutura retributiva**

Sen prexuízo do fixado no presente capítulo, a estrutura retributiva do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente convenio será a mesma que a establecida para o funcionariado ao servizo Administración xeral do Estado (Orzamentos Xerais do Estado) e funcionariado do Concello de Pontedeume en cada momento .

As retribucións do persoal laboral serán as establecidas na RPT vixente en cada momento, actualizadas anualmente na porcentaxes que establezan as leis anuais de orzamentos xerais do Estado.

A estrutura retributiva do persoal laboral unificarase baixo os seguintes conceptos retributivos:

##### **1. Retribucións básicas**

a) O soldo, que se asigna en función da pertenza a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando esta non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo no subgrupo ou grupo profesional correspondente.

b) Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando esta non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo no subgrupo ou grupo profesional correspondente.

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

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

c) As pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano coas adecuacións que, con respecto destas, proceda realizar, como consecuencia das disposicións normativas aplicables en cada momento.

## 2. Retribucións complementarias

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

b) O complemento específico destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo.

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

Os criterios serán negociados coa representación legal dos traballadores tras a entrada en vigor do convenio colectivo e as negociacións comezaran como máximo nun prazo de 6 meses. As cantidades que perciba cada traballadora e traballador serán públicas.

d) Gratificacións por servizos extraordinarios fóra da xornada laboral.

As gratificacións por servizos extraordinarios fóra da xornada laboral non poderán en ningún caso ser fixas na contía, nin periódicas na súa percepción.

A compensación por horas extraordinarias será realizada en tempo de descanso, e materializarase conforme aos seguintes criterios:

- A hora extraordinaria realizada de luns a venres será compensada cun descanso incrementado nun 100% ou 2 horas.
- A hora extraordinaria realizada en sábado, domingo, festivo ou noite será compensada cun descanso incrementado nun 150% ou 2,5 horas.
- No caso de concorrer as dúas circunstancias á vez (festiva e nocturna) o valor incrementarase nun 200% ou 3 horas.

Para o cálculo terase en conta o valor da hora ordinaria de traballo que sera o seguinte: Salario anual/ 1647 horas = valor de hora ordinaria ou normal de traballo.

As fraccións de tempo traballadas que sexan inferiores a 20 minutos non terán a consideración de traballos extraordinarios se ben darán lugar a correspondente compensación horaria.

Só excepcionalmente, de xeito motivado e ante a imposibilidade, por razón de servizo, de dita compensación horaria, procederase á súa compensación económica.

## 3. Retribucións por substitución

O persoal laboral ao que se lle atribúan as funcións doutro posto de traballo de superior categoría profesional será retribuído cunha indemnización equivalente á diferenza entre o complemento de destino e o específico do posto de traballo desempeñado temporalmente e o posto de traballo do que é titular.

4. En todo o non previsto neste convenio será de aplicación a normativa sobre retribucións aplicable ao persoal funcionario do Concello de Pontedeume.

### Artigo 44°. Indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal

1. No relativo ás indemnizacións por razón de servizo, gratificacións especiais, axudas de custo e gratificacións por participación en tribunais ou órganos de selección de persoal estarase ao disposto polo Real decreto 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo, e en xeral estarase á normativa vixente, en cada momento, aplicable ao persoal funcionario do Concello de Pontedeume.

2. O Concello aboará ao persoal coa categoría de condutor, limpadoras e limpadores, e do Servizo do SAF, as taxas correspondentes ás renovacións por caducidade dos permisos de condución que precise para o desenvolvemento do seu traballo.

### Artigo 45°. Nómina

Todas as percepcións do persoal laboral realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina efectuarase como moi tarde o último día do mes. A nómina que se deriva do Libro de rexistro de persoal deberá contar todos os datos persoais precisos e os conceptos retributivos detallados e, en concreto, sempre de xeito claro, o importe bruto, as deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

#### Artigo 46°. Recoñecemento de servizos prestados

Recoñécese, con carácter xeral, ao persoal laboral incluído dentro do eido de aplicación deste convenio, a totalidade dos servizos indistintamente prestados por este en calquera Administración pública.

Consideraranse servizos efectivos todos os indistintamente prestados en calquera Administración pública, tanto en calidade de persoal funcionario como os prestados en réxime da contratación administrativa ou laboral.

O devengo dos respectivos trienios efectuarase de oficio pola Administración, ou a requirimento da propia persoa interesada, aplicando a estes o valor que corresponda aos do corpo, escala, cadro de persoal ou praza con funcións análogas ás desempeñadas durante o tempo de servizos prestados que se recoñezan.

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

Para a concreta aplicación das prescricións contidas no presente artigo, utilizaranse por aplicación analóxica, as previsións contidas no Real decreto 1461/1982, de 25 de xuño, polo que se ditan normas de aplicación da Lei 70/1978, de 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración pública.

#### Artigo 47°. Non discriminación en materia de retribucións e outros

Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos acordos colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do Concello que conteñan discriminacións no emprego (así como en materia de retribucións, antigüidade, xornada e demais condicións de traballo) por circunstancias de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos e vínculos de parentesco con outras e outros na empresa.

### CAPÍTULO XIII. CONDICIÓNS ECONÓMICAS E SOCIAIS

#### Artigo 48°. Constitución dun fondo social

1. O Concello de Pontedeume dotará anualmente no seu orzamento unha cantidade non inferior ao 1% da masa salarial para sufragar os gastos do persoal laboral e persoas beneficiarias deles, destinado a axudas de carácter social. Esta cantidade incrementarase anualmente no mesmo índice que o IPC.

As axudas contempladas neste artigo serán obxecto de convocatoria específica pública, en libre concorrência, na que se regulen as bases que conteñan os criterios de adjudicación das axudas entre os posibles solicitantes e dentro das disponibilidades orzamentarias do Concello.

Os conceptos para os que se poden solicitar axudas serán os seguintes:

##### A) Bolsas de estudos

1. Primaria escolar: Máximo 250,00 euros/ano escolar.
2. ESO, BUP, FP: Máximo 350,00 euros/ano escolar.
3. Universidades, escolas técnicas e equivalentes: Máximo 600,00 euros/ano escolar.
4. Garderías: Máximo 250,00 euros/ano escolar.

Para poder beneficiarse destas axudas son requisitos indispensables:

- a) Ser persoal laboral do Concello de Pontedeume no ano obxecto da convocatoria das axudas.
- b) Presentación documental da xustificación:

- Do dereito da axuda social (informe, factura, certificado, publicación do boletín, etc) da admisión a: matrícula, comedor escolar, transporte, material escolar, etc.

- Da xustificación do efectivo pagamento (transferencia bancaria, cargo en conta,...) e no caso de pagarse en efectivo deberá constar acreditado o dito pagamento na factura co selo e sinatura correspondente.

- c) A súa tramitación farase dentro do exercicio orzamentario.

##### B) Servizos sanitarios

1. Odontolóxicos: o 60% da factura cunha axuda máxima por cada membro da unidade familiar de 400,00 euros/ano.
2. Oftalmolóxicos: o 60% da factura cunha axuda máxima por cada membro da unidade familiar de 370,00 euros/ano.
3. Próteses auditivas e de fonación: o 60% da factura cun límite máximo de 200,00 euros/ano.
4. Próteses ortopédicas: o 60% da factura cun límite máximo de 200,00 euros/ano.



As solicitudes deberán achegarse coa seguinte documentación:

- Documento de prescripción facultativa.
- Factura oficial orixinal ou compulsada que acredite o gasto realizado.
- Fotocopia do libro de familia si a solicitude se refire ao conxuse, parella de vida comun ou ós fillos.
- Declaración xurada de que as fillas e os fillos maiores de 18 anos, cónxuxe ou parella de feito, de referirse a eles, non perciben ningún tipo de renda derivada do traballo por conta allea ou propia. Neste caso debера presentarse certificado de vida laboral expedido pola Seguridade Social da persoa obxecto da axuda.

As peticións formularáanse en convocatoria pública, sobre as bases reguladoras dos criterios de adjudicación aprobadas polo Concello, e serán avaliadas e informadas polos servizos correspondentes e resoltas pola Xunta de Goberno.

2. O persoal laboral contratado por calquera das modalidades de duración determinada en desenvolvemento de convenios e/ou a cargo a subvencións ou calquera outro tipo de financiamento procedente doutras administracións públicas, así como para obras ou servizos determinados que non constitúan funcións legais específicas propias do Concello de Pontedeume, quedará excluído do réxime de prestacións sociais, cando a duración do contrato sexa inferior ou igual a un ano.

3. Condicións máis beneficiosas: será de aplicación ao persoal laboral calquera criterio máis beneficioso que os sinalados no punto 1, apartados A) e B) que poida aplicarse ao persoal funcionario do Concello de Pontedeume.

#### **Artigo 49º. Anticipos**

1. Todo o persoal laboral poderá percibir un anticipo de ata tres mensualidades do seu salario íntegro (sempre que se poida asegurar a súa total devolución durante o prazo de vixencia dos seus respectivos contratos), debéndose reintegrar este anticipo en trinta e seis mensualidades ou no período máximo de duración do seu contrato; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

2. Desde o mes seguinte á percepción do anticipo detraeráse da nómina do persoal laboral en cuestión a cantidade correspondente a dividir a contía global do anticipo entre o número de mensualidades para a súa devolución.

3. O persoal laboral poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas o unha soa mensalidade.

4. O persoal laboral non poderá solicitar un novo anticipo ata que remate a amortización do anteriormente solicitado.

5. No suposto de que o persoal laboral a quen se lle otorgou un anticipo causara baixa no seu posto de traballo como consecuencia da extinción da súa relación laboral, con excepción da dimanante de incapacidade temporal por maternidade na muller traballadora, deberá reintegrar as cantidades non devoltas dentro deste mes en que se produza a mencionada baixa.

#### **Artigo 50º. Asistencia xurídica**

1. O Concello de Pontedeume garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a todo o persoal laboral que a precise por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación de servizo.

2. Así mesmo, asume as posibles responsabilidades civís que puideran derivarse da prestación do servizo do persoal laboral propio, excepto no caso de neglixencia ou dolo debidamente probado.

3. Para estes efectos, o Concello poderá subscribirá unha póliza que garanta unha cobertura adecuada a este concepto, logo do estudo das ofertas presentadas entre a Corporación e os representantes do persoal laboral.

4. Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes laborais para o seu persoal laboral, que cubra os seguintes riscos:

-Morte por accidente de traballo. Cobertura do dito risco a todo o seu persoal laboral no caso de xurdir accidentes en itinere, sempre que se produza no itinerario lóxico correspondente á súa casa e viceversa.

-Morte ou accidente non laboral/natural.

-Invalidez permanente total, absoluta, ou gran invalidez.

-Retirada de carné de conducir, temporal ou definitiva, cando estea derivada de realizar calquera tarefa ou función ao servizo do Concello, excepto no caso de neglixencia ou dolo debidamente probado.

-Responsabilidade civil que garanta e cubra as posibles responsabilidades civís que puideran derivarse do establecido no punto anterior e no artigo precedente, e outras circunstancias, segundo o establecido na lexislación aplicable.

5. Con este fin solicitará ofertas-orzamentos de varias entidades, co obxecto de establecer os importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical, e que como mínimo deberán garantir o seguinte: 12.020,24 euros en caso de falecemento do traballador e 24.040,48 euros no caso de invalidez permanente absoluta ou grande invalidez se a traballadora ou traballador cesa no Concello.

**Artigo 51°. Réxime de retribucións en procesos de baixa por incapacidade temporal**

O Concello complementará ata o 100% das retribucións básicas e complementarias a prestación recoñecida pola Seguridade Social aplicable en situación de incapacidade temporal, tanto as derivadas de continxencias comúns como as derivadas de continxencias profesionais ou accidente laboral, do persoal laboral incluído no eido de presentación do presente acordo, e durante a totalidade da duración desta situación, debendo ser xustificada a mesma mediante o parte facultativo.

**CAPÍTULO XIV. RÉXIME DISCIPLINARIO****Artigo 52°. Réxime disciplinario**

1. O persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente convenio queda suxeito ao réxime disciplinario recollido no título VII, da Lei do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, no título IX da Lei 2/2015 de 19 de abril, do emprego público de Galicia, e demais normas que resulten aplicables ao persoal funcionario ao servizo da Administración local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co seu réxime xurídico. En todo o non previsto por este convenio e a normativa de referencia será de aplicación o fixado pola lexislación laboral.

2. A responsabilidade disciplinaria, o exercicio da potestade disciplinaria, faltas, sancións, prescricións e procedemento disciplinario configuran no seu conxunto o réxime disciplinario.

3. As faltas disciplinarias cometidas polo persoal laboral municipal no exercicio dos seus cargos poden ser moi graves, graves e leves, co alcance e contido establecidos na lexislación básica referida.

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

5. O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poida incurrir o persoal laboral, que se fará efectiva na forma que determine a Lei.

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

7. O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incurrir o persoal laboral que se fará efectiva na forma que determine a Lei.

**CAPÍTULO XV . ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO, OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO E PROCESOS SELECTIVOS, CARREIRA PROFESIONAL E PROVISIÓN POSTOS DE TRABAJO****Artigo 53°. Oferta de emprego**

De acordo co previsto na lexislación básica, as necesidades de recursos humanos con asignación orzamentaria que deban proveerse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da oferta de emprego público, ou a través doutro instrumento similar de xestión da provisión das necesidades de persoal, o que comportará a obriga de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e ata un dez por cento adicional, fixando o prazo máximo para a convocatoria destes. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberá desenvolverse dentro do prazo improrrogable de tres anos.

1. A oferta de emprego público ou instrumento similar, aprobarase anualmente polos órganos de Goberno do Concello. Os criterios xerais de dita oferta serán negociados coa representación do persoal municipal.

2. A oferta de emprego público ou instrumento similar poderá conter medidas derivadas da planificación de recursos humanos.

3. Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao sete por cento das vacantes para ser cubertas entre persoas con discapacidade, considerando como tales as definidas no apartado 2 do artigo 1 da Lei 51/ 2003, de 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas, de modo que progresivamente se alcanzase o dous por cento dos efectivos totais do cadro de persoal do Concello de Pontedeume. Para estes efectos, o 7% de reserva computarase con carácter acumulativo para cada tipo de praza nas sucesivas ofertas de emprego aprobadas polo Concello a partir da aprobación deste convenio.

O Concello de Pontedeume adoptará as medidas precisas para establecer as adaptacións e axustes razoables de tempos e medios no proceso selectivo e, unha vez superado o proceso, as adaptacións no posto de traballo ás necesidades das persoas con discapacidade.

#### Artigo 54°. Principios xerais e normativa aplicable

A selección do persoal ao servizo do Concello de Pontedeume realizarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistema de concurso, concurso oposición ou oposición libre nos que se garantan, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os establecidos a continuación:

- a) Publicidade das convocatorias e das súas bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.
- d) Independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.
- e) Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas a desenvolver.
- f) Axilidade, sen prexuízo da obxectividade, nos procesos de selección.

#### Artigo 55°. Regras comúns e requisitos xerais de acceso

1. As convocatorias de procesos selectivos deberán publicarse nos diarios oficiais que procedan, na páxina web do Concello e no Boletín Oficial da Provincia, no caso de prazas de persoal laboral fixo.

2. Garantirase o anonimato das persoas aspirantes na corrección das probas eliminatorias nas que sexa posible.

3. Os procesos selectivos rexeranse polas bases que aprobe o órgano da Corporación competente. As bases xerais e específicas de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna, serán negociadas na Mesa de Negociación do Persoal Laboral do Concello de Pontedeume. Quedan excluídas da negociación as bases de contratación temporal correspondentes a programas e as bases de bolsas de traballo que se teñan que volver convocar por non existir aspirantes; en calquera caso darase conta á representación sindical con carácter previo á súa aprobación.

4. Nos supostos de concurso ou concurso-oposición especificamente os méritos e a súa correspondente valoración, así como os medios de acreditación deles. En ningún caso poderá constituir mérito para acceder ao emprego público o ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual ou de confianza na Administración.

5. Para poder participar nos procesos selectivos convocados no Concello de Pontedeume será necesario reunir os seguintes requisitos:

a) Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público.

b) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas habituais do grupo, posto ou praza correspondente.

c) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, de ser o caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público.

d) Non ser separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin acharse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para o acceso ao posto de traballo, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso do persoal laboral, no que fose separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non estar inhabilitada ou inhabilitado, ou en situación equivalente, nin ser sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.

e) Posuír a titulación esixida.

6) Poderá esixirse o cumprimento doutros requisitos específicos que garden relación obxectiva e proporcionada coas funcións asumidas e as tarefas a desempeñar. En todo caso, haberán de establecerse de xeito abstracto e xeral. A extensión e profundidade dos programas adecuaranse aos niveis de titulación esixidos e á especialidade profesional dos correspondentes grupos de clasificación de persoal laboral.

#### Artigo 56°. Sistemas selectivos

1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrencia, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas nestes convenio en relación coa consolidación e/ou estabilización de emprego e a funcionarización de persoal laboral fixo.

2. Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas a superar e a adecuación ao desempeño de tarefas dos postos de traballo convocados, incluíndo, de ser o caso, a probas prácticas que sexan precisas. As probas poderán consistir na comprobación dos coñecementos e a capacidade analítica das persoas aspirantes,

expresados de forma oral ou escrita, na realización do dominio de linguas estranxeiras e, de ser o caso, na superación de probas físicas.

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

4. O Concello de Pontedeume poderá crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, podéndose encomendar estas funcións aos institutos ou escolas de Administración pública.

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

6. A selección por oposición consistirá en superar as probas teóricas e prácticas esixidas en convocatoria pública, axeitadas ao exercicio da función.

7. A selección por concurso-oposición consistirá en superar as correspondentes probas, así como posuír determinadas condicións debidamente valoradas de formación, méritos ou graos de experiencia.

8. A selección por concurso consistirá en posuír determinadas condicións debidamente valoradas de formación, méritos ou graos de experiencia. Utilizarase con excepcionalidade para postos singulares.

9. A prestación de servizos noutras Administracións públicas valorarase en méritos.

10. Nos sistemas de selección que se realicen para o acceso ás prazas do Concello terá que demostrarse o coñecemento da lingua galega. Para estes efectos, as bases das convocatorias establecerán que unha ou máis das probas do concurso-oposición que se deberán realizar exclusivamente en lingua galega, sen prexuízo doutras probas adicionais que se puidesen prever para aqueles postos de traballo que requiran un especial coñecemento da lingua galega.

#### **Artigo 57°. Órganos de selección**

1. Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e tenderase, así mesmo, á paridade entre muller e home. O persoal de elección ou designación política, e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección. Así mesmo, a pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ningún.

2. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego público entre mulleres e homes.

3. Os órganos de selección non poderán propor o acceso dun número superior de persoas aprobadas ao de prazas convocadas, agás cando así o prevea a propia convocatoria.

Sempre que os órganos de selección propoñan o nomeamento de igual número de aspirantes que o de prazas convocas, e co fin de asegurar a cobertura destas cando se produzan renuncias das persoas aspirantes seleccionadas, antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección relación complementaria das persoas aspirantes que sigan ás propostas, para o seu posible nomeamento. Igualmente, as relacións complementarias das persoas aspirantes a prazas de persoal fixo constituirán listas de agarda para contratacións de persoal temporal, de acordo co que se estableza regulamentariamente.

#### **Artigo 58°. Selección de persoal temporal**

1. A selección do persoal laboral temporal farase de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade. O referido sistema deberá permitir a máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes. En todo caso, o persoal laboral deberá reunir os requisitos xerais de titulación e as demais condicións esixidas para participar nas probas de acceso aos correspondentes postos fixos.

2. Para a selección do persoal temporal, as convocatorias de prazas por quenda libre para persoal fixo preverán a constitución de listas de agarda das persoas aspirantes que superen as probas, tendo en conta, para estes efectos, as puntuacións obtidas no proceso selectivo e a valoración, de ser o caso, dos servizos prestados en postos de natureza semellante nas Administracións públicas. Igualmente, cando non existan listas de agarda dispoñibles, o Concello poderá proceder a unha convocatoria pública específica para a súa selección.

As listas de agarda serán públicas e substituiranse logo de cada proceso selectivo de prazas fixas que se realice. Para estes efectos, elaboraranse unhas normas de xestión das listas de agarda para selección de persoal temporal.

3. O persoal será nomeado directamente, tras a existencia dunha vacante, mediante decreto da Alcaldía pola orde correlativa que figure nas listas.

4. O servizos prestados temporalmente poderán terse en conta como mérito para o acceso a prazas fixas do cadro de persoal, nos termos que establezan as bases da correspondente convocatoria.

#### **Artigo 59º. Estabilización e/ou consolidación de emprego temporal**

1. Durante a vixencia deste convenio coletivo, o Concello de Pontedeume e o seu Goberno darán prioridade en materia de oferta pública e ingreso á estabilización e/ou consolidación, e reconversión do emprego temporal existente, por razón estruturais, en fixo, coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinaxe ata uns índices máximos do 8%.

2. Os sistemas de selección, de ser o caso, axustaranse ao determinado na lexislación para o efecto, sempre nos termos máis beneficiosos para o persoal laboral temporal ou indefinido por sentenza xudicial que ocupe as prazas obxecto da oferta pública de emprego.

3. As bases de todas as convocatorias serán previamente negociadas coas delegadas e cos delegados de persoal electos, ou Comité de Empresa.

#### **Artigo 60º. Procesos de funcionarización**

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

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

- a) Os procesos de funcionarización regularanse polas bases específicas da convocatoria.
- b) Poderán participar nos procesos o persoal laboral fixo que desempeñe funcións propias de persoal funcionario e reúna os requisitos xerais de acceso ao emprego público establecidos no presente convenio e na normativa aplicable.
- c) O Concello de Pontedeume facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.

#### **Artigo 61. Carreira profesional e sistemas de provisión de postos de traballo do persoal laboral**

##### **61.1. A carreira profesional do persoal laboral**

1. O persoal laboral do Concello de Pontedeume terán dereito á promoción profesional.
2. A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional que consiste na aplicación illada ou simultánea dalgunha ou dalgunhas das seguintes modalidades:

- a) Carreira horizontal
- b) Carreira vertical
- c) Promoción interna vertical
- d) Promoción interna horizontal

##### **61.2. A carreira horizontal**

Enténdese por carreira profesional o dereito das e dos profesionais a progresar de maneira individualizada como recoñecemento ao seu desenvolvemento en canto a coñecementos, formación, experiencia e outros aspectos relevantes, segundo o caso, para a correspondente grupo ou categoría profesional, así como á súa participación nos obxectivos do Concello de Pontedeume.

1. Son obxectivos do sistema de carreira profesional:
  - a) Recoñecer a achega das e dos profesionais á mellora da calidade dos servizos que realiza o Concello.
  - b) Distinguir as e os profesionais outorgando un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional individual.
  - c) Xerar máis corresponsabilidade das e dos profesionais, e fomentar a cultura do compromiso co sistema público, promovendo a actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.
  - d) Lograr un maior grao de motivación das e dos profesionais que permaneza ao longo da súa vida laboral e, con iso, propiciar a mellora dos servizos públicos de xestión.

## 2 . Características da carreira profesional:

a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos diferentes graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.

b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual, e farase considerando os méritos prestados polas persoas interesadas de conformidade cos principios de igualdade, merito, capacidade e publicidade.

c) Progresiva: o acceso aos diferentes graos recoñecidos na carreira farase sucesivamente ao longo da vida laboral, de forma que o acceso ao grao superior só será posible acreditando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e tras un período de permanencia nel.

d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, dos méritos da persoa interesada.

e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.

f) Irreversible: os graos serán irreversibles e consolidados para todos os efectos, coa excepción prevista no punto 6 (apartado “outras cláusulas” deste mesmo artigo).

g) Aberta: non ten limitacións de acceso (sen cotas), sempre que se cumpran os requisitos básicos establecidos e os criterios definidos para obter cada grao.

h) Independente do posto de traballo que se ocupe: obter un grao de carreira determinado ou acceder a outro non implica cambiar de posto de traballo nin a actividade que a ou o profesional desenvolve.

## 3. Requisitos:

Para acceder ao sistema de carreira e progresar no recoñecemento dos graos sucesivos a ou o profesional deberá cumprir os seguintes requisitos básicos:

1. Ser persoal laboral do Concello de Pontedeume.
2. Ter traballado no Concello de Pontedeume conforme o seguintes baremos:

GRUPO	GRAO I (INICIAL)	GRAO II	GRAO III	GRAO IV
I, II, III, IV, V	3 anos continuos en situación de servizo activo ou en calquera outra que supoña reserva de praza no concello a data de 01/01/2022 e non ter sido sancionada ou sancionado con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude.	5 anos continuos ou discontinuos en situación de servizo activo ou en calquera outra que supoña reserva de praza no concello, e *1 ano no Grao I, e non ter sido sancionada ou sancionado con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude (*durante 4 anos, a partir dos cales, para o recoñecemento do Grao II, será necesario ter recoñecido o Grao I con 2 anos de antigüidade).	5 anos continuos ou discontinuos en situación de servizo activo ou en calquera outra que supoña reserva de praza no concello, e 5 anos no Grao II, e non ter sido sancionada ou sancionado con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude.	5 anos continuos ou discontinuos en situación de servizo activo ou en calquera outra que supoña reserva de praza no concello, e 5 no Grao III, e non ter sido sancionada ou sancionado con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude.

3. Acreditación, debidamente xustificada, da realización/asistencia a cursos de formación e perfeccionamento, así como a asistencia a xornadas relativas ao seu posto de traballo. Tanto estas xornadas como os cursos terán que ser convocados e impartidos pola Administración estatal, autonómica, local, universidades, INEM, Cruz Vermella, colexios profesionais, organizacións sindicais e centros homologados ou avalados por calquera organismo público, sempre que teñan un contido relacionado coas funcións propias da súa categoría.

De non constar as datas de realización e o número de horas, non se outorgará ningún punto.

A valoración dos distintos cursos/xornadas é excluín-te, de xeito que non poderá valorarse dúas veces un único curso/título.

Xeito de xustificación: certificación na que conste o carácter do curso/xornada e o número de horas deste.

Os cursos realizados en materia de prevención de riscos, igualdade entre mulleres e homes, prevención e loita contra a violencia de xénero, lingua galega, e informática valoraranse en calquera categoría.

Táboa resumo:

GRUPO	GRAO I (INICIAL)	GRAO II	GRAO III	GRAO IV
I, II, III, IV, V	50 horas acreditadas antes da data de solicitudes	100 horas acreditadas dende a data de obtención do Grao I.	150 horas acreditadas dende a data de obtención do Grao II.	200 horas acreditadas dende a data de obtención do Grao III.

4. O Goberno e a representación sindical negociará e acordará plans anuais de formación para aquel persoal que ocupe postos cuxas características dificulten o acceso a cursos de formación para a consecución dos distintos graos da carreira profesional.

#### 5. Procedemento.

Solicitud:

A solicitude de recoñecemento de grao, mais a documentación cotexada que non obre en poder do Concello, deberá ser dirixida pola persoa interesada á alcaldesa ou alcade do Concello de Pontedeume.

A solicitude do Grao poderana solicitar en calquera momento o persoal laboral que reúna os requisitos establecidos no (punto 3 "Requisitos"). No prazo máximo de tres meses o Concello debe resolver, tendo efectos económicos dende 1 de xaneiro do 2022.

#### 6. Efectos e valoración económica.

1. A Carreira profesional entrará en vigor o 01/01/2022 e a valoración económica terá carácter anual e lineal conforme á seguinte táboa:

GRUPO	GRAO I (INICIAL) Complemento	GRAO II Complemento	GRAO III Complemento	GRAO IV Complemento
I, II, III, IV, V	1. 574,68 €	1. 574,68 €	1. 574,68 €	1. 574,68 €

2. Será de aplicación directa ao persoal laboral calquera modificación máis beneficiosa dos requisitos, procedemento, e valoración económica da carreira profesional horizontal que se aplique ao persoal funcionario do Concello de Pontedeume.

#### 7. Outras cláusulas

1. Como excepción, perderá un grao de carreira profesional quen sexa sancionada ou sancionado, con carácter firme, pola comisión dunha falta disciplinaria grave ou moi grave.

Poderá presentarse unha nova solicitude, para acceder ao grao perdido, unha vez transcorrido un ano dende a súa perda.

#### 2. Incidencia da promoción interna na carreira profesional

O persoal laboral dun grupo, subgrupo ou nivel profesional que pase a prestar servizos noutro por promoción interna:

-Recibirá o mesmo tratamento que o persoal desta última categoría aos efectos de acceder á carreira profesional e progresar na mesma.

-Manterá o dereito a percibir o complemento de carreira profesional correspondente aos graos recoñecidos no grupo, subgrupo ou nivel de orixe.

#### Artigo 61.3. A carreira vertical por provisión de postos de traballo

A carreira administrativa vertical consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo singularizados polos procedementos de provisión dos postos de traballo.

O órgano municipal competente asignará os grupos, subgrupos e niveis a cada posto de traballo singularizado a través da relación de postos de traballo, atendendo a criterios de especialización, responsabilidade, competencia e mando, así como á complexidade funcional dos postos.

Igualmente, o órgano municipal competente asignará complementos específicos aos postos singularizados a través da RPT, atendendo á especial dificultade técnica, responsabilidade, dedicación esixible para determinados postos e as condicións de traballo nas que se desenvolve o posto.

- Requisitos para a provisión:

A provisión de postos de traballo, así como a formalización de novos contratos, requirirá que os correspondentes postos non permanente e con cargo a créditos correspondentes a persoal laboral eventual ou ao Capítulo de Investimentos.

- Principios e procedementos de provisión de postos de traballo singularizados:

1. O Concello de Pontedeume proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.
2. A provisión de postos de traballo levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública.
3. As convocatorias para a provisión de postos de traballo por concurso ou por libre designación, así como as correspondentes resolucións, faranse públicas nos Boletíns ou Diarios oficiais correspondentes.

#### **Artigo 61.4. A promoción interna vertical**

1. A promoción interna consiste no ascenso desde un corpo ou escala dun subgrupo, ou grupo de clasificación profesional.
2. Os empregados deberán posuír os requisitos esixidos para o ingreso, ter unha antigüidade de, polo menos, dous anos de servizo activo no inferior subgrupo, ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo e superar as correspondentes probas selectivas.
3. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos reservando un mínimo dun 25% das vacantes convocadas para persoal laboral pertencentes a corpos ou escalas do grupo inmediatamente inferior, e deberán garantir o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade así como a publicidade das convocatorias e das súas bases, transparencia, imparcialidade, profesionalidade, independencia e discrecionalidade na súa actuación por parte dos membros dos órganos de selección.
4. O persoal que acceda a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna terán, en todo caso, preferencia para cubrir os postos vacantes ofertados sobre os aspirantes que non procedan desta quenda.

Ademais, as persoas 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 de corpo e grupo ao que accedan.

Igualmente, as persoas aspirantes aprobadas na quenda de promoción interna poderán solicitar que se lles adxudique destino no posto que viñesen desempeñando ou noutros postos vacantes dotados orzamentariamente, sempre que sexan de necesaria cobertura e se cumpran os requisitos establecidos na Relación de Postos de Traballo. Neste caso, quedarán excluídos do sistema de adxudicación de destinos pola orde de puntuación obtida no proceso selectivo.

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

5. Así mesmo, o persoal que acceda a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna conservarán o seu grao persoal que xa consolidase no corpo ou na escala de procedencia, sempre que estea incluído no 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.

#### **Artigo 61.5. A promoción interna horizontal**

O persoal laboral poderá acceder a outros corpos ou escalas encadradas no mesmo grupo ou subgrupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean na posesión da titulación esixida, de acordo co que para estes efectos estableza a Lei da función pública galega en desenvolvemento do Estatuto básico do empregado público.

#### **Artigo 61.6. Fomento da promoción interna no Concello**

O Concello de Pontedeume adoptará medidas que incentiven a participación do seu persoal nos procesos selectivos de promoción interna. As condicións do exercicio do dereito á promoción profesional do persoal municipal negociarase entre o Concello e a representación das traballadoras e dos traballadores cada ano en función da situación do cadro de persoal e relación de postos de traballo e as vacantes a prover en cada oferta de emprego. A provisión de prazas por promoción interna xestionaranse separadamente da oferta de emprego público, e requirirá en calquera caso que as persoas aspirantes reúnan os requisitos das prazas ás que queren acceder así como a superación das probas de capacidade que se determinen en cada convocatoria.

#### **Artigo 61.7. Sistemas de provisión de postos de traballo do personal laboral**

O Concello de Pontedeume proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito e capacidade. A provisión de postos de traballo no Concello levarase a cabo polos procedementos de concurso e libre designación.



### Artigo 61.8. Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal laboral

1. O concurso, como procedemento normal de provisión de postos de traballo, consistirá na valoración dos méritos e capacidades e, no seu caso, aptitudes dos candidatos por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ao principio de profesionalidade e especialización dos seus membros e adecuarase ao criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento axustarase ás regras de imparcialidade e obxectividade.

2. Nas convocatorias de concurso deberán incluírse, en todo caso, os seguintes datos e circunstancias:

- . Denominación, nivel e localización do posto.
- . Requisitos indispensables para desempeñalo.
- . Baremo para puntuar os méritos.
- . Puntuación mínima para a adxudicación das vacantes convocadas.
- . As convocatorias para a provisión de postos por libre designación incluírán os datos seguintes:
  - Denominación, nivel e localización do posto.
  - Requisitos indispensables para desempeñalo.

### Artigo 61.9. Libre designación con convocatoria pública do persoal laboral

1. A libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade das persoas candidatas en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto.

2. Poderán cubrirse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública os postos que, pola súa especial responsabilidade e confianza, determine a Lei de función pública de Galicia que se dite en desenvolvemento do Estatuto básico do empregado público.

3. O órgano competente para o nomeamento poderá solicitar a intervención de especialistas que permitan apreciar a idoneidade das persoas candidatas.

4. As persoas titulares dos postos de traballo provistos polo procedemento de libre designación con convocatoria pública poderán ser cesados discrecionalmente.

## CAPÍTULO XVI. FORMACIÓN

### Artigo 62º. Principios xerais

As partes asinantes deste convenio recoñecen, como principio básico da súa política de recursos humanos, o valor fundamental da formación continua como eixe fundamental na mellora dos servizos que presta, así como do dereito individual á progresión do persoal laboral.

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

Igualmente, no aspecto individual, constituirá un elemento esencial para o fomento da carreira e promoción profesional do persoal laboral.

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

### Artigo 63º. Plans de formación

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

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

a) Os obxectivos de carácter xeral de dito plan, así como os fixados, con carácter específico, para as diferentes áreas de xestión de servizos municipais.

b) Os obxectivos, modalidade formativa, descrición de contidos, persoas destinatarias e sistemas de selección das persoas participantes que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo as persoas responsables destas, sexan persoas físicas ou xurídicas.

c) O ámbito temporal do plan e os calendarios de execución das accións formativas.

#### **Artigo 64°. Acceso á formación**

O persoal laboral do Concello terá a posibilidade de acceso á formación establecida nos plans de formación continua propios do Concello, ou aos que estea adherido. Para tales efectos, disporase dun crédito de 40 horas anuais, ampliable dependendo das actividades formativas, da súa aplicación e das necesidades do servizo, que serán computadas como xornada efectiva de traballo cando estas se celebren dentro do horario de traballo. Igualmente o persoal terá dereito á compensación en tempo libre do correspondente ao empregado como horas de formación.

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

### **CAPÍTULO XVII. SAÚDE E SEGURIDADE**

#### **Artigo 65°. Introducción**

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

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

Nese sentido, a coexistencia dos órganos de representación fixados pola Lei 9/1987, como son as xuntas de persoal e os comités de empresa, cómpre elaborar o seguinte convenio de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás Administracións locais.

#### **Artigo 66°. Ámbito de aplicación ao persoal laboral**

O disposto no presente acordo será de aplicación ao persoal do Concello e dos seus organismos autónomos.

#### **Artigo 67°. Servizos de prevención**

1. En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal determinarán, tras a negociación coas organizacións sindicais e en función da estrutura organizativa e territorial dos seus organismos, así como do tipo de riscos presentes no sector e a incidencia destes nas empregadas e nos empregados públicos, o tipo de servizo de prevención máis axustado ás súas características, potenciando a utilización dos recursos propios existentes nas Administracións públicas locais.

2. Os órganos competentes en materia de persoal poderán designar unha ou un, ou varias ou varios, empregadas e empregados públicos para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais, constituír un servizo de prevención ou concertar o dito servizo cunha entidade especializada, tras a negociación coas organizacións sindicais.

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

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

#### **Artigo 68°. Consulta e participación**

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

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

#### **Artigo 69°. Comité de Seguridade e Saúde**

1. O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos nas Administracións locais.

2. Con carácter xeral, constituirase un único Comité de Seguridade e Saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal funcionario e laboral ao servizo do Concello, que estará integrado polas delegadas e delegados de prevención designados no dito ámbito, tanto para o persoal con relación de carácter administrativo como para o persoal laboral, e por representantes da Administración en número non superior ao de delegadas ou delegados.

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

4. A constitución do Comité de Seguridade e Saúde farase proporcionalmente ao número de efectivos de persoal funcionario e laboral existente no ámbito de representación correspondente.

5. Nas reunións do Comité de Seguridade e Saúde participarán, con voz mais sen voto, as delegadas e os delegados sindicais, e as e os representantes técnicos. As delegadas e delegados de prevención participarán con voz e voto.

6. O Comité de Seguridade e Saúde reunirse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste. O Comité de Seguridade e Saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.

#### **Artigo 70º. Delegadas e delegados de prevención**

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

2. A designación das delegadas e os delegados de prevención deberá realizarse de entre aquelas e aqueles representantes do persoal laboral membros do Comité de Empresa e, no seu defecto, de entre as empregadas e empregados públicos do ámbito correspondente.

3. O número de delegadas e delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala establecida no artigo 35. 2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Ata 49 traballadoras e traballadores: 1 delegada ou delegado de prevención.

De 50 a 100 traballadoras e traballadores: 2 delegadas ou delegados de prevención.

De 101 a 500 traballadoras e traballadores: 3 delegadas ou delegados de prevención.

De 501 a 1.000 traballadoras e traballadores: 4 delegadas ou delegados de prevención.

De 1.001 a 2.000 traballadoras e traballadores: 5 delegadas ou delegados de prevención.

De 2.001 a 3.000 traballadoras e traballadores: 6 delegadas ou delegados de prevención.

De 3.001 a 4.000 traballadoras e traballadores: 7 delegadas ou delegados de prevención.

De 4.001 en diante: 8 delegadas ou delegados de prevención.

4. O tempo utilizado polas delegadas e delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais, as reunións do Comité de Seguridade e Saúde, o tempo utilizado en reunión co Concello con respecto a temas de prevención e as visitas para a mellora de acción preventiva, consideraranse como de traballo efectivo para as delegadas e delegados de prevención, sen imputación ao crédito horario que teñen como delegadas e delegados sindicais.

O tempo utilizado polas delegadas e delegados de prevención para o desempeño das súas funcións previstas no artigo 36 da Lei de Prevención de riscos laborais será considerado como de exercicio de representación, para os efectos de utilización de crédito horario de horas mensuais retribuídas.

5. Os órganos competentes proporcionarán ás delegadas e aos delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

6. A formación deberá ser facilitada pola Administración polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

7. O tempo dedicado a formación será considerado como tempo de traballo para todos os efectos.

#### **Artigo 71º. Saúde e Seguridade**

1. Será de aplicación no Concello a actual normativa vixente en materia de saúde laboral. Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro).

2. Como premisa xenérica entendemos que acción sindical en saúde laboral debe estar dirixida ao control dos riscos nos lugares de traballo. É, en esencia, facer prevención.

3. No Concello de Pontedeume haberá como mínimo 1 delegada ou delegado de prevención, sexa cal fose o número do cadro de persoal.

4. O Concello e os sindicatos asinantes deste convenio velarán puntualmente polo estrito cumprimento da normativa aplicable e recollida na Lei de prevención de riscos laborais, en todos os servizos e dependencias deste.

5. Para tal fin constituirase unha Comisión de Seguimento en Materia de Saúde Laboral, formada polas delegadas e delegados de prevención, as delegadas e delegados de sección sindical, e o mesmo número en representación do Concello.

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

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

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

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

10. A Comisión, de entre os seus membros, nomeará unha secretaria ou secretario que será a persoa encargada de convocar de xeito ordinario ou, se fose preciso, de xeito extraordinario as reunións desta.

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

#### **Artigo 72º. Recoñecementos médicos periódicos**

As empregadas e os empregados públicos do Concello de Pontedeume terán dereito a que se lles realicen recoñecementos médicos anuais de conformidade coa lexislación vixente.

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

Os recoñecementos médicos incluírán (PSA) revisión sobre próstata, para homes maiores de 45 anos, e unha revisión xinecoloxía, coas probas mínimas de citoloxía, ecografía e de ser o caso mamografía.

#### **Artigo 73º. Prendas de traballo**

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

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

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

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

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

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

6. O persoal deberá ser dotado do vestiario preciso para o desenvolvemento dos cometidos propios dos seus postos de traballo. Para garantir o uso do vestiario, entregaránselle por primeira vez dous xogos de roupa de traballo. O persoal terá acceso á roupa necesaria para o seu posto de traballo.

7. Todo aquel material deteriorado por impactos, roturas ou ben por caducidade deberá ser inmediatamente repostado. No momento da entrega do material novo, devolverase o vello no caso de que estea inutilizable.

8. Os traxes para traballo no exterior e en horario nocturno deberán estar provistos de reflectante segunda normativa.

9. Luvas: entregaranse as luvas precisas para o desenvolvemento do traballo.

#### **Artigo 74º. Risco durante o embarazo e período de lactación**

A empresa elaborará, coa representación legal do persoal laboral, unha relación dos postos de traballo sen risco para o embarazo así como un protocolo de actuación na preñez e na lactación.

Se existise un posible risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das traballadoras ou para a súa filla ou fillo, a empresaria ou empresario adoptará medidas precisas para evitar a exposición a este risco, adaptando as condicións ou o tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán a non realización de traballo nocturno ou a quendas, o cambio de quenda, a prohibición de traballo penoso ou perigoso, ou o cambio a un posto de traballo exento de risco.

Se o cambio de posto de traballo non resulta técnica ou obxectivamente posible, declararase o paso da traballadora afectada a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou durante o período de lactación, durante o período necesario, polos órganos competentes, para a protección da súa saúde e seguridade, ou a da súa filla ou fillo, mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Na vixilancia da saúde debe terse en conta, en especial, os riscos que poden afectar ás traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación natural, e tamén no que respecta á fertilidade de homes e mulleres. As probas médicas teñen que ser específicas e coa periodicidade suficiente para detectar posibles alteracións.

#### **Artigo 75º. Xubilación**

1. A xubilación do persoal laboral poderá ser:

a) Voluntaria, a solicitude da traballadora ou do traballador.

b) Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propias do seu posto de traballo, ou polo recoñecemento dunha pensión de incapacidade permanente absoluta ou incapacidade permanente total en relación co exercicio das funcións do seu corpo ou escala.

c) Parcial. De acordo co establecido na lexislación vixente.

2. Procederá a xubilación voluntaria, por pedimento da persoa interesada, sempre que esta reúna os requisitos e condicións establecidos no réxime de Seguridade Social que lle sexa aplicable.

3. Procederá a xubilación parcial, a solicitude da persoa interesada, sempre que esta reúna os requisitos e condicións establecidos no réxime de Seguridade Social que lle sexa aplicable.

4. En todo o non regulado neste artigo en materia de xubilación estarase ao disposto no sistema de xubilación previsto para o persoal funcionario da Administración local.

5. O persoal laboral terá dereito ao goce dun permiso retribuído dun (1) día laborable por cada ano de servizo prestado ao Concello de Pontedeume no último ano de traballo previo á data de xubilación.

#### **Artigo 76º. Medidas de acción positiva**

Co fin de contribuír á aplicación do principio de non discriminación é preciso desenvolver unha acción positiva, particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de xeito que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas de xénero menos representado.

As organizacións asinantes do presente convenio consideran a formación continua como uns dos elementos claves para rematar coa segregación laboral por sexos dentro da empresa. Por este motivo, organizaranse cursos de formación e perfeccionamento nos que se lles dará preferencia para o acceso a aquelas persoas do xénero menos representado nas actividades de formación. Poderanse tamén organizar cursos de formación destinados á mellora das condicións de traballo das mulleres dentro da empresa, dirixidos especificamente a este colectivo, e orientados cara á mellora das súas condicións laborais ou á incorporación en postos ou categorías nas que a súa presenza sexa considerabelmente menor á presenza masculina.

Organizaranse actividades formativas relacionadas coa igualdade de oportunidades dirixidas ao departamento de recursos humanos e delegados e delegadas de persoal.

O Concello de Pontedeume elaborará un Plan de igualdade que será negociado co Comité de Empresa. As partes asinantes deste convenio comprométense a aprobar nun prazo dun (1) ano desde a entrada en vigor do convenio un informe da situación de mulleres e homes dentro da empresa, enumerando todas as desigualdades detectadas.

Para a elaboración deste informe crearase unha Comisión Paritaria de Igualdade, que terá unha composición equilibrada de mulleres e homes. Esta encargaráse da elaboración dos cuestionarios, supervisión da recollida de datos, etc. Este informe será debatido e aprobado, de ser o caso, por parte da representación sindical, coas emendas que considere oportunas. Unha vez aprobado, no prazo de 6 meses elaboraranse por parte da Comisión de Igualdade un documento proposto de plan de igualdade que deberá conter unha relación de obxectivos concretos a cumprir derivados das situacións de desigualdade detectadas e tendentes a mellorar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral; a protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo da persoa; así como accións concretas destinadas á consecución dos obxectivos citados, prazos de implantación do plan; unha fórmula de avaliación deste.

Unha vez aprobado o documento distribuirase entre todo o persoal de empresa, debendo ser avaliado periodicamente para facer un seguimento dos resultados acadados.

## **CAPÍTULO XVIII. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artigo 77°. Cadro de persoal**

O Concello aprobará anualmente, a través do seu orzamento, o cadro de persoal no que figuran todos os postos de traballo do Concello.

De acordo co establecido neste convenio e na normativa básica, o cadro de persoal será negociado, no que proceda, coa representación sindicais do persoal funcionario e laboral do Concello, previamente á aprobación polo Pleno da Corporación.

### **Artigo 78°. Grupos de clasificación do persoal laboral**

Co obxecto de acadar unha homologación real do persoal funcionario e laboral do Concello de Pontedeume, e co fin de facilitar unha xestión áxil e integral dos cadros de persoal, ao persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente convenio seralle de aplicación o mesmo sistema de clasificación profesional en grupos que o vixente, en cada momento, para o persoal funcionario do Concello de Pontedeume.

### **Artigo 79°. A Relación de Postos de Traballo**

1. O Concello de Pontedeume estrutura a súa organización a través da Relación de Postos de Traballo que é o instrumento técnico por medio do cal se realiza a ordenación do seu persoal, de acordo coas necesidades dos servizos, e que comprenden a denominación dos postos, as características esenciais destes, os grupos de clasificación profesional coa titulación esixida para o desempeño, de ser o caso, as escalas de funcionarios ou os grupos profesionais do persoal laboral, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.

2. A creación, modificación, refundición e supresión de postos de traballo realizaranse por medio da Relación de Postos de Traballo.

3. O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio ocupará postos de traballo, singularizados ou non singularizados, de acordo coa correspondente relación. A relación de postos de traballo incluírá os correspondentes a todo o cadro de persoal funcionario e laboral, así como os que haxa que dotar a través da correspondente oferta de emprego. Igualmente, a Relación de Postos de Traballo determinará a forma de provisión e acceso aos postos singularizados nela determinados.

## **CLÁUSULAS ADICIONAIS**

### **Cláusula adicional primeira**

Durante o período de vixencia do presente convenio, as retribucións establecidas neste experimentarán o incremento que determine para cada exercicio a Lei de orzamentos xerais do Estado e restante normativa de aplicación. Todo isto sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación destas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grao de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.

### **Cláusula adicional segunda**

Para a avaliación e recoñecemento de acceso aos distintos graos da carreira horizontal recollida no artigo 61.2 designarase un comité de avaliación designado pola Alcaldía, que estará formado como mínimo pola alcaldesa ou alcalde, ou concelleira ou concelleiro delegado actuando como presidente; representante do Comité de Empresa ou persoa en quen delegue; e secretaria ou secretario que será untraballadora ou un traballador do Departamento de Recursos Humanos. A secretaria ou secretario terá voz pero non voto e a presidenta ou presidente exercerá o voto de calidade en caso de ser necesario.

### **Cláusula adicional terceira**

Ao persoal laboral que teña xornadas inferiores á establecida como xeral neste convenio se lle facilitará, na medida das posibilidades do Concello, a ampliación ata a xornada completa, mediante as substitucións ou incrementos de actividade.

**Cláusula adicional cuarta**

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

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

**Cláusula adicional quinta**

Coa finalidade de dar cumprimento ao previsto no artigo 34 do presente convenio, e co obxecto da obtención de información sistemática e periódica sobre o cumprimento das xornadas e horarios de traballo, así como sobre os niveis de absentismo que se produzan, todo o persoal terá a obriga de fichar tanto ao comezo como ao final de cada xornada, así como cada vez que se abandone os centros de traballo. Este control materializarase mediante sistemas mecánicos que garantan o estrito cumprimento do aquí previsto.

**Cláusula adicional sexta**

Será de aplicación no Concello de Pontedeume, para os efectos do presente convenio colectivo, o procedemento establecido no Acordo interprofesional galego para resolver as diferenzas na aplicación das condicións de traballo, ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

2022/8015

USTG