



Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

ACTA Nº 2019/9

SESIÓN EXTRAORDINARIA E URGENTE DO PLENO DA CORPORACIÓN

SALÓN DE PLENOS DO CONCELLO DE LOUSAME,
VENRES 24 DE MAIO DE 2019

No día de hoxe, ás **14:05 horas**, baixo a presidencia da Alcaldesa, reúnen os concelleiros e concelleiras que se indican, coa asistencia da Secretaria-Interventora, que subscribe, co obxecto de celebrar, en primeira convocatoria, **Sesión Extraordinaria e Urgente** do Pleno da Corporación.

PRESIDE:

MARÍA TERESA VILLASVERDE PAIS (*Partido Popular*)

ASISTEN:

Partido Popular

RAMON MARTINEZ RIAL

RAMON GARCIA CONDE

RAMON FIGUEROA PEREZ

SILVIA AGRAFOJO FILGUEIRA

MARIA REGENJO VAZQUEZ

PSdG-PSOE

JULIO MANUEL DANIEL PARADELA BUSTO

BEATRIZ GONZALEZ BARGO

AUSENCIAS:

PSdG-PSOE

IVAN BERMUDEZ CASTRO

BNG

AMADOR TURNES NUÑEZ

Partido da Terra

LUCIA RODRIGUEZ CAO

SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A:

PAULA ARES OTERO

Unha vez verificada a válida constitución do Pleno, dado que se cumpre a asistencia mínima dun terzo do número legal dos seus membros, así como a presenza da Alcaldesa e da Secretaria (ou de quen legalmente os substitúa), a Presidencia abre a sesión.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

De seguido a Alcaldesa procede á deliberación e votación dos asuntos incluídos na **ORDE DO DÍA**:

- 1 Ratificación, se procede, da urxencia da sesión.
- 2 Aprobación, se procede, do Convenio Colectivo para o persoal laboral do Concello de Lousame.

1) RATIFICACIÓN, SE PROCEDE, DA URXENCIA DA SESIÓN.

A Alcaldía da conta da proposta de acordo que se somete a aprobación do Pleno Corporativo.

PROPOSTA DA ALCALDÍA RELATIVA Á RATIFICACIÓN DA URXENCIA DA SESIÓN.

De xeito ordinario as sesións do órganos colexiados deben ser convocadas cunha antelación mínima de dous días hábiles entre a data da convocatoria e o día da celebración da sesión de que se trate.

Non obstante, poderán celebrarse sesións co carácter de urxente, sen respectar esa antelación na convocatoria, cando existan razóns debidamente motivadas de urxencia que así o aconsellen, requiríndose que o pleno do ente local, ratifique esa urxencia da convocatoria e sesión, por maioría simple.

As razóns que motivan a urxencia na convocatoria da sesión son as seguintes:

2

Aprobación do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Lousame

É urxente e prioritario acelerar a aprobación do Convenio Colectivo do persoal laboral do Concello de Lousame, co obxectivo de que poida entrar vigor o máis axiña posible.

O persoal laboral do Concello de Lousame, xunto coa parte empresarial, leva traballando na aprobación do Convenio Colectivo dende o 02.08.2017, cando se presentou a proposta-borrador para o seu estudo e análise.

Os graves problemas de persoal do Concello de Lousame que sufriu nesta lexislatura, coa vacante da secretaría-intervención dende xuño do 2015 até outubro do 2018, fixo imposible que se puidera rematar o estudo e análise coa profundidade requirida até o mes de maio do 2019.

Unha vez asinado polas partes, e aprobado polo Pleno, debe ser presentado ante a Autoridade Laboral competente, ao efecto do seu rexistro; para posteriormente ser publicado pola Autoridade Laboral no Boletín Oficial da Provincia.

Unha pronta aprobación do expediente de modificación, marcará o comezo do procedemento e posibilitará a súa entrada en vigor no máis breve prazo que sexa posible.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Por todos estes antecedentes, esta Alcaldía propón ao Pleno Corporativo de Lousame que RATIFIQUE a urxencia da sesión extraordinaria e urxente convocada para o **venres, día 24 de maio de 2019**.

Documento asinado dixitalmente

A Alcaldesa
M^a Teresa Villaverde Pais

Non habendo intervencións, a Alcaldesa somete o asunto a votación.

En consecuencia, o Pleno Corporativo, por seis (6) votos a favor (emitidos polos concelleiros do GPM do PP) e dúas (2) abstencións (emitidas polos concelleiros do GPM do PSdG-PSOE), sendo once (11) o seu número legal de membros, e polo tanto co quórum da maioría absoluta, adopta o seguinte ACORDO: ratificar a urxencia da sesión extraordinaria do día 24.05.2019

2) APROBACIÓN, SE PROCEDE, DO CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DO CONCELLO DE LOUSAME

A Alcaldía da conta da proposta de acordo que se somete a aprobación do Pleno Corporativo.

PROPOSTA DA ALCALDÍA RELATIVA Á APROBACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL DO CONCELLO DE LOUSAME

O Pleno Corporativo do Concello de Lousame, no uso das facultades que lle confire o artigo 22 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local, e á vista dos seguintes antecedentes e fundamentos.

Antecedentes administrativos:

Primeiro: O 02.08.2017, con rexistro de entrada núm. 2490, tres empregados do Concello de Lousame, na condición de delegados sindicais, entregan un borrador de Convenio Colectivo para o Concello de Lousame, co obxecto da súa aprobación.

Segundo: O 19.02.2018 reúnese a Mesa de Negociación do Concello de Lousame, en relación coa aprobación do Convenio Colectivo.

Terceiro: O 23.03.2019 a Alcaldía emite Providencia onde solicita á secretaría-intervención que revise o borrador do Convenio Colectivo para o Persoal Laboral do Concello de Lousame.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Cuarto: O 16.05.2019 a secretaría-intervención emite o seu informe núm. 98/2019 relativo ao Borrador-Proposta de Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Lousame.

Quinto: Tras efectuar as correccións oportunas no texto do Convenio Colectivo, o 22.05.2019 reúnese a Mesa de Negociación do Concello de Lousame, e aproba o texto definitivo do Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Lousame; co obxecto de ser sometido a aprobación do Pleno Corporativo.

Fundamentos Xurídicos:

Primeiro: Conforme establece o artigo 32 do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro) a negociación colectiva, representación e participación dos empregados públicos con contrato laboral rexeráse pola lexislación laboral, sen prexuízo dos preceptos do Capítulo IV do Título III da citada Lei, que expresamente lles son de aplicación.

Segundo: A negociación colectiva do persoal ao servizo das Administracións Públicas tradúcese ou ben en Convenios Colectivos (aplicables ao persoal laboral, segundo os artigos 82 e seguintes do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público) ou ben en Pactos/Acordos (aplicables para o persoal funcionario, segundo os artigos 31 e seguintes do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público)

Terceiro: O persoal laboral ao servizo da Administración Pública aplicaráselle o réxime do dereito laboral, por esta orde xerárquica: Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro) e restante lexislación laboral, os Convenios Colectivos e o contrato de traballo.

Cuarto: O artigo 85 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, permite a regulación por Convenio das materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, de cantas outras afecten ás condicións de emprego.

Así, á vista dos antecedentes e fundamentos expostos, e no uso das competencias atribuídas polo artigo 22 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local, este Pleno Corporativo ACORDA:

Primeiro: Aprobar o acordo da Mesa de Negociación do Concello de Lousame, do 22.05.2019, así como o Convenio Colectivo de aplicación ao persoal laboral do Concello de Lousame, cuxo contido literal se recolle como anexo a este acordo plenario.

Segundo: Comunicar o acordo plenario á Mesa de Negociación e notificalo aos representantes do persoal, con indicación dos recursos aplicables.

Terceiro: Presentar o Convenio Colectivo asinado ante a Autoridade Laboral competente, aos efectos do seu rexistro e para que ordene a súa publicación obrigatoria no Boletín Oficial da Provincia.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Documento asinado dixitalmente
A Alcaldesa
M^a Teresa Villaverde Pais

ANEXO:

CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE LOUSAME

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1. Representación e lexitimidade.

As partes que concertan este convenio son o Concello de Lousame, no exercicio da súa autonomía local, e a representación legal do persoal laboral ao seu servizo, constituídos en Comisión Negociadora do Convenio Colectivo do Persoal Laboral, en uso das atribucións e lexitimación conferidas, ao respecto, polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2. Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación no ente territorial do Concello de Lousame e na totalidade de organismos e entes públicos que formen ou poidan formar parte do mesmo.

Artigo 3. Ámbito persoal.

O presente convenio colectivo aplicarase ao persoal laboral que presta servizos no Concello de Lousame, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación laboral e/ou contractual. Quedan expresamente excluídos deste convenio colectivo o persoal eventual que desempeñe un posto de traballo de confianza ou asesoramento especial e aquelas persoas autorizadas a realizaren prácticas en centros dependentes deste Concello con carácter voluntario e gratuíto, e sen prexuízo das excepcións e/ou singularidades que ao respecto de certo persoal se contemplen no mesmo.

Artigo 4. Ámbito temporal; entrada en vigor, vixencia e denuncia.

1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2019.

De non efectuarse denuncia expresa, o Convenio prorrogarase automaticamente por períodos anuais. Denunciado este convenio e ata tanto se logre acordo expreso sobre outro que o substitúa, manterase a vixencia da totalidade do seu contido.

Tódolos anos, entre o día 1 e 31 de xaneiro, actualizarase e ampliarase no posible o ANEXO final do presente convenio cas actualizacións das normas supra municipais ás que fai referencia o presente convenio a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas.

2. Ambas as partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

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

4. No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas partes comprométese a iniciar no prazo dun mes dende a notificación a nova negociación de ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou algunhas delas non supón a nulidade de todo o Convenio.

Artigo 5. Obxecto.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

O presente Convenio, regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo, dentro do seu ámbito de aplicación, e derroga as normas iguais ou de inferior rango no que se opoñan ao seu contido.

Artigo 6. Carácter.

O Convenio ten un carácter necesario e indivisible, a todos os efectos, e no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas.

1. Consolidaranse, de forma automática coa aprobación do presente convenio, as condicións máis beneficiosas adquiridas con carácter previo á entrada en vigor do mesmo, sempre e cando esa condición máis beneficiosa garanta o legal e xurisprudencialmente previsto ao respecto.
2. As condicións do presente Convenio teñen carácter complementario da normativa vixente e aplicable ao persoal laboral e funcionario ó servizo das Administracións Públicas.
3. En todo caso, as melloras que se poidan derivar, durante a vixencia do presente Convenio, doutras disposicións normativas de calquera rango e que afecten, no seu ámbito de aplicación, ao persoal laboral ao servizo das Administracións Locais, da Comunidade Autónoma de Galicia e da Administración Xeral do Estado, serán de aplicación ao persoal laboral do Concello de Lousame, consonte ao principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa, sen prexuízo das actualizacións e adaptacións a que fai referencia o artigo 13.2.d) deste Convenio.

Artigo 8. Irrenunciabilidade.

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

Artigo 9. Aplicación favorable

Como norma xeral unha vez en vigor o Convenio, e trala consulta á Comisión Paritaria de aplicación e interpretación, tódalas condicións establecidas no mesmo en caso de dúbida, ambigüidade ou interpretación confusa en canto ao seu sentido e alcance, terán que ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores e con sometemento pleno ás disposicións normativas que resulten de aplicación.

Artigo 10. Aplicación directa.

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

Artigo 11. Publicidade do Convenio.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, a publicidade do presente texto farase por conta do Concello, garantindo na medida do posible o seu coñecemento por parte do conxunto do persoal laboral ao seu servizo; farase o mesmo cas actualizacións do anexo final.

Artigo 12. Conflitividade laboral.

Antes de adoptar / iniciar medidas disciplinarias ou procesos conflitivos de carácter colectivo, as partes asinantes do Convenio comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión Paritaria, constituída segundo o establecido no capítulo seguinte, sen que isto impida a aplicación da normativa reguladora desta materia posteriormente.

CAPÍTULO II. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artigo 13. Comisión paritaria de aplicación e interpretación.

1. Trala entrada en vigor do Convenio, e aos efectos da súa aplicación e interpretación, nos termos do previsto polo Estatuto dos Traballadores, constituírase a Comisión Paritaria de aplicación e interpretación do Convenio. A súa composición será paritaria entre as partes negociadoras (Concello e representación legal do persoal laboral municipal)





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

2. Esta Comisión asumirá, concretamente, as seguintes funcións:

Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do convenio.

Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, no seu caso, os incumprimentos.

Estudar, propoñer e, cando proceda, resolver aquelas cuestións ou reclamacións que lle sexan sometidas polas partes.

Actualizar o contido do presente convenio para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos, ou de futuros acordos ou pactos reguladores de condicións laborais, que obriguen á dita actualización/modificación.

Facer o seguimento da aplicación do convenio. A tal efecto emitirá cando o considere conveniente, e por acordo das partes, un informe sobre estes extremos.

Asegurar a non discriminación por xénero, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores ou de calquera outra persoa.

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

Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no Convenio, na normativa aplicable ou que de común acordo as partes que a integran, e dentro do legalmente disposto, consideren conveniente atribuírlle.

Artigo 14. Composición e Réxime de funcionamento

Composición:

Na súa primeira reunión, que terá natureza de sesión constitutiva da mesma, esta Comisión fixará, de modo concreto, a súa composición, garantindo, en todo caso, o antedito carácter paritario.

Réxime de funcionamento:

Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirse con carácter ordinario semestralmente, convocada con 7 días hábiles de antelación, e de xeito extraordinario, convocada con 2 días hábiles de antelación, cando o solicite polo menos o 50% das partes. A Comisión Paritaria deberá resolver, no prazo máximo de 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, no seu 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 7 días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia sexa exposta.

A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores/as, con voz mais sen voto.

A Comisión paritaria contará cun/ha secretario/a, que será un membro da mesa designado polo Concello, con voz mais sen voto.

O/a secretario/a realizará as convocatorias das sesións, co visto e prace dos/as 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.

Para que as sesións da Comisión poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 51% dos seus membros incluído o/a secretario/a.

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

De cada xuntanza e ao seu remate, o/a secretario/a da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de constar o lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos 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 todos/as os/as asistentes.

As actas das sesións archivaranse nun rexistro que custodiará a secretaría, 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.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

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

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

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 neste convenio. A Comisión poderá utilizar os servizos, ocasionais ou permanentes, de asesores/as, con voz mais sen voto.

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.

Denunciado o Convenio, ata tanto sexa substituído por outro, a Comisión Paritaria seguirá exercendo as súas funcións.

CAPÍTULO III. DEREITOS SINDICAIS

SECCIÓN 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 15. Dereito á sindicación.

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

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

Artigo 16. Protección para o exercicio do dereito a actividade sindical.

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

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

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

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

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

Artigo 17. Exercicio da actividade sindical

O persoal do Concello ten dereito a dedicarse á acción sindical no lugar, tempo e forma previstos na Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS), así como no Estatuto dos Traballadores, na Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) e na Lei do Emprego Público de Galicia, así como en calquera outra norma que, en cada momento, resulte de aplicación.

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

Artigo 18. Respecto ás necesidades do servizo.

Os dereitos recoñecidos aos traballadores municipais, neste capítulo, exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando sempre non interferir na boa marcha do traballo e con adecuación ás necesidades do servizo, con arranxo ao alcance legal e xurisprudencialmente fixado ao respecto.

SECCIÓN 2ª. DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Artigo 19. Constitución de Seccións Sindicais.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Os traballadores do Concello afiliados a centrais sindicais legalmente recoñecidas poderán constituír, no ámbito do propia Entidade Local, seccións sindicais, con arranxo ao establecido, ao respecto, nos propios estatutos/normas do Sindicato en cuestión, na LOLS, neste Convenio e na restante normativa aplicable.

En todo caso, para o recoñecemento efectivo dos dereitos, garantías e competencias que, de xeito específico, neste Convenio se lles recoñecen e atribúen ás ditas seccións sindicais (nos termos do disposto no artigo seguinte), estas deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen teñen a condición de máis representativos ou que, no seu caso, teñan acadado representantes (tralo preceptivo proceso electoral) nos órganos de representación legal do persoal municipal. De non cumprir estes requisitos, as Seccións Sindicais que poidan terse constituído terán atribuídos os dereitos, garantías e competencias que, con carácter xenérico e básico, lle recoñeza a LOLS e restante normativa de aplicación.

Artigo 20. Dereitos, garantías e competencias das seccións sindicais. Delegados sindicais.

1 As seccións sindicais terán dereito, con carácter xeral, ao exercicio da representación e defensa dos intereses da central sindical á que pertencen, así como dos afiliados á mesma; e, no exercicio de dita representación e no caso de cumprires cos requisitos sinalados no apartado 1º do artigo anterior, terán recoñecidos os mesmos dereitos, garantías e obrigas, en materia de reunión, información e consulta, que os igualmente recoñecidos para os órganos de representación legal do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal), sen asunción da competencia para a negociación colectiva que á dita representación do persoal laboral se lle atribúe.

Igualmente, e no caso de cumprirse cos requisitos fixados, ao efecto, pola LOLS (ou previsións normativas concordantes e/ou substitutivas), as seccións sindicais poderán estar representadas, a todos os efectos, por delegados sindicais elixidos por e entre os seus afiliados; estes delegados sindicais, no suposto de que non formen parte, xa, da representación do persoal laboral, terán as mesmas garantías, dereitos e obrigas que os establecidos, en cada momento, para os membros do dito Comité (ou para os delegados de persoal), así como os expresamente previstos, ao efecto, pola dita LOLS e restante normativa aplicable ao respecto. En todo caso, de non cumprirse cos ditos requisitos legais, poderán nomear, non obstante, representantes/interlocutores que, sen ter a dita condición de delegado sindical (nos termos e co alcance do previsto na normativa referida) gozarán, non obstante, das seguintes garantías e atribucións:

Ter acceso á mesma información que a Corporación poña a disposición do Comité de Empresa ou delegados de persoal, estando obrigados así mesmo a gardar sigilo profesional naquelas materias nas que legalmente proceda.

Asistir as reunións do Comité de Empresa ou delegados de persoal, así como aos órganos internos do Concello con competencias en materia de seguridade e hixiene, con voz pero sen voto.

Ser oídos polo Concello previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten ós/as traballadores/as en xeral e ós seus afiliados en particular, e especialmente no referente ás sancións e despedimentos destes últimos.

Participar, con voz pero sen voto, nos mesmo órganos e procesos de negociación colectiva do Concello nos que estean lexitimados a participar os representantes legais do persoal laboral municipal (delegados de persoal ou Comité de Empresa)

Artigo 21. Sigilo profesional

Tanto os delegados sindicais, como as seccións sindicais, así como, de ser o caso, os asesores/expertos que os asistan, observarán o deber de sigilo profesional no exercicio dos seus dereitos e competencias e nos termos e co alcance do igualmente disposto para a representación legal do persoal laboral municipal.

SECCIÓN 3ª. DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 22. Os representantes do persoal .

Os delegados de persoal ou, de ser o caso, o Comité de Empresa, serán os órganos de representación legal do conxunto do persoal laboral do Concello de Lousame, e son os representantes específicos deste persoal diante deste e dos seus Órganos, sen prexuízo da representación que corresponda aos Delegados das seccións sindicais, nos termos do anteriormente exposto i en relación cos seus afiliados.

Artigo 23. Garantías e facultades

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente, en cada momento e ao respecto, a representación legal do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral) terá os seguintes dereitos e garantías:





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

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

Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa

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

Dispoñibilidade dun crédito de horas mensuais retribuídas, para o exercicio das súas funcións, de conformidade co número e limitacións fixados na normativa que, ao respecto, resulte de aplicación en cada momento.

Posibilidade de acumular nun ou varios membros da representación legal do persoal laboral, ou nos delegados da sección sindical, o crédito horario correspondente a outros membros da representación legal ou delegados da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total; quedando así exentos, durante o dito cómputo horario acumulado, do seu desempeño laboral ordinario, e con respecto, non obstante, das retribucións correspondentes, así como do seu dereito á promoción, carreira e formación profesional.

Dereito a utilizar un local facilitado polo Concello, na medida das súas posibilidades, para o desenvolvemento da súa funcións de representación; local cunhas características e equipamento mínimos que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse, e que deberá ser compartido, agás no suposto da posibilidade doutros a maiores, coa representación legal persoal funcionario municipal e as seccións sindicais.

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

Artigo 24. Competencias.

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa aplicable ao respecto en cada momento, a representación legal do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral) terá as seguintes competencias:

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

Recibir do Concello, consonte o establecido na Lei 2/91, do 7 de xaneiro, sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación (e restante normativa concordante), unha copia básica de todos os contratos laborais asinados polo mesmo.

Propoñer, e negociar, perante os correspondentes órganos resolutorios municipais, cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social.

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 ao respecto das materias/asuntos previstos no presente convenio e na normativa aplicable ao respecto.

Artigo 25. Capacidade e sivilo profesional.

Recoñéceselle, aos representantes legais do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral), capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, e nos termos e co alcance dispostos, ao respecto, polo Estatuto dos Traballadores e a restante normativa de aplicación.

Os representantes legais do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral) así, como, de ser o caso, os asesores/expertos que os asistan, observarán o deber de sivilo profesional no exercicio dos seus dereitos e competencias, nos termos e co alcance do disposto, ao respecto, polo Estatuto dos Traballadores e a restante normativa de aplicación; en todo caso, ningún tipo de documento / información entregado polo Concello á dita representación do persoal laboral poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito municipal e para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

SECCIÓN 4ª. DO DEREITO DE REUNIÓN

Artigo 26. Dereito de reunión.

Os traballadores/as do Concello poderán exercer o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinalados neste Convenio, o Estatuto dos Traballadores e na restante normativa de aplicación.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 27. Lexitimación para o exercicio do dereito de reunión.

Están lexitimados para convocar reunións:

O Comité de Empresa ou delegados de persoal

As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados das seccións sindicais.

Un número de traballadores non inferior ao 33% do cadro de persoal.

Artigo 28. Do lugar e momento da reunión.

As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fora das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano municipal competente en materia de persoal e os que estean lexitimados para convocalas.

As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 15 horas anuais, e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.

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

Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias, cuxo utilización deberá ser previamente solicitada.

En calquera caso, a celebración das reunións non prexudicará a correcta prestación dos servizos municipais, quedando supeditadas, polo tanto, ás necesidades dos servizos afectados.

O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións se poidan celebrar, salvo nos seguintes casos:

Se non se cumpren as disposicións desta Lei.

Se transcorren menos de dous meses desde a última reunión celebrada.

Se aínda non se resarcíu ou afianzado ou resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalguna reunión anterior.

Peche legal da empresa. As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas polo parágrafo b).

11

Artigo 29. Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión serán os seguintes:

Comunicar de xeito fidedigno ao Concello, a súa celebración, e cunha con antelación mínima de dous días hábiles, se a reunión ten lugar fóra da xornada de traballo, e de cinco días se é dentro da xornada laboral.

Indicarase na comunicación:

Día, hora e lugar de celebración.

Colectivo ao que se convoca.

Orde do día.

Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para a convocatoria da reunión, consonte o disposto nesta sección e na normativa de aplicación.

As reunións entenderanse autorizadas, e poderán celebrarse, nos termos do solicitado e sen outro requisito, se o órgano municipal competente non formula obxección e/ou negativa ao respecto, mediante resolución motivada, cando menos con vinte catro horas de antelación á celebración.

SECCIÓN 5ª . DOS DEREITOS DE NEGOCIACIÓN E PARTICIPACIÓN COLECTIVA.

Artigo 30. Do dereito á negociación colectiva. Principios xerais

O persoal laboral municipal terá dereito á negociación colectiva, representación e participación institucional para a determinación das súas condicións de traballo.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Por negociación colectiva entenderase a negociación, para a determinación de condicións de traballo, entre a administración e o persoal laboral municipal.

Por representación entenderase a elección de representantes e a constitución de órganos unitarios a través dos cales se instrumentará a interlocución entre a administración municipal e o seu persoal laboral.

Por participación institucional entenderase a participación do persoal laboral, a través das organizacións sindicais, nos órganos de control e seguimento das administración que a lei contemple, ou que, por acordo, se decida na mesa xeral de negociación.

As organizacións sindicais máis representativas no ámbito da función pública están lexitimadas para a interposición de recursos, en vía administrativa e xurisdiccional, contra as resolucións dos órganos de selección, nos termos establecidos pola lexislación aplicable.

O exercicio dos dereitos do persoal laboral municipal á negociación colectiva, á representación e á participación institucional, para a determinación das súas condicións de traballo, garantirase e farase efectivo a través dos órganos, procedementos e criterios especificamente previstos nesta sección; debendo adecuarse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto no presente Convenio e na lexislación laboral.

Artigo 31. Órganos de Negociación Colectiva do Concello de Lousame..

No ámbito do Concello de Lousame, a negociación colectiva do persoal laboral levarase a cabo no seo dos seguintes órganos;

A Comisión Negociadora do Convenio Colectivo do Persoal Laboral

A Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame

A Comisión Negociadora do Convenio Colectivo do Persoal Laboral, será o órgano competente para a negociación preceptiva e previa á aprobación e/ou modificación do Convenio Colectivo, e se constituirá ao amparo do disposto, ao respecto, polo Estatuto dos Traballadores e restante normativa de aplicación; sendo competente, igualmente, para a negociación de todas as materias con incidencia nas condicións de traballo do persoal laboral municipal. En calquera caso, de tratarse de materias comúns para persoal laboral e funcionario, o órgano Competente será a Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Lousame.

Conformarase, paritariamente, pola representación Concello, dunha parte, e pola representación legal do persoal laboral municipal, pola outra (Delegados de Persoal ou Comité de Empresa);

sen prexuízo do dereito das Organizacións Sindicais, con presenza nos ditos órganos de representación do persoal laboral, a asistir con carácter asesor e informativo, así como da asistencia, con voz e sen voto, que igualmente se recoñecerá para os delegados das Seccións Sindicais, no caso da concorrencia dos supostos e requisitos que, ao respecto, se prevén neste Convenio. Asemade, tamén poderá contar coa asistencia de asesores e persoal municipal ou externo que, por razón de materia e ou especialización profesional/técnica, e previo acordo da propia Comisión, se considere oportuna.

O seu réxime de convocatoria, reunión e funcionamento adecuarase, con carácter xeral, e sen prexuízo daqueles outros que a propia Comisión poida acordar, aos seguintes criterios/normas:

Esta Comisión, á marxe de ser convocada con motivo dos procesos de aprobación ou modificación do Convenio, tamén celebrará reunións/sesións cando o soliciten, de común acordo, ou de maneira separada, as partes, con indicación dos asuntos a tratar; ditas solicitudes serán remitidas ao Secretaría da Mesa, que dará traslado da mesma ás restantes partes.

Por acordo entre as partes, designarase un empregado municipal do Concello para asumir as funcións de Secretario/a deste órgano de negociación, que será o/a encargado/a de redactar as correspondente actas, e certificará e dará fe dos contidos e desenvolvemento das reunións celebradas (nas actas ou certificados que a secretaría elabore, ao respecto das sesións celebradas, deberán aparecer recollidos, cando menos, e de forma expresa e clara, os acordos que, de ser o caso, se teñan adoptado). As actas, unha vez elaboradas, serán remitidas ás partes, debendo ser ratificadas, de ser o caso, e asinadas, polos asistentes, na seguinte reunión a celebrar. O/a secretario/a encargarse tamén das tarefas administrativas propias da preparación, convocatoria e publicidade da mesa de negociación.

Aos efectos da tramitación/xestión ordinaria da súa celebración, as convocatorias realizaranse, formalmente, por parte da Alcaldía ou, no seu caso, polo Concelleiro/a en que teña delegado dita competencia, así como a asistencia e representación ordinaria do Concello na Mesa Xeral (salvo que, por acordo da propia Mesa, se decida fixar a outro membro da Mesa como responsable de ditas convocatorias). En todo caso, a orde do día dos asuntos a tratar, que se achegará á dita convocatoria, conformarase segundo as solicitudes recibidas, ao respecto, por algunha/s de/as partes, podendo propoñer, calquera delas, cantos asuntos consideren oportunos; sen prexuízo de que, ao respecto dos ditos asuntos/materias propostos, poida emitirse informe por parte dos servizos técnico-xurídicos municipais que, de ser o caso, conclúa a imposibilidade ou a non procedencia normativa do seu tratamento por parte deste órgano de negociación (circunstancia excepcional que, en todo caso, se trasladará ás partes).

O traslado material da convocatoria, xunto coa documentación correspondente, correrá a cargo do/a Secretario/a (que tamén se encargará do traslado e/ou intercambio de información/documentación que, entre as partes, proceda realizar).





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

As partes recibirán notificación formal da celebración das reunións cunha antelación mínima de 48 horas, poñendo simultaneamente á súa disposición toda a documentación relativa aos asuntos incluídos na orde do día para os efectos do seu coñecemento e estudo previo.

Calquera das partes poderá deixar sobre a mesa os asuntos que, ao seu entender, requiran dun máis detido exame ou emisión de informe, ou cando se considere que faltan datos e/ou antecedentes de importancia para fundamentar a adopción de acordos ou resolucións. Do mesmo xeito, calquera dos representantes de ambas partes poderá facer constar, na acta da reunión, o ditame ou informe que emitan, ao respecto, os órganos/servizos competentes da Corporación, as discrepancias de calquera índole e os argumentos en que as mesmas se fundamenten.

A Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame terá como obxecto a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns ao persoal laboral e funcionario ao servizo da entidade municipal, e se constituirá ao amparo do disposto, ao respecto, polo EBEP e restante normativa de aplicación. De calquera xeito, en caso de existires dúbidas ao respecto do órgano negociador competente nunha determinada materia, deberá ser a propia Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame, en primeira instancia, a que asuma a súa discusión ou derivación, no seu caso, ao órgano negociador competente. Conformatase de xeito paritario, estando presentes a representación do Concello, das Organizacións Sindicais máis representativas (conforme aos criterios de lexitimidade representativa e proporcionalidade na composición das mesas que, ao respecto, se establece no EBEP e demais normativa de aplicación) e do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral); todo ilo, sen prexuízo do dereito dos representantes legais do persoal funcionario municipal (Delgados do persoal funcionario) a asistir con carácter asesor e informativo, así como do dereito de asistencia, con voz e sen voto, que igualmente se recoñecerá aos delegados das Seccións Sindicais, no caso da concorrencia dos supostos e requisitos que, ao respecto, se prevén neste Convenio e na normativa xeral de aplicación. Asemade, tamén poderá contar coa asistencia de asesores e persoal municipal ou externo que, por razón de materia e ou especialización profesional/técnica, e previo acordo da propia Mesa, se considere oportuna.

Artigo 32. Materias obxecto da negociación.

Serán obxecto de negociación, no seu eido respectivo, en relación coas competencias sinaladas no presente Convenio, e restante normativa de aplicación, para cada órgano de negociación, as materias que, segundo a normativa aplicable en cada momento, merezan esta consideración, co alcance que legalmente proceda en cada caso. A tal efecto tomarase como referencia o estipulado, ao respecto, polo EBEP (no seu artigo 37), pola Lei do Emprego Público de Galicia (no seu artigo 153), polo Estatuto dos Traballadores e restantes previsións normativas concordantes que, de ser o caso, estean vixentes en cada momento.

13

Artigo 33. Principio de boa fe na negociación.

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

SECCIÓN 6ª. DO DEREITO DE FOLGA.

Artigo 34. O dereito de folga.

O persoal laboral municipal poderá exercer o dereito de folga nos termos recollidos na lexislación vixente.

CAPÍTULO IV. DEREITOS E DEBERES

Artigo 35. Dereitos dos traballadores municipais. Dereitos individuais.

Os traballadores municipais teñen os seguintes dereitos, de carácter individual, en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo:

Á inmovilidade na praza legalmente adquirida.

Ao desempeño efectivo das funcións ou tarefas propias da súa condición profesional, e de acordo coa progresión alcanzada na súa carreira profesional.

Á progresión na carreira profesional e promoción interna, segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.

A percibir as retribucións e as indemnización por razón do servizo.

A participar na consecución dos obxectivos atribuídos á unidade onde preste os seus servizos e a ser informado polos seus superiores das tarefas a desenvolver.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Á defensa xurídica e protección da Administración Pública nos procedementos que se sigan ante calquera orde xurisdiccional como consecuencia do exercicio lexítimo das súas funcións ou cargos públicos.

Á formación continua e á actualización permanente dos seus coñecementos e capacidades profesionais, preferentemente en horario laboral.

Ao respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual, moral e laboral.

Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Á adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Á liberdade de expresión dentro dos límites do ordenamento xurídico.

A recibir protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

As vacacións, descansos, permisos e licenzas.

Á xubilación segundo os termos e condicións establecidas nas normas aplicables.

As prestacións da Seguridade Social correspondentes ao réxime que lles sexa de aplicación.

Á libre asociación profesional.

Á súa integridade física e unha adecuada política de seguridade e hixiene.

Á intimidade no uso de dispositivos dixitais postos á súa disposición e fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización, así como á desconexión dixital nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Aos demais dereitos recoñecidos, con carácter xeral, polo ordenamento xurídico.

14

Artigo 36. Dereitos dos traballadores municipais. Dereitos individuais exercidos colectivamente

Os traballadores municipais terán os seguintes dereitos individuais, que se exercen de forma colectiva:

Á liberdade sindical.

Á negociación colectiva e á participación na determinación das condicións de traballo.

Ao exercicio da folga, coa garantía do mantemento dos servizos esenciais da comunidade.

Á formulación de conflitos colectivos de traballo, de acordo coa lexislación aplicable en cada caso.

Ao de reunión, nos termos establecidos no presente convenio, TRET, TREBEP e LEPEGA.

Artigo 37. Deberes e principios éticos e de conduta

Os traballadores municipais deberán desempeñar con dilixencia as tarefas que teñan asignadas, e velar polos intereses xerais con suxeición e observancia da Constitución e do resto do ordenamento xurídico, e deberán actuar con arranxo aos seguintes principios: obxectividade, integridade, neutralidade, responsabilidade, imparcialidade, confidencialidade, dedicación ao servizo público, transparencia, exemplaridade, austeridade, accesibilidade, eficacia, honradez, promoción da contorna cultural e ambiental, e respecto á igualdade entre mulleres e homes, que inspiran o Código de Conduta dos traballadores públicos configurado polos principios éticos e de conduta regulados neste Convenio e, con carácter xeral, na normativa de emprego público que resulta de aplicación.

Os principios e regras establecidos neste capítulo informarán a interpretación e aplicación do réxime disciplinario dos empregados públicos.

Deberes e principios éticos

Os traballadores públicos respectarán a Constitución e o resto de normas que integran o ordenamento xurídico.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

A súa actuación perseguirá a satisfacción dos intereses xerais dos cidadáns e fundamentarase en consideracións obxectivas orientadas cara á imparcialidade e o interese común, á marxe de calquera outro factor que exprese posicións persoais, familiares, corporativas, clientelares ou calquera outras que poidan chocar con este principio.

Axustarán a súa actuación aos principios de lealdade e boa fe coa Administración na que presten os seus servizos, e cos seus superiores, compañeiros, subordinados e cos cidadáns.

A súa conduta basearase no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, evitando toda actuación que poida producir discriminación algunha por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Absteranse naqueles asuntos nos que teñan un interese persoal, así como de toda actividade privada ou interese que poida supor un risco de expor conflitos de intereses co seu posto público.

Non contraerán obrigacións económicas nin intervirán en operacións financeiras, obrigacións patrimoniais ou negocios xurídicos con persoas ou entidades cando poida supor un conflito de intereses coas obrigacións do seu posto público.

Non aceptarán ningún trato de favor ou situación que implique privilexio ou vantaxe inxustificada, por parte de persoas físicas ou entidades privadas.

Actuarán de acordo cos principios de eficacia, economía e eficiencia, e vixiarán a consecución do interese xeral e o cumprimento dos obxectivos da organización.

Non influirán na axilización ou resolución de trámite ou procedemento administrativo sen xusta causa e, en ningún caso, cando iso comporte un privilexio en beneficio dos titulares dos cargos públicos ou a súa contorna familiar e social inmediato ou cando supoña un menoscabo dos intereses de terceiros.

Cumprirán con dilixencia as tarefas que lles correspondan ou se lles encomenden e, no seu caso, resolverán dentro de prazo os procedementos ou expedientes da súa competencia.

Exercerán as súas atribucións segundo o principio de dedicación ao servizo público absténdose non só de condutas contrarias ao mesmo, senón tamén de calquera outras que comprometan a neutralidade no exercicio dos servizos públicos.

Gardarán secreto das materias clasificadas ou outras cuxa difusión estea prohibida legalmente, e manterán a debida discreción sobre aqueles asuntos que coñezan por razón do seu cargo, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público.

Principios de conduta.

Tratarán con atención e respecto aos cidadáns, aos seus superiores e aos restantes traballadores públicos.

O desempeño das tarefas correspondentes ao seu posto de traballo realizarase de forma dilixente e cumprindo a xornada e o horario establecidos.

Obedecerán as instrucións e ordes profesionais dos superiores, salvo que constitúan unha infracción manifesta do ordenamento xurídico, nese caso poranas inmediatamente en coñecemento dos órganos de inspección procedentes.

Informarán aos cidadáns sobre aquelas materias ou asuntos que teñan dereito a coñecer, e facilitarán o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigacións.

Administrarán os recursos e bens públicos con austeridade, e non utilizarán os mesmos en proveito propio ou de persoas achegadas. Terán, así mesmo, o deber de velar pola súa conservación.

Rexeitarase calquera agasallo, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaia máis aló dos usos habituais, sociais e de cortesía, sen prexuízo do establecido no Código Penal.

Garantirán a constancia e permanencia dos documentos para a súa transmisión e entrega aos seus posteriores responsables.

Manterán actualizada a súa formación e cualificación.

Observarán as normas sobre seguridade e saúde laboral.

Porán en coñecemento dos seus superiores ou dos órganos competentes as propostas que consideren adecuadas para mellorar o desenvolvemento das funcións da unidade na que estean destinados. A estes efectos poderase prever a creación da instancia adecuada competente para centralizar a recepción das propostas do persoal municipal ou administrados que sirvan para mellorar a eficacia no servizo.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Garantirán a atención ao cidadán en galego ou castelán, segundo este o solicite.

CAPÍTULO V. ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO. CALENDARIO LABORAL, XORNADA E HORARIOS DE TRABALLO

Artigo 38. Réxime xeral en materia de calendario laboral e xornada e horarios de traballo

Sen prexuízo do previsto, con carácter xeral e básico, no presente Capítulo, no que se refire á regulación do calendario laboral e xornada e horarios de traballo deberase estar ao disposto nas previsións normativas que resulten aplicables ao persoal funcionario ao servizo do Concello, así como ás normas/instrucións concretas e internas que poidan estar vixentes.

En todo caso, e sen prexuízo do antes sinalado, así como do igualmente previsto ao longo do presente Capítulo, a regulación e xestión efectiva do calendario laboral e xornada e horarios de traballo, adecuaranse, en todo caso;

Á duración da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento e que, de conformidade coas disposicións normativas vixentes, resulte aplicable en cada momento; sen que poida menoscabarse o cómputo anual da mesma como consecuencia da xornada intensiva de verán ou do goce das festividade locais, autonómicas e nacionais

Á acomodación dos horarios ás necesidades dos servizos, respondendo ao criterio de facilitar a adecuada prestación e atención á cidadanía.

Ao respecto dos períodos de descanso, entre xornadas, e dentro da mesmas, conforme aos criterios fixados nas presentes previsións e na normativa aplicable.

Á acomodación aos horarios de apertura e cierre dos edificios e instalacións de uso ou titularidade municipal, nos termos do fixado polo órgano competente.

Ao respecto do deber de negociación colectiva, co alcance e nos termos do sinalado, ao respecto destas materias, polas previsións normativas de aplicación

Artigo 39. Calendario laboral ordinario. Criterios Xerais

1. O calendario laboral dos diferentes servizos e persoal do Concello de Lousame deberá adecuarse, en todo caso, ao que se estableza, ao respecto, e con carácter xeral e anual, polos organismos competentes da Administración Central, Autonómica e Local, dentro das súas respectivas competencias, e afecte ao conxunto da Administración Local de Galicia, en xeral, e ao Concello de Lousame, en particular. Deste xeito, cada ano terán a consideración de inhábiles a efectos laborais, retribuídos e non recuperables, todos os domingos do ano, así como os días festivos fixados polos referidos organismos competentes.

En todo caso, as anteditas previsións xerais e ordinarias se fixan sen prexuízo daquelas particulares que podan existir nos servizos especiais que, polas súas características e natureza, requiran dunha especial ordenación horaria, resultando imposible a súa adecuación aos criterios ordinarios sobre calendario laboral que, con carácter xeral e para o conxunto da administración e persoal municipais, se ven de fixar.

Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechados os servizos e dependencias municipais, a excepción dos servizos de Rexistro Xeral e Información (agás que os ditos días coincidan en sábado ou domingo), así como aqueles outros servizos especiais que, en atención ás súas características, e de conformidade co previsto nos seus calendarios específicos, requiran de cobertura e prestación nestes días.

O calendario laboral incorporará dous días de permiso, de similar natureza ós días por asuntos particulares no caso de que os referidos días 24 ou 31 coincidan en sábado ou domingo. Ademais, a prestación de servizo en ditos días, 24 ou 31 de decembro, terá a consideración de servizo extraordinario realizado en día festivo, dando lugar ao dereito, por parte do persoal afectado, á compensación correspondente, conforme aos criterios fixados, para tales supostos, nas presentes instrucións.

Todo o persoal municipal tamén disporá cada ano natural e como máximo dun día adicional de permiso cando algunha das festividade laborais de ámbito nacional de carácter retribuído e non recuperable, e non substituíbles pola Comunidade Autónoma, coincidan en sábado.

O día 22 de maio, festa dos/as empregados/as públicos da Administración local só prestará servizos o persoal de rexistro en horario reducido de 9:30 a 12:00 o que se advertirá na porta do Concello e taboleiro de anuncios con polo menos 7 días de antelación. Os traballadores que asistan ós actos programados farano en representación do concello en horario laboral. O persoal que non participe realizará a xornada normal de traballo.

Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse, anualmente, por parte da Alcaldía, ou pola Concellería con competencias delegadas en materia de persoal, antes do inicio de cada ano natural, previo informe e tratamento coa representación legal dos traballadores, debendo ser obxecto de coñecemento público de todo o persoal.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Así, para cada ano será configurado un Calendario Laboral xeral e ordinario, aplicable con carácter xeral e supletorio a todos os servizos e empregados municipais, xunto cos correspondentes Calendarios específicos dos diferentes servizos especiais que, de ser o caso, e polas súas particulares características e natureza, requiran dunha especial ordenación horaria, resultando imposible a súa adecuación aos criterios fixados no referido Calendario Xeral e Ordinario.

Nos devanditos calendarios, tanto no xeral e ordinario, como nos específicos dos diferentes servizos especiais, incluírase, cando menos, a distribución ordinaria da xornada laboral e, polo tanto, a fixación dos horarios habituais e ordinarios de traballo, así como aqueles outros contidos que se estimen oportunos e/ou necesarios e que, en todo caso, se adecúen aos criterios fixados nas presentes previsións, así como na normativa xeral aplicable.

Artigo 40. Cómputo e distribución ordinaria da xornada laboral. . Horarios ordinarios de traballo.

No tocante ao cómputo e duración da xornada laboral mínima, de obrigado cumprimento, por parte do persoal municipal, deberase estar ao previsto, en cada momento, para o persoal funcionario municipal (de conformidade ás disposicións normativas vixentes que lles resulten aplicables).

En base ao anterior, tendo en conta as previsións legais actualmente vixentes e aplicables na materia, a xornada xeral de traballo do todo o persoal ao servizo do Concello de Lousame (incluído o laboral) non poderá ser inferior a 37 horas e media semanais de traballo efectivo, de promedio, en cómputo anual, equivalente a 1642 horas anuais; todo ilo sen prexuízo das adecuacións e/ou modificacións futuras que, como consecuencia das previsións normativas aplicables ao efecto, sexa preciso realizar (previo proceso de tratamento e negociación coa representación legal do persoal municipal). Non obstante, as persoas asinantes do presente convenio colectivo comprométese a aplicar as oportunas modificacións regulamentarias co obxecto de que a devandita xornada ordinaria poida quedar establecida en 35 horas semanais, na medida en que as disposicións legais así o permitan. As 2,5 horas que restan do total das 37,5 horas semanais poderán ser destinadas á formación das traballadoras e dos traballadores de xeito non presencial.

Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados e/ou autorizados, polo correspondente órgano municipal, para a capacitación e cualificación profesional, ou para a adaptación ás esixencias dos postos e/ou funcións a desempeñar, cando se desenvolvan dentro da xornada ordinaria de traballo do persoal participante ou, sendo á marxe da mesma, resulten de asistencia obrigada e/ou requirida, tendo ditas horas a consideración de tempo de traballo efectivo, a todos os efectos.

A xornada ordinaria de traballo desenvolverase segundo o previsto en cada un dos diferentes servizos e/ou postos, e con arranxo aos criterios e horarios fixados nos seus respectivos calendarios laborais e/ou nas normas/instrucións concretas e internas que, poidan estar vixentes no Concello de Lousame; debendo adecuarse ao cumprimento da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento, vixente en cada momento (xa sexa en promedio semanal ou cómputo anual).

Poderase contemplar a posibilidade (voluntaria) de que os empregados desenvolvan unha parte da súa xornada de traballo mediante horario flexible. Unha posibilidade de flexibilidade horaria que deberá garantir a cobertura dun horario troncal e de obrigada presenza no posto de traballo, e que estará supeditada, en todo momento, á súa previa autorización (con arranxo ao procedemento que a tal efecto se defina) e compatibilidade coa adecuada prestación/coertura dos servizos e/ou postos afectados.

Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive (xornada de verán), poderase gozar dunha xornada reducida de traballo; asemade, e por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, o persoal con fillos/as, descendentes, persoas suxeitas a súa tutela ou con acollimento de ata 12 anos de idade ou persoas a cargo con discapacidade, poderá acollerse, a esta modalidade de xornada reducida de verán, dende o 1 de xuño e ata o 30 de setembro de cada ano (este dereito poderá exercerse tamén o ano no que o menor cumpra a idade de 12 anos). E, todo ilo, con arranxo aos criterios que con carácter xeral para todo o persoal municipal, se poidan ter fixado no Concello de Lousame.

Introducírase o cómputo da xornada non presencial na modalidade de teletraballo segundo o disposto na ORDE do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia, e disposicións legais que a desenrolen.

Artigo 41. Tempo de traballo efectivo. Descansos

Durante a xornada laboral ordinaria dispoñeráse dunha pausa de trinta minutos de descanso, computable como de traballo efectivo, sempre que a xornada sexa de seis ou máis horas continuadas; debendo gozarse de xeito que non afecta á correcta prestación/coertura dos servizos e/ou postos implicados. Non obstante, por motivos de conciliación laboral e persoal/familiar, sempre que resulte compatible coas ditas razóns/necesidades do servizo, así como cos criterios e previsións normativas aplicables en materia de seguridade e saúde laboral, e previa solicitude formal realizada polo persoal interesado, se poderá autorizar que a dita pausa sexa substituída por un retraso ou adianto de 30 minutos na hora de comezo ou finalización, respectivamente, da xornada ordinaria de traballo correspondente; autorización que corresponderá, en todo caso, á Alcaldía ou Concellaría con competencias delegadas na materia. O persoal en réxime de xornada partida, gozará de dúas pausas de 15 minutos computándose como tempo de traballo efectivo; distribuídas nas dúas partes da xornada laboral e, preferentemente, no medio de cada unha delas, respectivamente, ou na forma que resulte máis acaída para a adecuada prestación do servizo, sen que se poidan acumular, en ningún caso, tramos superiores a





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

seis horas de traballo sen pausa para o descanso; todo ilo, sen prexuízo da posibilidade de acumulación dos ditos descansos (de 15 minutos), ao inicio ou á fin das dúas partes da xornada, con arranxo aos mesmos criterios, e procedemento, anteriormente sinalados para a xornada continuada.

Todo o persoal municipal terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá o sábado e o domingo; sen prexuízo, nos obstante, 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.

Entre a finalización dunha xornada e o comezo da seguinte mediará, como mínimo, un período de 12 horas, salvo situacións excepcionais debidamente xustificadas.

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

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

Todo o regulado no presente artigo debe entenderse sen prexuízo das particularidades fixadas, ao respecto e con carácter específico, para os servizos especiais.

Artigo 42. Servizos con distribución da xornada e horarios de traballo específicos.- Servizos especiais.

A distribución da xornada e horarios específicos serán os que resulten aplicables a aqueles servizos especiais que, polas súas particularidades e natureza, requiren dunha especial ordenación horaria, resultando imposible a súa adecuación aos criterios ordinarios sobre distribución de xornada e horarios de traballo fixados, con carácter xeral, para o conxunto da administración e persoal municipais, nos termos do sinalado no punto anterior. En todo caso, a aplicación duns criterios específicos, ao respecto, garantirá o cumprimento dunha xornada mínima de traballo, por parte do persoal vinculado a estes servizos especiais, equivalente á do restante persoal municipal, así como a adecuada prestación do servizo; sendo igualmente aplicables, en todo o non expresamente previsto, e no que resulte compatible coa súas peculiares necesidades e natureza, os criterios vixentes, con carácter xeral e ordinario, para o conxunto do persoal e servizos do Concello de Lousame, en materia de calendario, distribución de xornada e horarios de traballo.

18

Naqueles servizos especiais que, pola natureza da súa actividade, deban organizarse en quendas de traballo, estas efectuaranse mediante rotación entre todos os traballadores; de tal xeito que os calendarios laborais respectivos deberán dispoñer do correspondente sistema de distribución das quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e aos servizos a realizar e respectando, en todo caso, o descanso dentro das xornadas de traballo, entre as mesmas, así como descanso semanal mínimo ininterrompido.

Procurarase, asemade, 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 devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo, sen prexuízo dos supostos en que, pola debida adecuación ás condicións psicofísicas do persoal afectado, proceda a súa exclusión deste sistema: procurando, igualmente, os mecanismos necesarios para que o persoal alterne os festivos traballados cada ano natural, en relación aos festivos traballados o ano anterior.

En todo caso, a particular distribución da xornada laboral destes servizos especiais, así como a correspondente fixación dos seus horarios específicos, incorporaranse no seu respectivo Calendario Laboral, que no tocante á súa aprobación se rexerá polo igualmente previsto, a este respecto, e con carácter ordinario e xeral, para o conxunto dos servizos e persoal municipais.

Artigo 43.- Medias de conciliación, flexibilización e/ou redución de xornada e/ou horarios de traballo.

Os criterios e previsións contidas, nos artigos anteriores, en relación ao calendario laboral, xornada e horarios de traballo, serán materializados, en todo caso, sen prexuízo do debido respecto dos dereitos recoñecidos, ao persoal laboral municipal, en materia de conciliación laboral persoal e familiar e flexibilidade/redución horaria (segundo o previsto, ao efecto, no EBEP, LEPL, Estatutos dos Traballadores e restante normativa concordante e/ou aplicable ao respecto en cada momento)

Artigo 44. Servizos extraordinarios fóra da xornada laboral.

Terán a consideración de servizos extraordinarios as horas de traballo prestadas fóra da xornada normal/ordinaria de traballo, con carácter excepcional, e coa finalidade de atender a extraordinarias e urxentes necesidades de servizo.

En ningún caso os menores de dezoito anos poderán realizar horas extraordinarias.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo nos supostos ós que se refire o artigo 35.3 do TRET: Non se terá en conta, a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

A atención dos servizos extraordinarios fóra da xornada normal/ordinaria de traballo, que respondan ás características definidas no parágrafo anterior, excluídas as motivadas por razón de forza maior (para a reparación e prevención de sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes), terá carácter voluntario, sen que ningún empregado poida ser obrigado a facelas nin represaliado pola súa negativa.

Tamén terán a consideración de servizos extraordinarios as horas necesarias para asistir a xuízos ou comparecencias xudiciais/administrativas, a realizar fóra da xornada de traballo, e como consecuencia do exercicio do posto e/ou funcións desempeñados como persoal ao servizo do Concello de Lousame. Se o día de dita asistencia e ou comparecencia, o persoal traballador estivera gozando do seu día de descanso e/ou libranza, será substituído por outro día de descanso/libranza

As horas realizadas fóra da xornada normal de traballo só serán consideradas servizos extraordinarios, nos termos do exposto no punto anterior, cando previamente se autorice a súa realización, con carácter excepcional e coa finalidade de atender a extraordinarias e/ou urxentes necesidades de servizo, por parte do responsable administrativo e/ou concelleiro do servizo afectado (ou, no seu defecto, por parte da Alcaldía), que deberá igualmente acreditar, posteriormente, a súa efectiva realización; as horas realizadas voluntariamente e sen causas xustificadas, non poderán ser reclamadas para a súa compensación como servizos extraordinarios.

Igualmente, consideraranse servizos extraordinarios as horas consumidas, polo persoal que realice traballo a quendas, na espera do relevo correspondente, sen prexuízo da esixencia da responsabilidade correspondente polo incumprimento do horario.

Os responsables dos servizos/unidades responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización de servizos extraordinarios, así como da veracidade das circunstancias que xustifiquen a súa realización.

Para o debido control do número de horas extraordinarias feitas, levarase un rexistro, por servizos, co número de horas realizadas trimestralmente que, en todo caso, será entregado, tamén con carácter trimestral, aos representantes dos traballadores.

A compensación por servizos extraordinarios será realizada, preferentemente, en tempo de descanso, e só excepcionalmente, e de xeito motivado, ante a imposibilidade de compensación horaria, se procederá a súa compensación económica para o que se tomarán como base os importes contidos ó respecto no IV Convenio colectivo único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado ou os textos que o modifiquen ou o substitúan.

A realización de traballos fóra da xornada ordinaria compensaranse a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria traballada dentro da xornada de luns a sábado, e cando os servizos extraordinarios se realicen en domingo, festivo ou en horario nocturno compensaranse en todo caso con 3 horas por hora traballada.

A compensación horaria deberá materializarse, preferentemente, en xornadas de traballo completas, dentro dos catro meses seguintes á realización dos servizos, previa solicitude do persoal (conforme ao mesmo procedemento de solicitude e concesión fixado para os supostos de permisos/licenzas), que deberá ser compatible, en todo caso, coa adecuada prestación dos servizos correspondentes; en casos excepcionais, en que non sexa posible a acumulación ata completar xornadas completas, e sempre que sexa compatible coa adecuada prestación dos servizos, poderase autorizar o goce das compensacións en tempo inferior.

O número máximo de horas de traballo, con consideración de servizos extraordinarios, que o persoal laboral municipal poderá realizar non excederá de límite máximo de 80 ao ano; non computándose, aos efectos da dita limitación, as motivadas en necesidades/causas de forza maior e, polo tanto, para a reparación e prevención de sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes (independentemente da súa correspondente compensación como hora extraordinaria).

Artigo 45. Xornadas e horarios especiais.

Entenderase por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10 da noite (22:00 p.m) e as 6 da mañá (6:00 a.m.).

Entenderase por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 22:00 horas da véspera de cada festivo ou día de libranza/descanso previsto no calendario laboral propio de cada servizo, de ser o caso, e as 22:00 horas de cada festivo ou día de libranza

Enténdese por traballo a quendas toda organización de traballo en equipo segundo a cal os/as traballadores/as ocupan, sucesivamente, os mesmos postos de traballo, seguindo un certo ritmo, continuo ou discontinuo, implicando para o/a traballador/a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou semanas, e implique a variación do descanso semanal. Naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade deban organizarse por quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre as todos/as os traballadores/as.

Entenderase por traballo en xornada partida o realizado en horario de mañá e tarde para completar a xornada ordinaria diaria.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Entenderase por xornada irregular aquela non axustada a quenda e que, en todo caso, e en cómputo anual, deberá adecuarse á xornada ordinaria do restante persoal. A necesidade desta xornada virá determinada pola natureza da actividade que se desenvolve, de tal xeito que a suxeición á xornada ordinaria imposibilite a prestación do servizo.

Todas estas particulares distribucións e condicións horarias da xornada laboral, en caso de constituíren unha condición definitiva, e estable, do desempeño de certos postos de traballo, serán obxecto de consideración, xunto coas restantes características particulares dos mesmos, para a súa valoración económica e, concretamente, para a fixación do complemento específico (ou concepto retributivo análogo) que a estes se lle asigne, a través da RPT, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello.

Artigo 46. Control e cumprimento horario. Xestión de ausencias

Todo o persoal ao servizo do Concello estará obrigado ao cumprimento da xornada e horarios de traballo establecidos no correspondente calendario laboral e/ou servizo, así como ao disposto, en materia de permanencia e ausencia no posto de traballo, nas previsións normativas que resulten igualmente aplicables, así como nas normas/instrucións concretas e internas que, de ser o caso, para o conxunto do persoal municipal, e en desenvolvemento das ditas previsións normativas, poidan estar vixentes no Concello de Lousame.

Serán consideradas como xustificadas as ausencias derivadas do exercicio dos dereitos recoñecidos, ao persoal municipal, en materia de vacacións, licenzas, permisos, incapacidade laboral, conciliación ou calquera outro suposto de ausencia laboral con cobertura normativa e/ou previsto nas instrucións/normas internas vixentes, ao efecto, e para o conxunto do persoal municipal do Concello de Lousame; sempre que a súa solicitude, tramitación e/ou goce se teña adecuado ao procedemento e criterios fixados, ao respecto, polas ditas previsións normativas e/ou instrucións internas.

O persoal estará obrigado a comunicar todas aquelas ausencias e/ou faltas de puntualidade que se produzan ao comezo da xornada laboral, mediante o correspondente aviso ao responsable administrativo do servizo afectado ou, no seu defecto, ao órgano/unidade municipal responsable da xestión ordinaria de persoal; seguindo-se igual procedemento no caso de ser unha ausencia sobrevida durante a xornada laboral.

Nos supostos de incapacidade temporal, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, a presentación do parte médico acreditativo deberá realizarse, como máximo, ao cuarto día dende o inicio da mesma. Os sucesivos partes médicos de confirmación, así como os informes médicos de ratificación, coa periodicidade que regulamentariamente proceda, deberán presentarse no órgano e/ou unidade encargada da xestión ordinaria de persoal, no prazo máximo de tres días desde a súa expedición; así mesmo, unha vez expedido o parte médico de alta, a incorporación ao posto de traballo deberase producir no primeiro día de traballo/laborable inmediatamente posterior á data de alta, achegando nese momento o citado parte.

Nos casos de ausencia parcial ao posto de traballo, como consecuencia da asistencia a consultas, revisións probas ou tratamentos médicos, dito período de tempo se considerará como de traballo efectivo, sempre que a ausencia se limite ao tempo indispensable e se xustifique, adecuadamente, a dita asistencia. En todo caso, o dereito do persoal municipal a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas, revisións probas ou tratamentos médicos, só será recoñecido nos supostos en que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.

As ausencias e faltas de puntualidade do persoal que non queden debidamente xustificadas, conforme aos criterios anteriormente sinalados, darán lugar á correspondente dedución proporcional de retribucións; en todo caso, esta dedución de retribucións non terá carácter sancionador e, polo tanto, realizarase sen prexuízo das sancións disciplinarias que, de ser o caso, poidan proceder.

CAPÍTULO VI. VACACIÓNS, LICENZAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS E OUTRAS SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.

Artigo 47. Vacacións.

Para a regulación do réxime de vacacións no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 48. Réxime de licenzas.

Para a regulación do réxime de licenzas no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 49. Réxime de permisos.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Para a regulación do réxime de permisos no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 50. Excedencias.

Para a regulación do réxime de excedencias no ámbito deste convenio estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado ou os textos que o modifiquen ou o substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns delas a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 51. Outras situacións administrativas.

Para a regulación doutras situacións administrativas (por exemplo: suspensión de contrato) no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

CAPITULO VII. PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN E CLASIFICACIÓN DO PERSOAL LABORAL MUNICIPAL

Artigo 52. Planificación dos recursos humanos municipais. Obxectivos e instrumentos.

A planificación dos recursos humanos, no ámbito do emprego público do Concello, terá como obxectivo fundamental contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos públicos e da eficiencia na utilización dos recursos dispoñibles; e, todo ilo, mediante a determinación dos efectivos precisos e a mellora da súa distribución, formación, promoción profesional e mobilidade.

Os instrumentos básicos, e fundamentais, de planificación dos recursos humanos municipais (incluíndo o colectivo de persoal laboral) serán os rexistros de persoal, o cadro de persoal, relación de postos de traballo, os plans de ordenación de recursos humanos e a oferta de emprego público; que se adecuarán, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto no presente Convenio e na lexislación laboral.

Artigo 53. Plans de ordenación de recursos humanos.

O Concello poderá elaborar plans de ordenación de recursos humanos, referidos tanto ao persoal funcionario como ao laboral, que conterán, de forma conxunta, as actuacións que se deban desenvolver para a óptima utilización dos recursos humanos no ámbito que resulte afectado, dentro dos límites orzamentarios e de acordo coas directrices de política de persoal.

A elaboración dos plans de ordenación de recursos humanos virá precedida, en todo caso, dunha análise das dispoñibilidades e necesidades de persoal, desde o punto de vista tanto do número de efectivos como dos seus perfís profesionais ou niveis de cualificación, no conxunto do persoal municipal, ou nun determinado sector/colectivo funcional/profesional.

A súa elaboración, contidos e alcance adecuaranse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto na lexislación laboral e no presente Convenio. En todo caso, os ditos Plans deberán conter, como mínimo, as seguintes previsións:

O ámbito de aplicación e a vixencia.

Os obxectivos.

As medidas de ordenación de recursos humanos previstas.

O cronograma detallado da súa implantación e aplicación.

Un informe económico-financeiro.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Os Plans serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación e, de ser o caso, e cando se inclúan actuacións independentes con afectación única, e particular, do persoal laboral municipal, coa súa representación legal e no marco dos órganos de negociación competentes segundo o previsto, ao respecto, no presente Convenio e na normativa de aplicación.

Artigo 54. Cadro de Persoal e Ofertas de Emprego.

O Concello aprobará anualmente, xunto co presuposto municipal, o cadro de persoal no que figurarán todas as prazas reservadas a funcionarios, persoal laboral e eventual con dotación orzamentaria, e do que de deberá derivar, en todo caso, a Oferta de Emprego Público que, de ser o caso, se aprobe.

As necesidades de recursos humanos con asignación orzamentaria que deban cubrirse coa incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da Oferta de Emprego Público, o que comportará a obriga de convocar os correspondentes procesos de selección para as prazas comprometidas, fixando un prazo máximo para as ditas convocatorias que, en ningún caso, poderá superar o máximo legal previsto ao efecto (e que, na actualidade, se fixa en tres anos).

A aprobación, contidos e alcance de ambos instrumentos adecuaranse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto no presente Convenio e na lexislación laboral; e, de modo concreto, ás limitación que, en materia de xestión/previsión presupostaria e de oferta de emprego público, se deriven do contemplado, para cada exercicio, nas sucesivas Leis de Presupostos Xerais do Estado e na restante normativa con incidencia en ditas materias.

Artigo 55. Rexistro de Persoal.

O Concello constituirá un rexistro de persoal, tanto de persoal laboral como funcionario, con arranxo aos criterios, contidos e alcance dispostos nas previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento

Artigo 56. Relación de postos de traballo.

O Concello de Lousame estruturará a súa organización a través da Relación de Postos de Traballo (RPT), un instrumento técnico de carácter público que incluírá todos os postos de traballo estruturais, xa sexan de natureza funcional ou laboral.

A través da RPT a administración do Concello estruturará a súa organización, clasificará os postos de traballo existentes no seu ámbito e determinará o seu contido, aos efectos dos procesos de selección e provisión pertinentes, procurando organizar, racionalizar e ordenar o persoal co obxecto de facilitar unha eficaz prestación dos servizos públicos.

A súa elaboración, contidos e alcance adecuaranse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto na lexislación laboral e no presente Convenio. En todo caso incluírá, como mínimo, por cada posto:

O código alfanumérico, a denominación e a natureza xurídica.

A clasificación profesional.

O sistema de provisión.

A adscripción orgánica.

O complemento retributivo do posto.

Os requisitos, os méritos, as capacidades e, de ser o caso, a experiencia ou categoría profesional para a súa provisión.

Calquera outra circunstancia relevante para a súa provisión

Trala entrada en vigor do presente Convenio iniciárase o proceso de elaboración dunha RPT municipal que, en todo caso, deberá ser obxecto de tratamento, e negociación, no marco da Mesa Xeral de Negociación do Concello.

Artigo 57. Clasificación profesional do persoal laboral.

1.- Ao obxecto de facilitar unha homologación profesional do persoal funcionario e laboral do Concello de Lousame, e co gallo de facilitar unha xestión homoxénea e integral dos recursos humanos municipais, ao persoal laboral municipal, incluído no eido de aplicación do presente Convenio, resultarlle de aplicación, con carácter xeral e sen prexuízo das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas ou que, de ser o caso, se poidan derivar da aplicación da lexislación laboral ordinaria, o mesmo sistema de clasificacións profesional que o legalmente establecido, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello; deste xeito, dende o momento da entrada en vigor desta previsión, resultarlle aplicable o mesmo sistema de clasificación, en grupos profesionais, que o





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

legalmente previsto, na actualidade, para o persoal funcionario municipal. E, todo isto, sen prexuízo de que, naqueles supostos de persoal laboral contratado con cargo a programas ou plans subvencionados e/ou con financiamento externo, resulten aplicables as previsións particulares sobre clasificación profesional que, de ser o caso, se deriven do contemplado, ao respecto, na propia orde/norma/disposición reguladora dos mesmos e ampare/habilite dita contratación.

2.- En base aos criterios xerais definidos anteriormente, o persoal laboral municipal ao que, nos termos do anteriormente definido, lle resulte de aplicación o sistema de clasificación profesional fixado con carácter xeral, clasificarase conforme aos mesmos grupos profesionais, e con arranxo á existencia de titulación, e restantes criterios aplicables, que resultan actual e legalmente vixentes para o persoal funcionario municipal e que, a continuación, se relacionan; sen prexuízo, en todo caso, das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas, ao respecto, no presente Convenio, ou das adecuacións que, de ser o caso, e coa finalidade de garantir, en cada momento, a asimilación e homologación ao respecto do sistema de clasificación profesional do persoal funcionario municipal, poidan resultar necesarias. En todo caso, en todo o non expresamente regulado, nesta materia, no presente Convenio, estarase ao disposto, ao respecto, nas previsións normativas que resulten aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven da lexislación laboral.

Grupo profesional A, dividido, á súa vez, en dous Subgrupos; A1 e A2.

Integrarase neste grupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título universitario de Grao ou equivalente; naqueles supostos nos que a normativa de aplicación esixa outro título universitario, será este o que se deba ter en conta aos presentes efectos.

A concreta integración, nun dos dous Subgrupos (A1/A2), virá determinado pola clasificación/adscrición nos mesmos que, das prazas/postos ocupados/desempeñados, se teña realizado (mediante Cadro de Persoal, RPT ou instrumento de ordenación de persoal equivalente) e, en todo caso, en función do nivel da súa responsabilidade e cometidos funcionais, así como das características das probas de acceso.

Grupo profesional B.

Integrarase neste grupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título de Técnico Superior, ou equivalente.

Grupo profesional C, dividido, á súa vez, en dous Subgrupos, C1 e C2, segundo a existencia de titulación.

C1: Integrarase neste subgrupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título de bacharelato, técnico, ou equivalentes

C2: Integrarase neste subgrupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título de graduado en educación secundaria obrigatoria, ou equivalente

C3 (equivalente, a todos os efectos, ás Agrupacións Profesionais previstas para o persoal funcionario municipal)

Grupo profesional que se fixa por equivalencia e remisión ás agrupacións profesionais ás que fai referencia a Disposición Adicional Sétima do Estatuto Básico do Empregado Público, e no que, polo tanto, se integrará aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura no se esixiu estar en posesión de ningunha das titulacións previstas no sistema educativo.

3.- En tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios aos que se refire o artigo 76 do Estatuto Básico do Empregado Público, para o acceso aos grupos de clasificación profesional, definidos anteriormente, seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes á entrada en vigor do referido Estatuto Básico do Empregado Público.

Así, i en base ao disposto na Disposición Transitoria Terceira do Estatuto Básico do Empregado Público, será de aplicación, co carácter transitorio estipulado na mesma, o modelo de equiparación sinalado, a tal efecto, para os grupos profesionais existentes con anterioridade á entrada en vigor desta normativa e, todo ilo, sen prexuízo das modificacións que, de ser o caso, proceda realizar como consecuencia do desenvolvemento normativo realizado ao respecto e que, en todo caso, resulten de aplicación para o persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame.

4.- Corresponderalle á Comisión Paritaria, encargada da interpretación e aplicación do presente Convenio, a supervisión da aplicación efectiva do sistema de clasificación profesional que se vén de definir; encargándose do estudo, análise e resolución das dúbidas e/ou problemáticas que, ao respecto, poidan existir; debendo elaborar unha proposta de encadramento profesional do persoal e prazas laborais do Concello, a remitir ao órgano municipal competente ao efecto.

CAPITULO VIII. ACCESO A CONDICIÓN DE PERSOAL LABORAL DO CONCELLO DE LOUSAME. PROVISIÓN E MOBILIDADE

SECCIÓN 1ª. SELECCIÓN E ACCESO

Artigo 58. Acceso ao emprego do persoal laboral





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

A selección do persoal laboral ao servizo do Concello de Lousame realizarase previa convocatoria pública e mediante procedementos de selección (que se rexerán polas correspondentes bases reguladoras de cada convocatoria, previa aprobación de convocatoria e bases, polo Órgano municipal competente) nos que se garantirán, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade;

En todo caso, na selección do seu persoal laboral, o Concello de Lousame estará ao disposto nas previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven da lexislación laboral e do previsto no presente Convenio.

Artigo 59. Órganos de Selección.

Os órganos de selección adecuarán o seu funcionamento, composición e actuacións aos criterios e normas contemplados nas previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento. En calquera caso, ditos órganos serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, así como aos criterios de paridade vixentes en cada momento, e o persoal de elección ou de designación política, os funcionarios interinos e o persoal temporal i eventual non poderá formar parte dos mesmos.

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

Artigo 60. Sistemas selectivos e selección do persoal temporal.

Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna, a funcionarización e restantes procesos restrinxidos e/ou con criterios de discriminación positiva que, de ser o caso, poidan estar legalmente previstos. En todo caso, os órganos de selección velarán, en todo momento, polo cumprimento do obrigado principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

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

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

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

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

Os sistemas selectivos do persoal laboral municipal serán, con carácter xeral e ordinario, os de oposición e concurso oposición, que deberán incluír, en todo caso, unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes no posto de traballo.

Os Órganos de selección non poderán propoñer o acceso á condición persoal municipal dun número de aspirantes superior ao de vacantes convocadas, agás que estea previsto na convocatoria e con arranxo ao límites legais fixados ao respecto. No obstante, co resto de aspirantes que non resulten seleccionados, pero que figuren como aprobados (no caso da oposición, ou concurso-oposición, ao teren superado as probas da fase de oposición), se constituirá unha listaxe de substitución, para cubrir as posibles vacantes que puideran producirse, e cuxos integrantes se ordenarán en base á puntuación obtida (de maior a menor).

Nos procesos de selección de persoal laboral que se realicen tamén se deberá demostrar o coñecemento da lingua galega, con arranxo aos requisitos e procedementos que a normativa prevé ao respecto, e que deberán ser debidamente previstos nas bases reguladoras da convocatoria en cuestión.

Nos demais exercicios (ao marxe dos expresamente previstos para a acreditación do coñecemento da lingua galega) dos procesos selectivos, as persoas aspirantes teñen dereito a elixir libremente a lingua oficial da Comunidade Autónoma en que os desexen realizar; o que comporta, así mesmo, o dereito a recibir na mesma lingua os enunciados dos exercicios, agás no caso das probas que se teñan que realizar obrigadamente en galego, ao tratarse de funcións/postos que requiran do seu especial coñecemento.

A selección do persoal laboral temporal deberá adecuarse, igualmente, aos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade, sen prexuízo da adecuación do procedemento á axilidade e/ou urxencia requirida. En todo caso, o persoal temporal deberá reunir os requisitos xerais de titulación, capacidade e restantes condicións esixidas para participar nos procesos de persoal laboral fixo.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Para a selección de persoal laboral temporal elaboraranse, no marco da negociación colectiva, as normas e criterios aplicables ao respecto, así como no referente á elaboración e xestión das listaxes de agarda. Non obstante, en tanto non se teña producido a súa elaboración e entrada en vigor, a selección do persoal laboral temporal que puidera requirirse realizarase, en todo caso, mediante convocatoria pública e con arranxo aos criterios e normas que, ao respecto e con carácter específico, se fixen nas bases reguladoras de cada proceso; e, no caso da xeración e xestión das listaxes de agarda, os criterios aplicables deberán conterse nas bases reguladoras das convocatorias dos procesos selectivos das que se deriven as mesmas ou, de ser o caso, das que se realicen, expresamente, para a súa configuración.

Artigo 61. Consolidación de emprego temporal

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

Así mesmo será de aplicación a Disposición transitoria cuarta "Consolidación do emprego público" do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público ou modificacións posteriores da mesma, e outras normas ó respecto referentes a esta materia.

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

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

- a) Son procesos extraordinarios que só poderán ser desenvolvidos coa finalidade, características e alcance establecidos neste Convenio e na normativa de aplicación.
- b) Os procesos garantirán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e efectuaranse polo sistema de concurso-oposición sempre en función do tipo de praza da que se trate.
- c) O contido das probas relacionarase coas tarefas, procedementos e funcións habituais a desenvolver nos postos obxecto de consolidación. Nos casos onde o sistema de elección fose o concurso-oposición, a fase de oposición deberá contar ineludiblemente cunha proba práctica que versará sobre o contido funcional da praza ofertada.
- d) Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e na normativa de aplicación.
- e) Na fase de concurso serán valorados, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas Administracións públicas e a experiencia nos postos de traballo, iguais ou semellantes, obxecto da convocatoria prestados.
- f) As bases xerais de todas as convocatorias serán previamente negociadas cos/as delegados/as de persoal electos/as ou Comité de Empresa.

SECCIÓN 2ª. PROVISIÓN E MOBILIDADE

Artigo 62. Réxime aplicable á provisión de postos e mobilidade do persoal laboral

A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral municipal realizarase de conformidade aos mesmos criterios e normas legalmente aplicables, en cada momento, aos persoal funcionario do Concello, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que, de ser o caso, se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da lexislación laboral.

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

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

No referente ás situacións excepcionais e provisionais de cobertura de postos, ao marxe dos procedementos ordinarios de provisión referidos anteriormente, estarase ao disposto nas previsións normativas que resulten aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

CAPÍTULO IX. INCOMPATIBILIDADES

Artigo 63. Réxime de incompatibilidade.

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio adecuarase ao réxime de incompatibilidades que, de conformidade ás previsións normativas vixentes na materia, resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos afectados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral. En todo caso manteranse vixentes as compatibilidades outorgadas anteriormente polo pleno municipal tras a aprobación do presente convenio, quedando prorrogadas automaticamente.

CAPÍTULO X. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artigo 64. Normalización lingüística.

Os traballadores do Concello teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional en idioma galego, como lingua propia de Galicia e da Administración Local Galega, e polo tanto a acceder á formación lingüística precisa para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.

O Concello proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega; así, os traballadores do Concello terán o dereito e o deber de asistir a aos cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego precisos para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.

O tempo investido na asistencia aos devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo, e os gastos de desprazamento e axudas de custo xeradas pola asistencia aos mesmos serán asumidos polo Concello, sempre e cando se trate de cursos programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal e de asistencia obrigada.

CAPÍTULO XI. RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 65. Réxime disciplinario.

O persoal laboral incluído no ámbito de aplicación deste Convenio adecuarase ao réxime disciplinario que, de conformidade ás previsións normativas vixentes na materia, resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos afectados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral. Así, e con arranxo ao disposto, na actualidade, na Lei do Emprego Público de Galicia, en todo o non expresamente previsto no presente Convenio, a tramitación dos expedientes disciplinarios do persoal laboral ao servizo do Concello axustarase, con carácter xeral e ordinario, ao mesmo procedemento establecido, en cada momento, para o persoal ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.

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

As faltas disciplinarias cometidas polos traballadores municipais no exercicio dos seus cargos/postos poden ser moi graves, graves e leves, con arranxo ao disposto, ao respecto, polas previsións normativas que, segundo o antedito, resultan de aplicación.

Son órganos competentes para a incoación dos expedientes disciplinarios ao persoal propio das entidades locais, a persoa titular da presidencia da Corporación ou o membro desta que, por delegación daquela, exerza a xefatura directa do persoal.

O órgano competente para acordar a incoación do expediente serao tamén para nomear a persoa instrutora e para adoptar e alzar medidas provisionais nos termos do legalmente previstos, así como para instruír dilixencias previas antes de decidir sobre a incoación.

O nomeamento como instrutor do expediente debe recaer en persoal funcionario de carreira de calquera Administración Pública que pertenza a un corpo ou escala do mesmo ou superior subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo, ao da persoa contra a cal se dirixa o expediente, ou á súa categoría profesional.

O órgano competente para a resolución dos expedientes disciplinarios incoados será a persoa titular da presidencia da Corporación, que dará conta, deseguido, ao Pleno Municipal.

As sancións disciplinarias que se impoñan ao persoal anotaranse nas súas follas de servizos e, en todo caso, no rexistro de persoal, con indicación das faltas que as motivaron.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

O réxime disciplinario referido entenderase sen prexuízo da responsabilidade civil, ou penal, en que, de ser o caso, poidan incorrer os traballadores municipais afectados, que se fará efectiva na forma e co alcance que determine a lei.

En todo caso, garantirase a audiencia do interesado e a representación pola súa parte das alegacións que considere oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación legal do persoal laboral, nos momentos procesuais determinantes da resolución final e, nomeadamente, na incoación do expediente, así como na formulación do prego de cargos e da proposta de resolución.

CAPITULO XII. CARREIRA PROFESIONAL E PROMOCIÓN INTERNA

Artigo 66. Carreira Profesional. Principios xerais e modalidades.

A carreira e promoción profesional do persoal laboral municipal faranse efectiva nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral.

A carreira profesional será, en todo caso, o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional, a desenvolver con arranxo aos principios de igualdade, mérito e capacidade e mediante sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.

Así, e sen prexuízo da debida adecuación ao marco normativo vixente ao respecto, e aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, as partes asinantes comprométese ao desenvolvemento dun modelo de Carreira Profesional baseado nos seguintes principios xerais;

Recoñecemento o dereito do persoal laboral municipal á súa promoción profesional.

Dita promoción comprenderá non só a progresión de natureza vertical, senón tamén sistemas de progresión profesional dentro do posto de traballo desenvolvido, é dicir, unha carreira horizontal. Ámbolos dous sistemas de progresión non serán excluíntes entre si, polo que os traballadores do Concello poderán progresar simultaneamente en ambas modalidades, sempre e cando se tivesen implantado nun mesmo eido.

A relación de postos de traballo, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello, configurarase como instrumento que posibilita a progresión e promoción profesional, conforme ao sistemas de provisión e mobilidade legalmente vixentes en cada momento

A avaliación do desempeño e a competencia profesional adquirida constituirán elementos esenciais no desenvolvemento da carreira profesional.

A xestión das necesidades de recursos humanos rexerase polo criterio xeral de preferencia do persoal do Concello para a cobertura das vacantes de prazas ou postos, mediante os respectivos procedementos de promoción interna e/ou provisión de postos, e sen prexuízo do exercicio das potestades de autoorganización que, nos termos do legalmente previsto, se recoñece ao Concello.

Os Plans de Formación que impulse, que participe e/ou aos que se adhira o Concello, procurarán que os seus traballadores, ademais de mellorar nos coñecementos e habilidades que teñen relación directa co desempeño dos seus postos de traballo, poidan adquirir os coñecementos e habilidades que permitan o seu progreso profesional, e que esta formación sexa tida en conta como mérito á hora de participar en convocatorias de promoción interna ou de provisión de postos de traballo.

As normas e criterios específicos que, en desenvolvemento do establecido, con carácter xeral e básico, no presente texto, así como na restante normativa de aplicación, ao respecto da carreira profesional, sexa necesario concretar, serán obxecto de tratamento no marco da negociación colectiva.

As modalidades de carreira profesional do persoal laboral serán as que de seguido se relacionan, cuxa materialización se fará efectiva de conformidade aos criterios fixados, ao respecto, no presente Convenio e, en todo caso, con adecuación ás previsións normativas que, en cada momento, resulten aplicables ao persoal funcionario municipal.

Carreira horizontal, que consistirá na progresión de grao, categoría, chanzos ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo, e con criterios obxectivos de avaliación e valoración do desempeño e traxectoria profesional

Carreira vertical, que consistirá no ascenso na estrutura de postos de traballo a través dos sistemas de provisión vixentes en cada momento

Promoción interna vertical, que consistirá no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional a outro inmediatamente superior.

Promoción interna horizontal, que consistirá no acceso a diferentes categorías, ou clasificacións profesionais análogas, en caso de existires, dentro do mesmo subgrupo ou grupo de clasificación profesional, conforme aos criterios vixentes en cada momento.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 67. Promoción Interna

A promoción interna consistirá no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional, a outro inmediatamente superior (promoción interna vertical); ou dentro do mesmo grupo/subgrupo profesional, entre as categorías profesionais, ou clasificacións profesionais análogas que, de ser o caso, se puidesen integrar no mesmo (promoción interna horizontal)

As condicións, criterios e alcance do exercicio do dereito á promoción interna do persoal laboral municipal adecuaranse aos criterios xerais fixados no presente Convenio e, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto e en cada momento, resulten aplicables ao persoal funcionario municipal; debendo ser obxecto de negociación colectiva, os criterios concretos e/ou complementarios que, de ser o caso, e en desenvolvemento e con respecto dos anteditos criterios xerais, proceda fixar.

Artigo 68. Promoción interna vertical

Para poder participar nestes procesos os traballadores municipais deberán posuír a titulación esixida para a praza obxecto de cobertura mediante promoción interna, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no grupo/subgrupo profesional de pertenza e dende o que se pretenda promocionar (que deberá ser inmediatamente inferior ao grupo profesional ao que se pretenda promocionar), así como reunir os restantes requisitos e superar as probas selectivas que para, cada caso, e segundo as bases reguladoras do proceso, se establezan.

Non obstante, o persoal do subgrupo de clasificación profesional C1 poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso ao subgrupo A2, sempre que cumpra os requisitos xerais establecidos no parágrafo anterior.

A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, así como os restantes igualmente establecidos, con carácter xeral e segundo a normativa vixente, para o acceso ao emprego público; e que poderán levarse a cabo en convocatorias independentes das de ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así sexa determinado e o autorice o órgano municipal competente.

As prazas reservadas a promoción interna que non se cubran por este procedemento poderanse acumularse ás de acceso libre.

Artigo 69. Promoción interna cruzada. Procesos de Funcionarización.

O persoal laboral fixo incluído no ámbito de aplicación deste Convenio que, no momento da entrada en vigor da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP), estivera a realizar funcións ou desempeñar postos de traballo propios de persoal funcionario, ou pasase a realizar as devanditas funcións ou a desempeñar os devanditos postos en virtude de probas de selección ou promoción interna convocadas antes da data sinalada, poderá seguir a realízalas ou a desempeñalos.

O Concello de Lousame, a través das relacións de postos de traballo (RPT), procederá á valoración, clasificación e determinación dos postos de traballo afectados por esta disposición do cadro de persoal de traballadores.

Asemade, poderá participar nos procesos de funcionarización que, ao obxecto de regularizar esta particular situación, e con arranxo ao disposto na DT 2ª do TREBEP e DT 1ª da Lei do Emprego Público de Galicia (LEPEGA) e restantes previsións normativas concordantes ou substitutivas da mesmas que se desenvolvan, obrigándose o Concello de Lousame á convocatoria de polo menos unha praza cada dous anos dende a aprobación da RPT ata a funcionarización da totalidade do cadro de persoal que cumpra os requisitos establecidos no TREBEP e modificacións da norma posteriores.

Artigo 70. Avaliación do Desempeño.

A avaliación do desempeño do persoal laboral municipal faranse efectiva nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e da lexislación laboral.

A avaliación do desempeño será, en todo caso, un instrumento a través do que se acreditará o compromiso dos traballadores municipais na mellora dos servizos públicos e na consecución dos obxectivos da administración municipal, e mediante o cal se medirá e se valorará a súa conduta profesional e o rendemento ou logro dos resultados

Así, e sen prexuízo da debida adecuación ao marco normativo vixente ao respecto, e aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, así como aos criterios xerais que, con carácter xeral e único, se deberán fixar, previa negociación colectiva, para o conxunto do persoal laboral municipal, as partes asinantes comprométese ao desenvolvemento dun modelo de avaliación do desempeño baseado nos seguintes principios xerais;

Os sistemas de avaliación do desempeño no Concello de Lousame rexeranse por criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos dos traballadores municipais.

As condicións, criterios e alcance do desenvolvemento e exercicio efectivo da avaliación do desempeño adecuaranse aos criterios xerais fixados no presente Convenio e, en todo caso, ás previsións normativas que resulten aplicables ao persoal funcionario municipal;





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

debedo ser obxecto de negociación colectiva, os criterios concretos e/ou complementarios que en desenvolvemento e con respecto dos anteditos criterios xerais, se desexen fixar.

Con independencia do sistema xeral de avaliación vixente no Concello de Lousame, poderanse acordarse procesos/sistemas específicos en determinados servizos municipais ou grupos/colectivos profesionais que, pola súa singularidade, aconsellen un tratamento propio.

CAPÍTULO XIII. SISTEMA RETRIBUTIVO

SECCIÓN 1ª. SITEMA RETRIBUTIVO.

Artigo 71. Réxime xeral.

1.- Ao obxecto de facilitar unha homologación xeral, e na medida do posible, das condicións laborais do persoal funcionario e laboral do Concello de Lousame, e co gallo de facilitar unha xestión homoxénea e integral dos recursos humanos municipais, as partes asinantes do presente Convenio asumen como obxectivo prioritario, en materia salarial, a aplicación, ao persoal laboral municipal, do mesmo sistema retributivo que o legalmente establecido, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello (sen prexuízo das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas no presente Convenio ou que, de ser o caso, se poidan derivar da aplicación da lexislación laboral ordinaria); resultándolles aplicables, polo tanto e en cada momento, a estrutura, conceptos, criterios e límites retributivos igualmente aplicables, segundo a normativa vixente ao respecto, aos ditos funcionarios municipais.

2.- A aplicación deste réxime/sistema retributivo requirirá, para a súa plena efectividade, da previa aprobación e entrada en vigor, da RPT municipal e, particularmente, da determinación, no seo da mesma, e no tocante aos postos de persoal laboral (previa valoración obxectiva e con arranxo aos mesmos criterios legais aplicables aos postos de persoal funcionario municipal), do seu nivel de Destino e Complemento Específico (ou, no seu caso, dos conceptos retributivos análogos e/ou substitutivos dos mesmos que, en desenvolvemento do previsto, ao efecto, na Lei do Emprego Público de Galicia, poidan estar vixentes para o persoal funcionario municipal).

3.- Deste sistema retributivo xeral (nos termos do definido no anteriores puntos 2 e 3) quedará exceptuado aquel persoal que —por atoparse vinculado á realización/prestación de obras/servizos determinados con autonomía, ou substantividade propia, ao marxe da actividade ordinaria e habitual da Administración Municipal—, non se adscriba, formalmente, ao desenvolvemento/cobertura dos postos contemplados na RPT (ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente, no Concello, en cada momento). Nestes supostos excepcionais, o persoal afectado rexeráse, a efectos retributivos, polo criterio de asimilación salarial (equiparación de estrutura e contías retributivas correspondentes) cos postos da RPT respecto dos que se acredite identidade ou equivalencia funcional/profesional; e, de non ser existir dita identidade/equivalencia, mediante a súa asimilación ao mínimo retributivo (equiparación de estrutura e contías correspondentes) previsto, en RPT, para os postos cuxo grupo profesional de referencia se corresponda con aquel no que, con arranxo á esixencias de titulación requiridas, debería integrarse este persoal. E, todo isto, sen prexuízo de que, naqueles supostos particulares de persoal laboral contratado con cargo a programas ou plans subvencionados e/ou con financiamento externo, resulten aplicables as previsións retributivas particulares que, de ser o caso, se deriven do contemplado, ao respecto, na propia orde/norma/disposición reguladora dos mesmos.

Artigo 72.- Sistema retributivo transitorio.

Trala entrada en vigor do presente Convenio, e en tanto non se teña acadado a efectiva materialización, e aplicación, do sistema retributivo previsto no artigo anterior, o persoal laboral municipal seguirá sendo retribuído segundo as condicións e contías actuais; debendo garantírselle, non obstante, a percepción dos trienios que, segundo a antigüidade acreditada, lle correspondan. O recoñecemento da antigüidade, e percepción dos trienios correspondentes, realizarase con arranxo aos mesmos criterios e contías aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que resulte compatible coa particular relación laboral/contractual do persoal laboral en cuestión.

Artigo 73. Contía e actualización das retribucións

As previsións contidas neste capítulo, así como no restante convenio Colectivo, en materia retributiva/económica, adecuaranse aos límites e criterios que, ao respecto do incremento e/ou adecuación de retribucións e gastos de persoal das Administracións Locais, se fixen, para cada exercicio, pola Lei de Presupostos Xerais do Estado, así como pola restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable na materia.

Artigo 74. Pagos nominais.

Tódalas retribucións ordinarias do persoal realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito.

A nómina deberá conter todos os datos persoais precisos, os conceptos retributivos debidamente detallados, o importe bruto, así como as correspondentes deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Os pagos nominais serán obxecto das adecuacións pertinentes nos supostos de traballadores con xornada a tempo parcial, coa finalidade de ser retribuídos conforme á xornada efectivamente realizada.

SECCIÓN 2ª. OUTRAS PREVISIÓNS ECONÓMICAS.

Artigo 75. Indemnizacións por razón de servizo.

O persoal laboral municipal percibirá as indemnizacións por razón do servizo ás que, de ser o caso, poida ter dereito. Aos efectos da regulación e fixación do seu alcance, e percepción, estarase ao legalmente previsto no Decreto 462/2002, de 24 de maio, e restante normativa que desenvolva e actualice esta materia; en todo caso, o seu pagamento e percepción adecuarase aos mesmos criterios e normas aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario municipal.

Así mesmo, e de xeito excepcional, os traballadores poderán recibir unha indemnización especial como compensación polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se puideran ter producido, e/ou alegado, sobre o seu patrimonio persoal, por razón e/ou como consecuencia dos servizos encomendados e/ou propios do seu desempeño laboral ordinario. Unha indemnización cuxa efectiva materialización, así como a súa contía, deberán ser obxecto de estudo, avaliación e motivación (adecuada) en cada caso concreto, previo tratamento, e informe favorable, da representación do persoal.

Para o seu pagamento estarase ao disposto en cada momento para a Administración Xeral do Estado en materia de gastos de custos e quilometraxe, actualmente regulado polo RD 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón de servizo, salvo no referente á contía do pagamento por quilómetro que queda estipulada en 0,19 €/km.

O persoal laboral que por razóns de servizo deba desprazarse no seu vehículo como parte do seu traballo habitual, presentará mensual ou trimestralmente un documento no que se especifiquen as datas e o lugar do desprazamento para o seu cobro. Quedan exceptuadas as persoas traballadoras do Servizo de Axuda no Fogar municipal ou calquera outro empregado que perciba unha cantidade fixa mensual en concepto de transporte.

Artigo 76. Retribucións en situacións de Incapacidade laboral.

O réxime retributivo aplicable en situacións de incapacidade temporal do persoal laboral ao servizo deste Concello adecuarase ao acordo plenario do 22 de marzo de 2019 no que se aproba o réxime retributivo da situación de incapacidade temporal do seguinte xeito:

O persoal do Concello de Lousame que se atope en situación de incapacidade temporal ou licenza por enfermidade percibirá un complemento retributivo, dende o primeiro día en situación de IT ou de disfrute da licenza por enfermidade que, sumado á prestación do réxime xeral da Seguridade Social, alcance o 100% das retribucións fixas e ordinarias do mes de inicio da incapacidade temporal ou licenza.

CAPÍTULO XIV. ACCIÓN SOCIAL E OUTROS DEREITOS

Artigo 77. Fondo social e uso de instalación e servizos municipais

O Concello de Lousame, en virtude das dispoñibilidades orzamentarias e con arranxo ás previsións e/ou límites de índole normativa aplicables ao respecto, poderá dotar, no seu orzamento anual, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e/ou sanitaria do todo o seu persoal, incluído o laboral.

A xestión e a asignación individualizada do importe desta partida realizarase de conformidade o Regulamento de Acción social que deberá ser elaborado ao efecto, e aprobado polo Pleno da Corporación, previa negociación conxunta, coa representación do persoal laboral e funcionario municipal, na Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame.

Artigo 78. Anticipos.

Recoñécese o dereito á percepción, por parte do persoal laboral municipal, de anticipos de nómina reintegrables; dereito que se fará efectivo, en todo caso, nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e da lexislación laboral.

Así, e sen prexuízo da debida adecuación ao marco normativo vixente ao respecto, e aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, o réxime de anticipos de nómina reintegrables regularase, e farase efectivo, con arranxo aos seguintes criterios básicos;

O persoal laboral terá dereito á concesión dun anticipo de ata tres das súas retribucións mensuais íntegras e ordinarias (polo importe de cada unha das 12 mensualidades ordinarias, e sen incluír, en ningún caso, as retribucións de tipo variable e/ou sen carácter fixo e





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

periódico), para atender necesidades urxentes de índole persoal e/ou familiar, e previa declaración responsable do solicitante de que o dito anticipo solicitado se destinará á atención das anteditas necesidades.

O reintegro das cantidades do anticipo concedido farase en cantidades iguais, a deducir da nómina correspondente, a partires do seguinte mes ao da concesión do anticipo, e por un prazo máximo de 10 mensualidades, en caso de solicitar anticipo dunha soa nómina, ou de 14 meses, en caso de solicitar o anticipo de dúas nóminas ou de 18 meses, en caso de solicitar o anticipo de tres nóminas. En todo caso, estes anticipos non xerarán interese nin gravame ningún. Asemade, e a petición do solicitante, o reintegro das cantidades poderá realizarse nun prazo menor (co pertinente rateo das cantidades debidas entre as nóminas correspondentes ao prazo de amortización finalmente utilizado), ou incluso liquidarse totalmente no momento en que este tamén o solicite (sen cargo ou penalización económica)

Será requisito imprescindible para poder solicitar o anticipo que a relación laboral do solicitante co Concello teña unha duración estimada superior ao período previsto para a devolución do anticipo solicitado. Asemade, tampouco se poderán conceder novos anticipos mentres non se teña reintegrado, completamente, outro concedido, e se teña percibido, cando menos, unha nova mensuralidade ordinaria dende a dita liquidación completa do anticipo anterior.

Será requisito indispensable, para a concesión dos anticipos solicitados, a existencia de consignación suficiente dentro das partidas económicas correspondentes do presuposto municipal.

A tramitación dos anticipos iniciárase coa solicitude dos interesados, a presentar no Rexistro Xeral do Concello, achegando á mesma declaración responsable do solicitante de que o dito anticipo solicitado se destinará á necesidades urxentes de índole persoal e/ou familiar. A concesión do anticipo (ou, de ser o caso, a denegación, que deberá ser debidamente motivada) se realizará mediante resolución da Alcaldía ou, de ser o caso, e por delegación de competencias en materia de persoal, pola Xunta de Goberno Local e/ou Concelleiro/a competente, e será notificada ao interesado para o seu coñecemento.

Nos supostos da confluencia de varias solicitudes de anticipos, que cumpran cos requisitos anteriormente sinalados, e que non resulte posible, por razóns orzamentarias, a atención de todas elas, terán preferencia;

En primeiro lugar, os traballadores que nunca antes tiveran solicitado, ao Concello, este tipo de anticipos

En segundo lugar, os traballadores que, tendo solicitado ao Concello, anteriormente, este tipo de anticipos, non o tiveran feito dentro dos cinco anos anteriores.

En último termo, os restantes traballadores

No suposto de que o traballador ao que se lle tivera concedido un anticipo causara baixa, como consecuencia da extinción da súa relación laboral, concesión de calquera tipo de excedencia, permiso sen soldo ou suspensión da relación laboral (con excepción da derivada de incapacidade temporal ou maternidade), deberá reintegrar as cantidades non devoltas dentro do mesmo mes en que se produza a mencionada baixa.

O persoal laboral municipal terá dereito a percibir, con carácter excepcional (previa solicitude realizada ao efecto), e con anterioridade á data habitual do pago da mensuralidade retributiva, anticipos a conta do traballo xa realizado.

Artigo 79. Asistencia xurídica e responsabilidade civil.

O Concello garantirá a prestación de asistencia xurídica a todo o persoal (incluído o laboral) que a precise por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación de servizo e/ou desempeño do seu posto e/ou funcións.

Así mesmo, o Concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación de servizo dos traballadores municipais, agás nos casos de negligencia debidamente probada. Para estes efectos, o Concello deberá ter subscrita, en todo momento, unha póliza de seguro (con cobertura para todo o persoal municipal, incluído o laboral) que garanta unha cobertura adecuada por estes supostos.

Artigo 80. Seguro de accidentes

O Concello concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seu persoal (incluído o laboral), que cubra os riscos de morte e invalidez, garantindo, cando menos, as seguintes continxencias:

Morte por accidente

Invalidez total

Invalidez parcial





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 81. Segunda actividade e adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais.

As partes asinantes do presente Convenio comprométese a realizar cantas actuacións resulten necesarias e/ou recomendables para garantir a plena adecuación do desempeño laboral dos traballadores municipais as súas particulares condicións psicofísicas e ao seu singular estado de saúde. Adecuación que, de calquera xeito, deberá materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear/habilitar, con esta única finalidade, novos postos e/ou cometidos funcionais.

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

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

A segunda actividade será unha situación administrativa especial que terá, como finalidade fundamental, garantir unha adecuada aptitude psicofísica dos traballadores mentres permanezan en activo, asegurando a eficacia no servizo.

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

Durante a situación de segunda actividade, o traballador afectado percibirá a totalidade das retribucións fixas e periódicas que viñera percibindo no momento do pase a dita situación.

En función da dispoñibilidade de persoal e das necesidades orgánicas/funcionais do Concello, os traballadores que pasen á situación de segunda actividade poderán ocupar aqueles postos de traballo que, a tal efecto, se teñan reservado/previsto na RPT, previa negociación colectiva.

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

Artigo 82. Xubilación do persoal laboral.

A xubilación ordinaria e o réxime xurídico aplicable á mesma será o establecido na normativa xeral da Seguridade Social. Estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado ou os textos que o modifiquen ou o substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador.

CAPÍTULO XV. FORMACIÓN

Artigo 83. Principios xerais.

O Concello recoñece como principio básico da súa política de recursos humanos o valor fundamental da formación continua, como eixo fundamental na mellora dos servizos que presta e do dereito individual á progresión profesional dos seu persoal.

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

No aspecto individual, constituirá un elemento esencial no tocante ao dereito á carreira profesional.

O dereito á formación do persoal laboral municipal, de conformidade ao anteriormente sinalado, farase efectivo, en todo caso, nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral.

Artigo 84. Plans de formación.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

O Concello contará, como base para a política de formación do seu persoal (incluído o laboral), cun plan propio de formación continua ou, alternativamente, facilitará a súa adhesión, ou participación do seu persoal, en plans agrupados e/ou interadministrativos que permitan acadar os obxectivos da formación indicados no artigo anterior

O Plan de formación continua do Concello, de existir, ou no suposto da súa participación activa na elaboración doutros plans, deberá fixar, como mínimo:

Os obxectivos de carácter xeral de dito plan, así como os fixados, de ser o caso, para as diferentes áreas de xestión de servizos municipais e/ou colectivos profesionais, así como presuposto económico do mesmos.

A modalidade formativa, a descrición dos contidos así como os destinatarios e sistema para a súa selección (que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade, e terán carácter obxectivo) de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo aos responsables das mesmas, sexan persoas físicas ou xurídicas.

O ámbito temporal do plan e os calendarios de execución/desenvolvemento das accións formativas programadas.

Artigo 85. Acceso a formación.

A horas de asistencia aos cursos de formación programados e/ou autorizados, polo correspondente órgano municipal, para a capacitación e cualificación profesional, ou para a adaptación ás esixencias dos postos e/ou funcións a desempeñar, terán consideración de tempo de traballo efectivo, a todos os efectos, cando se desenvolvan dentro do horario ordinario de traballo. O tempo de asistencia a estes cursos de formación será computado a efectos do permiso retribuído de formación previsto no artigo 23.3 do Estatuto de los Traballadores.

Igualmente, a Administración poderá determinar a asistencia obrigada a aquelas actividades formativas necesarias para o bo desempeño das tarefas propias do posto de traballo e, neste caso, a súa duración considerarase tempo de traballo efectivo, a todos os efectos, aínda que as dita formación se desenvolva á marxe do horario ordinario de traballo.

En todo caso, deberanse compensar, por parte do Concello, os custos asumidos, de ser o caso, polo persoal municipal, como consecuencia da asistencia a aquelas accións formativas programadas por este e que sexan de asistencia obrigada.

En todo caso, e sen prexuízo do previsto no apartado anterior, o persoal laboral municipal tamén terá dereito aos restantes permisos e/ou licenzas en materia de formación e/ou desenvolvemento profesional que, en cada momento, resulten aplicables ao persoal funcionario municipal ou que, de ser o caso, se deriven da lexislación laboral vixente.

33

CAPÍTULO XVI. SAÚDE E SEGURIDADE LABORAL

Artigo 86. Criterios xerais.

Aos efectos de prevención, seguridade e saúde laboral, será de aplicación o previsto na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos laborais, e restante normativa concordante e/ou substitutiva.

Artigo 87. Funcións de prevención.

1. A alcaldía designará, previa consulta coa representación do persoal municipal, a un ou varios traballadores para responsabilizarse da supervisión da actividade municipal en materia de prevención de riscos profesionais, que desenvolverá con arranxo á súa capacitación técnica ao respecto e, de modo concreto, con carácter de interlocutor coa empresa/entidade externa á que se lle teñan asignado a execución/supervisión técnica, e material, das actuacións e responsabilidades legalmente esixibles na materia.

Artigo 88. Comité de seguridade e saúde.

O Comité de seguridade e saúde será o órgano paritario e colexiado de participación destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos no Concello.

Constituirase un único Comité de seguridade e saúde no ámbito do persoal funcionario e laboral ao servizo do Concello; estará integrado, e con carácter paritario, por unha parte, polos delegados de prevención designados nos ditos ámbitos (laboral e funcional) e, pola outra, polos representantes do Concello

A constitución do Comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ao número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Nas reunións do Comité de seguridade e saúde poderán participar, con voz pero sen voto, os delegados de persoal, os delegados das seccións sindicais (no caso da concorrencia dos supostos e requisitos que, ao respecto, se prevén neste Convenio e na normativa de aplicación), os responsables técnicos da función preventiva no Concello que non formen parte, xa, do dito Comité, así como calquera outro empregado do Concello, ou persoa externa, que por razón de materia e/ou especialización profesional, o propio Comité estime oportuno.

O Comité reunirase, cando menos, trimestralmente e sempre que o solicite algunha das partes.

Sen prexuízo do previsto no presente Convenio, o Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Artigo 89. Delegados de prevención.

Os delegados de prevención, ao abeiro do disposto no artigo 35.4 da Lei de prevención de riscos laborais, serán designados polos representantes do persoal.

A designación dos delegados de prevención deberá realizarse entre os Delegados de Persoal ou, en todo caso, a proposta destes entre os traballadores municipais.

O número de delegados de prevención que poderán ser designados no Concello axustarase á escala establecida no artigo 35.2 da Lei de prevención de riscos laborais.

O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais, será considerado como tempo de exercicio de funcións de representación, aos efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas previsto na letra e) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores, na letra d) do artigo 11 da Lei 9/1987 de órganos de representación, e no artigo 10.3 da Lei orgánica de liberdade sindical.

Os traballadores municipais designados como delegados de prevención que non dispoñan, xa, de ningún tipo de crédito horario por razón da súa condición de representante do persoal (como delegados de persoal ou das seccións sindicais), a partir da dita designación contarán co mesmo crédito horario que o contemplado, en cada momento e para as súas funcións de representación, para os delegados de persoal.

O Concello proporcionará aos delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o adecuado exercicio das súas funcións.

O tempo dedicado á formación en materia de preventiva, que teña sido autorizada e/ou programada polo propio Concello, e deba desenvolverse durante a xornada ordinaria de traballo dos asistentes, ou fóra da mesma pero sexa de asistencia obrigada, será considerado como tempo de traballo efectivo; debendo compensarse, por parte do Concello, os custos asumidos, de ser o caso, polo persoal municipal, como consecuencia da asistencia a aquelas accións formativas na materia programadas por este e que sexan de asistencia obrigada.

Artigo 90. Protección da saúde.

O Concello garantirá a correcta vixilancia da saúde, no eido laboral, de todo o seu persoal e por medio das probas e exames médicos previstos neste artigo, así como na normativa que, en cada momento, resulte de aplicación.

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

Os exames médicos serán voluntarios, agás aqueles imprescindibles para avaliar os efectos negativos das condicións de traballo sobre a saúde, para protexer a saúde, ou se, polas características do posto de traballo, a saúde do traballador puidera constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas.

A periodicidade das probas será como mínimo anual, podendo ser menor se o caso o requirise.

O resultado das probas terá carácter persoal e privado, polo que o seu uso e difusión suxeitarase ao previsto, ao respecto, polas disposicións normativas reguladoras da protección de datos persoais e restante na normativa de aplicación na materia.

As probas e exames programados, ao efecto, polo Concello e os seus servizos de saúde laboral, realizaranse, de ser posible, dentro da xornada laboral; en todo caso, o tempo empregado, que será o estritamente necesario, incluíndo o de desprazamento, será considerando como tempo efectivo de traballo.

Artigo 91. Roupas de traballo e equipos persoais.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

O Concello facilitará, con carácter gratuito e obrigado, a todo o persoal ao seu servizo, e tendo en conta as solicitudes e/ou directrices que, de ser o caso, se trasladen dende a representación legal do persoal e/ou o Comité de Seguridade e Saúde, a roupa de traballo e calzado profesional homologado, e de uso obrigatorio, que se requira para o desempeño laboral ordinario. Tamén facilitará os equipos de protección individual axeitados, e homologados, para o desempeño das súas funcións, cando as condicións e a natureza do traballo así o requiran.

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

O Concello facilitará cada ano, naqueles postos nos que resulte preciso, un equipamento completo de inverno e outro de verán, que serán entregados en outubro e maio respectivamente. Sen prexuízo do anterior, dotarase ao persoal dos elementos necesarios e/ou de uso obrigatorio, segundo as necesidades dos diferentes servizos, e conforme ás propias solicitudes dos traballadores ou, no seu defecto, da representación legal do persoal e/ou Comité de Seguridade e Saúde, e previa conformidade do responsable do servizo/unidade. En todo caso, nos supostos de rotura e/ou desgaste xustificado dalgún dos elementos do equipo, este será substituído.

ANEXO RESUMO (ART 4.1) :

SISTEMA RETRIBUTIVO TRANSITORIO 2019

O importe das horas extras será o definido no artigo 59.6.1 do IV Convenio Único para o Persoal Laboral da Administración Xeral do Estado ou actualizacións posteriores do dito convenio cos criterios establecidos.

RETRIBUCIÓN POR GRUPOS	
GRUPO	IMPORTE DE HORA EXTRA
A1 - M3	25,02 €
A2 - M2	20,73 €
B - M1	17,39 €
C1 - E2	17,39 €
C2 - E1	14,67 €
E - E0	13,10 €

35

TABLAS DE VACACIÓNS, PERMISOS, LICENZAS E EXCEDENCIAS 2019 (Non excluínte do resto das legalmente previstas)

Reducións e adaptacións da xornada de traballo:

Por coidado do cónxuxe ou parella de feito, dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou dun menor en acollemento preadoptivo, permanente ou simple por razóns de enfermidade moi grave. Art. 106.1.a LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Concederáse unha redución por horas completas de ata a metade da duración da xornada de traballo diaria por un prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida ata unha duración máxima total de dous meses.
Por coidado do fillo menor de idade por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento preadoptivo, permanente ou simple dun menor, que padeza cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración ou hospitalización a domicilio das mesmas características, e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente. Art. 106.1.b LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Concederáse unha redución por horas completas de polo menos a metade da duración da xornada de traballo diaria, como máximo ata que o menor faga os dezoito anos, sempre que ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo, permanente ou simple traballen.
Redución da xornada de traballo diaria, con diminución proporcional das súas retribucións.	Por razóns de garda legal, cando se exerza o coidado directo dalgún menor de doce anos, dunha persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Art. 106.2 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	actividade retribuída. Por coidado directo do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída. Para atender ao coidado de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto.
Vítimas de violencia de xénero. Art. 106.3 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Redución da xornada de traballo diaria por horas completas e con diminución proporcional das súas retribucións na medida en que sexa necesario para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, 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 sexan procedentes
Fillos ou persoas acollidas menores de doce anos ao seu cargo ou con familiares convivente que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas Art. 106.4 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia.

Permisos retribuídos do persoal

Permisos por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar Art. 108 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ten dereito a un permiso de 3 días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de 5 días hábiles se se produce en distinta localidade. Nos casos de falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ten dereito a un permiso de 2 días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de 4 días hábiles se se produce en distinta localidade. Para os efectos do previsto neste artigo, non se consideran como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo.
Permisos por traslado de domicilio. Art. 109 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal ten dereito a un permiso por traslado de domicilio 1 día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de 2 días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso previsto neste artigo é de 2 días naturais se ten lugar dentro da mesma localidade e de 4 días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.
Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público Art. 111 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.
Permiso por lactación Art. 112 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Por lactación dun fillo menor de 12 meses, o persoal ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante 1 hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria 1 hora.

36





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

	Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso por lactación pode ser exercido indistintamente por calquera deles ou ratearse a súa duración. Nos supostos de adopción ou acollemento, o dereito ao permiso por lactación pode exercerse durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses. Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple a duración do permiso por lactación incrementárase en proporción ao número de fillos.
Permiso por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto Art. 113 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións. O persoal ten dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.
Permiso para asistir a exames prenatais e técnicas pre-parto. Art. 114 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	As embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto. O persoal ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.
Permiso para realización de tratamentos de fecundación asistida. Art. 115 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal ten dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Por necesidades de desprazamento xustificadas, a duración do permiso será de 2 días hábiles. O persoal ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola alínea anterior.
Permisos por accidente ou enfermidade moi graves Art. 116 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ten dereito a un permiso para atender ao coidado desas persoas cunha duración máxima de 30 días naturais. Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso, que, dentro da duración máxima de 30 días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.
Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e mais de asistencia a consultas e revisións médicas. Art. 117 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal ten dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican. O persoal ten dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.
Días por asuntos particulares. Pódense acumular cos días de vacacións que se gocen de forma independente. Engadiranse 2 días máis cando o 24 e 31 de decembro coincidan con festivo, sábado ou día non laborable. RDL 10/2015	6
Días extras por asuntos particulares.	A partir do día seguinte ao cumprimento:

37





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

	2 días adicionais ao cumprir o sexto trienio 1 día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo (incluído).
Permiso por matrimonio ou unión de feito Art. 119 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal ten dereito a un permiso retribuído de 15 días naturais ininterrompidos.
Permiso por parto Art. 121 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Nos casos de parto, a nai ten dereito a un permiso retribuído de 22 semanas ininterrompidas, que se distribuirán a elección da persoa titular do dereito, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan: a) Discapacidade do fillo, dúas semanas máis. b) Partos múltiples, dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais. Cando os dous proxenitores traballen, a nai poderá optar por que o outro proxenitor faga uso dunha parte determinada e ininterrompida do período do permiso posterior ao parto, de forma simultánea ou sucesiva ao da nai, sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do permiso por parto aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal. Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.
Permiso por adopción ou acollemento. Art. 122 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, o persoal ten dereito a un permiso retribuído de 22 semanas ininterrompidas, do que se fará uso, por elección da persoa titular do dereito, en calquera momento posterior á efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou á efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan: a) Discapacidade do menor adoptado ou acolrido, dúas semanas máis. b) Adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado ou acolrido a partir do segundo. Cando os dous proxenitores traballen, o período de duración do permiso distribuirase a elección deles, que poderán facer uso do permiso de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos e sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen. Durante a duración do permiso previsto neste artigo o persoal funcionario pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública. Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como

38





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

	permanente ou simple, recollidos neste artigo son os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.
Permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo Art. 124 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Nos casos de nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, o persoal que non estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento previsto nesta lei ten dereito a un permiso retribuído de 5 semanas ininterrompidas de duración, do cal se fará uso a partir da data do nacemento, da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. Nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración deste permiso incrementarase nunha semana máis. O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción ou acollemento. O persoal que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación do remate do período de duración daquel nos seguintes supostos: a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso. b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada. c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece á persoa que estea a gozar del a garda do fillo ou da filla

Licenzas do persoal

Licenzas por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural. Art. 126 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da funcionaria embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto, mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado. Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as funcionarias teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados na alínea anterior. Garantírase a plenitude de dereitos económicos das funcionarias durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo nos termos previstos pola alínea cuarta do artigo 146 desta lei.
Licenzas por asuntos propios Art. 127 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Pódense conceder licenzas por asuntos propios sen retribución, cunha duración que, acumulada, non excederá 3 meses cada 2 anos de prestación de servizos efectivos. A concesión das licenzas previstas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.
Licenza para supostos de hospitalización prolongada Art. 131 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata 1 mes de duración no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do ou da cónxuxe, da parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou a traballadora.

Vacacións do persoal

Vacacións	22 días hábiles por ano de servizo en períodos mínimos de 5 días (pero ata
-----------	--





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

(A gozar no ano natural e ata o 31 de xaneiro seguinte excepto nos supostos nos que estas non poidan gozarse por I.T.	5 días poderanse gozar independentes).
Art. 132 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	
Días extras de vacacións por antigüidade	A partir do día seguinte ao cumprimento: 1 aos 15 anos de servizo 2 aos 20 anos de servizo 3 aos 25 anos de servizo 4 aos 30 anos de servizo

A **Alcaldía** abre a quenda de intervencións, explicando que dende o inicio da lexislatura o equipo de goberno tivo o interese máximo en poder sacar adiante a aprobar este convenio colectivo, que era unha débeda pendente co persoal laboral do Concello.

En agosto do 2017 os traballadores presentan un borrador-proposta de convenio colectivo. O 18.02.2018 hai a primeira Mesa de Negociación, na que aparte de negociar o convenio se lle recoñecen o dereito ao cobro dos trienios do persoal laboral temporal. O 16.05.2019 a secretaría-intervención remata o seu informe sobre o convenio colectivo. Ese mesmo día a Alcaldía remite o informe dos servizos técnicos aos delegados sindicais. O 22.05.2019 a Alcaldía é convocada á Mesa de Negociación onde se aproba o texto definitivo do convenio para ser sometido a aprobación do Pleno Corporativo. Tan pronto se finaliza a Mesa de Negociación, procédese á convocatoria da sesión plenaria extraordinaria e urxente. Inmediatamente despois repártese a documentación aos voceiros de cada grupo político municipal, para que poidan estudar a documentación.

Por outra banda quere recordar que en diferentes sesións plenarias o grupo político municipal interesouse por este asunto. Esas Actas están publicadas na páxina web municipal; así como os vídeos das sesións, aos que calquera persoa pode acceder. Así na sesión do 05.10.201, o grupo político municipal do PSdG-PSOE pregunta cando se vai facer unha Relación de Postos de Traballo. A Alcaldía responde naquel Pleno que *"o Concello de Lousame non ten convenio colectivo. O día 1 tomou posesión a Secretaria-Interventora. Cando unha persoa está acumulada se fai o urxente e se deixa o importante. A secretaria-interventora vai comezar por revisar o Convenio Colectivo, que xa está feito. Ela xa se reuniu cos traballadores e cos representantes sindicais. Nese propio Convenio se recolle un prazo para facer a RPT, non recorda se de dous ou tres anos, despois da sinatura do Convenio. Coa sinatura deste convenio vanse poder pagar os trienios ao persoal laboral temporal. Unha vez creadas as prazas na RPT, hai que sacalas a convocatoria pública, con libre concorrência"*

Na sesión plenaria do 22.03.2019 o voceiro do GPM do PSdG-PSOE pregunta como está a tramitación do convenio colectivo. Esta Alcaldía responde *"Falta soamente que se poida revisar polos servizos técnicos e xurídicos municipais. Pero hai moitísimo traballo. Hai o compromiso de sacalo o antes posible. E vaise facer"*

É máis, cando se fixo o último Pleno Ordinario, ese mesmo día ao rematar, anunciou a tódolos concelleiros que o máis probable é que houbese un pleno extraordinario antes de rematar a lexislatura. A Alcaldía ten o máximo interese en sacar este asunto adiante porque era unha débeda





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

que tiña cos traballadores dende o día 1 desta lexislatura. Non é algo que se empezase a facer de imprevisto, un venres calquera.... É un traballo de catro anos. O que pretende o convenio é equiparar os dereitos dos traballadores laborais cos dereitos dos funcionarios. Cando se produciu a baixada de salarios foi para todos igual; pois tamén cremos que os dereitos teñen que ser para todos iguais. Que cando unha persoa queda embarazada que teñan os mesmos permisos os laborais que os funcionarios, etc.

É máis, saia quen saia da convocatoria electoral que terá lugar o próximo domingo, hai que empezar dende o día un a preparar o convenio para os funcionarios. E posteriormente afrontar a tramitación e aprobación da RPT, que é unha tarefa non sinxela para un Concello pequeno como é o de Lousame.

D. Julio M. D. Paradela Busto toma a palabra e sinala que se se revisan as actas plenarias, atópase que xa no ano 2016, a unha pregunta feita á Alcaldía sobre o tema do convenio, a Alcaldía respondeu que xa estaban negociando. Polo tanto o seu grupo político municipal xa leva preguntando e preocupado por este asunto dende fai tempo. Xa no ano 2009 houbo unha negociación entre o entón Alcalde e os traballadores, pero ao final durmiu no caixón. Entón.... Tanta dilación de tempo.... e agora en plena campaña electoral, que a Alcaldesa convoque a última hora un pleno.... cando menos rechina un pouco.

O texto do convenio foi entregado no mes de marzo aos servizos técnicos do Concello, e o informe sobre o convenio foi rematado o 16.05.2019. Entón, a Alcaldía agora pretende que os concelleiros da oposición en dous días repasemos toda a documentación. O GPM do PSdG-PSOE fixo un manifesto, e o que pretende é facerlle unha proposta a Alcaldía: deixar enriba da mesa o convenio colectivo, e que na próxima lexislatura saia quen saia, levará a primeiro Pleno a aprobación do convenio colectivo.

A **Alcaldía** quere contestarlle ás puntualizacións do Sr. Paradela Busto. En primeiro lugar, en canto a que se leva tempo falando do convenio, que se no 2009... No 2009 ela non era Alcaldesa deste Concello. Así que vai falar da lexislatura na que estamos. Claro que antes do 2007 xa houbo contactos entre a Alcaldía e os traballadores. Porque dende o comezo da lexislatura xa se está traballando no convenio colectivo. Antes de que os traballadores elaborasen o seu borrador de convenio houbo reunións informais, estivo unha persoa que traballa facendo convenios nos Concellos, e lles entregou varios borradores de convenios para que os traballadores puideran traballar sobre eles, etc. E todo isto coa intención de mobilizar á xente para sacar adiante o convenio. Os traballadores teñen o seu traballo, e isto é latoso e complicado para quen non está acostumado a traballar con lexislación. Polo tanto houbo reunións previas. Pero as datas que lles facilitei ao principio da intervención, son as do expediente administrativo, do proceso en firme. A Alcaldía non quere dicir que o PSdG-PSOE non tivese interese no convenio colectivo. Pero o que si lle pode asegurar, é o equipo de goberno tiña o máximo interese en que o convenio saíra adiante, e así o saben todos os traballadores do Concello.

D. Julio M. D. Paradela Busto pregunta se os traballadores están contentos co convenio e se teñen coñecemento do que se firma.

A **Alcaldesa** afirma que vai seguir contestando as puntualizacións que fixo o Sr. Paradela Busto. En canto ao reproche de que o Pleno sexa o último día, quere dicirlle ao Sr. Paradela Busto, que o tempo desta lexislatura remata o sábado. Hoxe hai plenos en moitísimos Concellos. E ela sinte moitísimo que o Sr. Paradela Busto cambie unha letra das súas siglas, a O de obrero pola P de





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

partido, para non aprobar este convenio. O que temos que facer, se somos responsables, é felicitarlos por ter ultimado este expediente e aprobalo entre todos conxuntamente. Porque é o que necesitan os traballadores e é unha ferramenta máis que está aí para utilizar, toque a quen lle toque na próxima lexislatura.

Con respecto ao pouco tempo que tiveron para ler o convenio, quere dicir que o Concello ten uns técnicos xurídicos que analizaron o convenio, que vostede ten ese informe, no que está clarísimo cada apartado e os artigos aos que se refería. Ela se fía totalmente do criterio técnico, xa que do contrario non podería estar no posto no que está. Que lle levou un montón de tempo analizar o convenio e por iso, quere aproveitar para darlle as grazas tanto no nome dos traballadores como no nome da Corporación polo traballo realizado e o esforzo que lle supuxo, xa que incluso tivo que vir varios fins de semana para poder estudar o convenio e facer o informe. Porque o atraso que había no Concello por estar tanto tempo se secretario-interventor titular, non se refería só ao tema do convenio senón a moitos outros expedientes que estaban sen tramitar, e aínda queda algún... Como xa lle dixo nalgún Pleno, o urxente a veces fai que quede sen facer o importante.... Pero ambas cousas deben ser feitas. A secretaria-interventora é perfectamente coñecedora de que continuamente tiñamos na mente sacar adiante o convenio colectivo, pero non quero que se pronuncie nesta dialéctica porque non é a súa función. Pero como Alcaldesa ten a conciencia moi tranquila de que está a facer o correcto. É un compromiso que adquiriu cos traballadores e o quere cumprir. Pide desculpas se algún compromiso non puido ser levado a cabo; e se continuará na próxima lexislatura, xa sexa ela ou quen gañen as eleccións, que é o que manda a democracia.

Pregunta se somenten o asunto a votación. Logo o Sr. Paradela Busto se quere pode ler o seu manifesto.

42

O Sr. **Paradela Busto** de que non se trata dun traballador, nin dous, nin tres, nin catro... Hai traballadores que se queixan de que non teñen coñecemento do que se asinou. Esta sinatura, ás presas e correndo non é correcta.

A **Alcaldesa** manifesta que lle gustaría que estiveran presentes os traballadores e puideran manifestar o seu parecer. O borrador-proposta o presentaron os representantes dos traballadores, que previamente se reuniran con todos os traballadores. Logo, sobre ese borrador, a secretaria-intervención fixo o seu informe....

O Sr. **Paradela Busto** di que dende xaneiro non teñen ningunha reunión.

A **Alcaldesa** explica que estas cuestións a ela non lle competen.

O Sr. **Paradela Busto** recrimínalle que a Alcaldesa só se preocupa de coñecer a súa parte.

A **Alcaldesa** rógalle ao Sr. Paradela que respecte a orde do Pleno. Os representantes dos traballadores entregaron a súa proposta en agosto do 2017; e este borrador o viron todos os traballadores. Non houbo ningunha proposta máis. Sobre ese borrador a secretaria-intervención emitiu o seu informe, cos seus coñecementos xurídicos e coas consultas que precisou conveniente realizar para facer un bo informe. E o que non se axustaba á legalidade debía ser eliminado. Porque de nada vale encher un convenio de cousas, se despois cando hai que aplicalas son recorridas por outras administracións ou son reparadas por Intervención, porque non se axustan á legalidade. Debéramos estar todos satisfeitos de que o Pleno de Lousame poida aprobar o convenio colectivo. Ademais, a maioría dos traballadores....





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

O Sr. **Paradela Busto** di que entón agora non son todos, que é a maioría....

A **Alcaldesa** recórdalle ao Sr. Paradela Busto que o noso sistema democrático é un sistema representativo. Considera que o Sr. Paradela Busto cre neste sistema, porque hai partidos que non cren no sistema representativo. Os traballadores teñen un sistema representativo, que son os representantes dos traballadores, e que son os interlocutores e que elixiron os propios traballadores. Ela endexamais se meteu neste asunto nin pensa facelo. Os representantes dos traballadores presentan unha proposta, infórmase xuridicamente, e quen ten a competencia para aprobar ese texto é a Mesa Negociadora onde está a parte empresarial e parte traballadora, representada nesas persoas, que elixiron os traballadores. Este é o procedemento.

Por outra banda os convenios non son fixos. Dentro dun ano, ou dous, quen estea gobernando, seguirá negociando cos traballadores.

O Sr. Paradela Busto di que a Alcaldesa tamén sabe que a Sra. Secretaria cando fai un informe sempre o remata dicindo, sen prexuízo de.... Verdade? E con isto non quere dicir que está dubidando. Volve ao mesmo razoamento de antes. Se a Alcaldesa somete o asunto a votación, o GPM do PSdG-PSOE antes de votar abandonará a sesión plenaria.

A **Alcaldesa** di que por suposto que vai someter a votación o convenio.

O Sr. Paradela Busto di que non vai entrar na dinámica de votar o convenio. Dende o mes de xaneiro non houbo reunións dos traballadores e polo tanto abandonan o Pleno.

43

Sendo as 14:25 horas os concelleiros do GPM do PSdG-PSOE presentes, D. Julio M. D. Paradela Busto e D^a Beatriz González Bargo abandonan a sesión plenaria.

A **Alcaldesa** considera que é unha pena que nun tema tan importante como pode ser o de recoñecerlle os dereitos aos traballadores, se utilice o mesmo para facer o que xa sospeitaba que ía acontecer, por ser as datas na que nos atopamos. O seu grupo non vai supeditar a O de obrero á P de partido, non estamos a facer aquí campaña... A campaña faise fóra do Pleno e non no Pleno. Aquí estamos aprobando un compromiso que se asumiu dende o inicio da lexislatura.

Non habendo máis intervencións, somete o asunto a votación.

En consecuencia, o Pleno Corporativo, por unanimidade dos seis (6) concelleiros presentes, sendo once (11) o seu número legal de membros, e polo tanto co quórum da maioría absoluta, adopta o seguinte ACORDO:

<<O Pleno Corporativo do Concello de Lousame, no uso das facultades que lle confire o artigo 22 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local, e á vista dos seguintes antecedentes e fundamentos.

Antecedentes administrativos:





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Primeiro: O 02.08.2017, con rexistro de entrada núm. 2490, tres empregados do Concello de Lousame, na condición de delegados sindicais, entregan un borrador de Convenio Colectivo para o Concello de Lousame, co obxecto da súa aprobación.

Segundo: O 19.02.2018 reúnese a Mesa de Negociación do Concello de Lousame, en relación coa aprobación do Convenio Colectivo.

Terceiro: O 23.03.2019 a Alcaldía emite Providencia onde solicita á secretaría-intervención que revise o borrador do Convenio Colectivo para o Persoal Laboral do Concello de Lousame.

Cuarto: O 16.05.2019 a secretaría-intervención emite o seu informe núm. 98/2019 relativo ao Borrador-Proposta de Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Lousame.

Quinto: Tras efectuar as correccións oportunas no texto do Convenio Colectivo, o 22.05.2019 reúnese a Mesa de Negociación do Concello de Lousame, e aproba o texto definitivo do Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Lousame; co obxecto de ser sometido a aprobación do Pleno Corporativo.

Fundamentos Xurídicos:

Primeiro: Conforme establece o artigo 32 do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro) a negociación colectiva, representación e participación dos empregados públicos con contrato laboral rexerase pola lexislación laboral, sen prexuízo dos preceptos do Capítulo IV do Título III da citada Lei, que expresamente lles son de aplicación.

Segundo: A negociación colectiva do persoal ao servizo das Administracións Públicas tradúcese ou ben en Convenios Colectivos (aplicables ao persoal laboral, segundo os artigos 82 e seguintes do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público) ou ben en Pactos/Acordos (aplicables para o persoal funcionario, segundo os artigos 31 e seguintes do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público)

Terceiro: O persoal laboral ao servizo da Administración Pública aplicaráselle o réxime do dereito laboral, por esta orde xerárquica: Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro) e restante lexislación laboral, os Convenios Colectivos e o contrato de traballo.

Cuarto: O artigo 85 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, permite a regulación por Convenio das materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, de cantas outras afecten ás condicións de emprego.

Así, á vista dos antecedentes e fundamentos expostos, e no uso das competencias atribuídas polo artigo 22 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local, este **Pleno Corporativo ACORDA:**

Primeiro: Aprobar o acordo da Mesa de Negociación do Concello de Lousame, do 22.05.2019, así como o Convenio Colectivo de aplicación ao persoal laboral do Concello de Lousame, cuxo contido literal se recolle como anexo a este acordo plenario.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Segundo: Comunicar o acordo plenario á Mesa de Negociación e notificalo aos representantes do persoal, con indicación dos recursos aplicables.

Terceiro: Presentar o Convenio Colectivo asinado ante a Autoridade Laboral competente, aos efectos do seu rexistro e para que ordene a súa publicación obrigatoria no Boletín Oficial da Provincia.

ANEXO:

CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE LOUSAME

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1. Representación e lexitimidade.

45

As partes que concertan este convenio son o Concello de Lousame, no exercicio da súa autonomía local, e a representación legal do persoal laboral ao seu servizo, constituídos en Comisión Negociadora do Convenio Colectivo do Persoal Laboral, en uso das atribucións e lexitimación conferidas, ao respecto, polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2. Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación no ente territorial do Concello de Lousame e na totalidade de organismos e entes públicos que formen ou poidan formar parte do mesmo.

Artigo 3. Ámbito persoal.

O presente convenio colectivo aplicarase ao persoal laboral que presta servizos no Concello de Lousame, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación laboral e/ou contractual.

Quedan expresamente excluídos deste convenio colectivo o persoal eventual que desempeñe un posto de traballo de confianza ou asesoramento especial e aquelas persoas autorizadas a realizaren prácticas en centros dependentes deste Concello con carácter voluntario e gratuíto, e sen prexuízo das excepcións e/ou





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

singularidades que ao respecto de certo persoal se contemplen no mesmo.

Artigo 4. Ámbito temporal; entrada en vigor, vixencia e denuncia.

1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2019.

De non efectuarse denuncia expresa, o Convenio prorrogarase automaticamente por períodos anuais. Denunciado este convenio e ata tanto se logre acordo expreso sobre outro que o substitúa, manterase a vixencia da totalidade do seu contido.

Tódolos anos, entre o día 1 e 31 de xaneiro, actualizarase e ampliarase no posible o ANEXO final do presente convenio cas actualizacións das normas supra municipais ás que fai referencia o presente convenio a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas.

2. Ambas as partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

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

4. No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas partes comprométese a iniciar no prazo dun mes dende a notificación a nova negociación de ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou algunhas delas non supón a nulidade de todo o Convenio.

Artigo 5. Obxecto.

O presente Convenio, regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo, dentro do seu ámbito de aplicación, e derroga as normas iguais ou de inferior rango no que se opoñan ao seu contido.

Artigo 6. Carácter.

O Convenio ten un carácter necesario e indivisible, a todos os efectos, e no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas.

1. Consolidaranse, de forma automática coa aprobación do presente convenio, as condicións máis





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

beneficiosas adquiridas con carácter previo á entrada en vigor do mesmo, sempre e cando esa condición mais beneficiosa garanta o legal e xurisprudencialmente previsto ao respecto.

2. As condicións do presente Convenio teñen carácter complementario da normativa vixente e aplicable ao persoal laboral e funcionario ó servizo das Administracións Públicas.

3. En todo caso, as melloras que se poidan derivar, durante a vixencia do presente Convenio, doutras disposicións normativas de calquera rango e que afecten, no seu ámbito de aplicación, ao persoal laboral ao servizo das Administracións Locais, da Comunidade Autónoma de Galicia e da Administración Xeral do Estado, serán de aplicación ao persoal laboral do Concello de Lousame, consonte ao principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa, sen prexuízo das actualizacións e adaptacións a que fai referencia o artigo 13.2.d) deste Convenio.

Artigo 8. Irrenunciabilidade.

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

Artigo 9. Aplicación favorable

Como norma xeral unha vez en vigor o Convenio, e trala consulta á Comisión Paritaria de aplicación e interpretación, tódalas condicións establecidas no mesmo en caso de dúbida, ambigüidade ou interpretación confusa en canto ao seu sentido e alcance, terán que ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores e con sometemento pleno ás disposicións normativas que resulten de aplicación.

Artigo 10. Aplicación directa.

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

Artigo 11. Publicidade do Convenio.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, a publicidade do presente texto farase por conta do Concello, garantindo na medida do posible o seu coñecemento por parte do conxunto do persoal laboral ao seu servizo; farase o mesmo cas actualizacións do anexo final.

Artigo 12. Conflitividade laboral.

Documento asinado electronicamente, pódese validar a sinatura co código indicado na marxe na <https://sede.lousame.es>.
(O código de verificación garante, mediante o cotexo na sede electrónica municipal, a integridade do documento (artigo 18.1.b da Lei 11/2007, de 22 de xuño, de acceso electrónico dos cidadáns aos Servizos Públicos).





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

1. Antes de adoptar / iniciar medidas disciplinarias ou procesos conflitivos de carácter colectivo, as partes asinantes do Convenio comprométense a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión Paritaria, constituída segundo o establecido no capítulo seguinte, sen que isto impida a aplicación da normativa reguladora desta materia posteriormente.

CAPÍTULO II. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artigo 13. Comisión paritaria de aplicación e interpretación.

1. Trala entrada en vigor do Convenio, e aos efectos da súa aplicación e interpretación, nos termos do previsto polo Estatuto dos Traballadores, constituírase a Comisión Paritaria de aplicación e interpretación do Convenio. A súa composición será paritaria entre as partes negociadoras (Concello e representación legal do persoal laboral municipal)

2. Esta Comisión asumirá, concretamente, as seguintes funcións:

- a) Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do convenio.
- b) Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, no seu caso, os incumprimentos.
- c) Estudar, propoñer e, cando proceda, resolver aquelas cuestións ou reclamacións que lle sexan sometidas polas partes.
- d) Actualizar o contido do presente convenio para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos, ou de futuros acordos ou pactos reguladores de condicións laborais, que obriguen á dita actualización/modificación.
- e) Facer o seguimento da aplicación do convenio. A tal efecto emitirá cando o considere conveniente, e por acordo das partes, un informe sobre estes extremos.
- f) Asegurar a non discriminación por xénero, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores ou de calquera outra persoa.
- g) Impedir a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade físico/psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.
- h) Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no Convenio, na normativa aplicable ou que de común acordo as partes que a integran, e dentro do legalmente disposto, consideren conveniente atribuírlle.

48





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 14. Composición e Réxime de funcionamento

Composición:

Na súa primeira reunión, que terá natureza de sesión constitutiva da mesma, esta Comisión fixará, de modo concreto, a súa composición, garantindo, en todo caso, o antedito carácter paritario.

Réxime de funcionamento:

1. Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirse con carácter ordinario semestralmente, convocada con 7 días hábiles de antelación, e de xeito extraordinario, convocada con 2 días hábiles de antelación, cando o solicite polo menos o 50% das partes. A Comisión Paritaria deberá resolver, no prazo máximo de 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, no seu 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 7 días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia sexa exposta.

2. A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores/as, con voz mais sen voto.
3. A Comisión paritaria contará cun/ha secretario/a, que será un membro da mesa designado polo Concello, con voz mais sen voto.
4. O/a secretario/a realizará as convocatorias das sesións, co visto e prace dos/as 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 incluído o/a secretario/a.
6. Os acordos deberán adoptarse por maioría de cada unha das dúas representacións, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas as partes.
7. De cada xuntanza e ao seu remate, o/a secretario/a da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de constar o lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos 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 todos/as os/as asistentes.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

8. As actas das sesións archivaranse nun rexistro que custodiará a secretaría, 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 predeterminados. Estas comisións de traballo elaborarán ditames que logo serán presentados á Comisión Paritaria, 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 neste convenio. A Comisión poderá utilizar os servizos, ocasionais ou permanentes, de asesores/as, con voz mais sen 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.
13. Denunciado o Convenio, ata tanto sexa substituído por outro, a Comisión Paritaria seguirá exercendo as súas funcións.

CAPÍTULO III. DEREITOS SINDICAIS

50

SECCIÓN 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 15. Dereito á sindicación.

14. O persoal do Concello de Lousame terá dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.
15. O dereito á libre sindicación comprende o dereito a afiliarse ao sindicato da súa elección, a separarse do que estivese afiliado (non podendo ninguén ser obrigado a afiliarse a un sindicato) e a elixir libremente aos seus representantes.

Artigo 16. Protección para o exercicio do dereito a actividade sindical.

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





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

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

- a) Influír nas condicións de emprego do/a traballador/a para que este se afilie ou non a unha central sindical, que deixe de ser membro dela, ou que renuncie á actividade sindical.
- b) Frustrar ou relegar a calquera traballador/a no seu lugar de traballo, ou prexudicalo de calquera xeito a causa da súa pertenza a unha central sindical ou da súa participación nas actividades sindicais.
- c) Condicionar o emprego público á existencia de afiliación, ou non, a calquera central sindical, ou á existencia de causar baixa na mesma.

Artigo 17. Exercicio da actividade sindical

O persoal do Concello ten dereito a dedicarse á acción sindical no lugar, tempo e forma previstos na Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS), así como no Estatuto dos Traballadores, na Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) e na Lei do Emprego Público de Galicia, así como en calquera outra norma que, en cada momento, resulte de aplicación.

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

51

Artigo 18. Respecto ás necesidades do servizo.

Os dereitos recoñecidos aos traballadores municipais, neste capítulo, exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando sempre non interferir na boa marcha do traballo e con adecuación ás necesidades do servizo, con arranxo ao alcance legal e xurisprudencialmente fixado ao respecto.

SECCIÓN 2ª. DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Artigo 19. Constitución de Seccións Sindicais.

1. Os traballadores do Concello afiliados a centrais sindicais legalmente recoñecidas poderán constituír, no ámbito do propia Entidade Local, seccións sindicais, con arranxo ao establecido, ao respecto, nos propios estatutos/normas do Sindicato en cuestión, na LOLS, neste Convenio e na restante normativa aplicable.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

2. En todo caso, para o recoñecemento efectivo dos dereitos, garantías e competencias que, de xeito específico, neste Convenio se lles recoñecen e atribúen ás ditas seccións sindicais (nos termos do disposto no artigo seguinte), estas deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen teñen a condición de máis representativos ou que, no seu caso, teñan acadado representantes (tralo preceptivo proceso electoral) nos órganos de representación legal do persoal municipal. De non cumprir estes requisitos, as Seccións Sindicais que poidan terse constituído terán atribuídos os dereitos, garantías e competencias que, con carácter xenérico e básico, lle recoñeza a LOLS e restante normativa de aplicación.

Artigo 20. Dereitos, garantías e competencias das seccións sindicais. Delegados sindicais.

1 As seccións sindicais terán dereito, con carácter xeral, ao exercicio da representación e defensa dos intereses da central sindical á que pertencen, así como dos afiliados á mesma; e, no exercicio de dita representación e no caso de cumprires cos requisitos sinalados no apartado 1º do artigo anterior, terán recoñecidos os mesmos dereitos, garantías e obrigas, en materia de reunión, información e consulta, que os igualmente recoñecidos para os órganos de representación legal do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal), sen asunción da competencia para a negociación colectiva que á dita representación do persoal laboral se lle atribúe.

2. Igualmente, e no caso de cumprirse cos requisitos fixados, ao efecto, pola LOLS (ou previsións normativas concordantes e/ou substitutivas), as seccións sindicais poderán estar representadas, a todos os efectos, por delegados sindicais elixidos por e entre os seus afiliados; estes delegados sindicais, no suposto de que non formen parte, xa, da representación do persoal laboral, terán as mesmas garantías, dereitos e obrigas que os establecidos, en cada momento, para os membros do dito Comité (ou para os delegados de persoal), así como os expresamente previstos, ao efecto, pola dita LOLS e restante normativa aplicable ao respecto. En todo caso, de non cumprirse cos ditos requisitos legais, poderán nomear, non obstante, representantes/interlocutores que, sen ter a dita condición de delegado sindical (nos termos e co alcance do previsto na normativa referida) gozarán, non obstante, das seguintes garantías e atribucións:

- a) Ter acceso á mesma información que a Corporación poña a disposición do Comité de Empresa ou delegados de persoal, estando obrigados así mesmo a gardar sxiilo profesional naquelas materias nas que legalmente proceda.
- b) Asistir as reunións do Comité de Empresa ou delegados de persoal, así como aos órganos internos do Concello con competencias en materia de seguridade e hixiene, con voz pero sen voto.
- c) Ser oídos polo Concello previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten ós/as traballadores/as en xeral e ós seus afiliados en particular, e especialmente no referente ás sancións e despedimentos destes últimos.
- d) Participar, con voz pero sen voto, nos mesmo órganos e procesos de negociación colectiva do Concello nos que estean lexitimados a participar os representantes legais do persoal laboral

52





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

municipal (delegados de persoal ou Comité de Empresa)

Artigo 21. Sixilo profesional

Tanto os delegados sindicais, como as seccións sindicais, así como, de ser o caso, os asesores/expertos que os asistan, observarán o deber de sixilo profesional no exercicio dos seus dereitos e competencias e nos termos e co alcance do igualmente disposto para a representación legal do persoal laboral municipal.

SECCIÓN 3ª. DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 22. Os representantes do persoal .

Os delegados de persoal ou, de ser o caso, o Comité de Empresa, serán os órganos de representación legal do conxunto do persoal laboral do Concello de Lousame, e son os representantes específicos deste persoal diante deste e dos seus Órganos, sen prexuízo da representación que corresponda aos Delegados das seccións sindicais, nos termos do anteriormente exposto i en relación cos seus afiliados.

53

Artigo 23. Garantías e facultades

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente, en cada momento e ao respecto, a representación legal do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral) terá os seguintes dereitos e garantías:

- a) Dereito de audiencia no suposto de seguirse procedemento disciplinario a un traballador, sempre que exista pedimento expreso neste senso por parte do afectado, e sen menoscabo do dereito de audiencia do propio interesado.
- b) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa
- c) Dereito a non ser trasladados, sancionados nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, durante o exercicio das súas funcións nin dentro dos dous anos seguintes á expiración do seu mandato, por razón do desempeño da súa representación.
- d) Dispoñibilidade dun crédito de horas mensuais retribuídas, para o exercicio das súas funcións, de conformidade co número e limitacións fixados na normativa que, ao respecto,





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

resulte de aplicación en cada momento.

- e) Posibilidade de acumular nun ou varios membros da representación legal do persoal laboral, ou nos delegados da sección sindical, o crédito horario correspondente a outros membros da representación legal ou delegados da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total; quedando así exentos, durante o dito cómputo horario acumulado, do seu desempeño laboral ordinario, e con respecto, non obstante, das retribucións correspondentes, así como do seu dereito á promoción, carreira e formación profesional.
- f) Dereito a utilizar un local facilitado polo Concello, na medida das súas posibilidades, para o desenvolvemento da súa funcións de representación; local cunhas características e equipamento mínimos que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse, e que deberá ser compartido, agás no suposto da posibilidade doutros a maiores, coa representación legal persoal funcionario municipal e as seccións sindicais.
- g) Dereito a ser admitida a súa abstención ou escusa no suposto de seren designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.

Artigo 24. Competencias.

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa aplicable ao respecto en cada momento, a representación legal do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral) terá as seguintes competencias:

- a) Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos con afectación do persoal laboral do Concello.
- b) Recibir do Concello, consonte o establecido na Lei 2/91, do 7 de xaneiro, sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación (e restante normativa concordante), unha copia básica de todos os contratos laborais asinados polo mesmo.
- c) Propoñer, e negociar, perante os correspondentes órganos resolutorios municipais, cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social.
- 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 ao respecto das materias/asuntos previstos no presente convenio e na normativa aplicable ao respecto.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 25. Capacidade e sixilo profesional.

1. Recoñéceselle, aos representantes legais do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral), capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, e nos termos e co alcance dispostos, ao respecto, polo Estatuto dos Traballadores e a restante normativa de aplicación.
2. Os representantes legais do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral) así, como, de ser o caso, os asesores/expertos que os asistan, observarán o deber se sixilo profesional no exercicio dos seus dereitos e competencias, nos termos e co alcance do disposto, ao respecto, polo Estatuto dos Traballadores e a restante normativa de aplicación; en todo caso, ningún tipo de documento / información entregado polo Concello á dita representación do persoal laboral poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito municipal e para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

SECCIÓN 4ª. DO DEREITO DE REUNIÓN

Artigo 26. Dereito de reunión.

Os traballadores/as do Concello poderán exercitar o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinalados neste Convenio, o Estatuto dos Traballadores e na restante normativa de aplicación.

55

Artigo 27. Lexitimación para o exercicio do dereito de reunión.

Están lexitimados para convocar reunións:

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

Artigo 28. Do lugar e momento da reunión.

1. As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fora das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano municipal competente en materia de persoal e os que estean lexitimados para convocalas.
2. As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 15 horas anuais, e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.
3. Sen prexuízo do anterior, en período electoral as candidaturas que se presenten poderán convocar





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

e celebrar asembleas de persoal dentro da xornada laboral, por un tempo máximo, para todas elas, de 4 horas en cada centro de traballo.

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, cuxo utilización deberá ser previamente solicitada.
5. En calquera caso, a celebración das reunións non prexudicará a correcta prestación dos servizos municipais, quedando supeditadas, polo tanto, ás necesidades dos servizos afectados.
6. O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións se poidan celebrar, salvo nos seguintes casos:
 - a) Se non se cumpren as disposicións desta Lei.
 - b) Se transcorren menos de dous meses desde a última reunión celebrada.
 - c) Se aínda non se resarcíu ou afianzado ou resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
 - d) Peché legal da empresa. As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas polo parágrafo b).

Artigo 29. Convocatoria da reunión.

56

Os requisitos para celebrar unha reunión serán os seguintes:

- a) Comunicar de xeito fidedigno ao Concello, a súa celebración, e cunha con antelación mínima 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) Indicarase na comunicación:
 - a. Día, hora e lugar de celebración.
 - b. Colectivo ao que se convoca.
 - c. Orde do día.
 - d. Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para a convocatoria da reunión, consonte o disposto nesta sección e na normativa de aplicación.
- c) As reunións entenderanse autorizadas, e poderán celebrarse, nos termos do solicitado e sen outro requisito, se o órgano municipal competente non formula obxección e/ou negativa ao respecto, mediante resolución motivada, cando menos con vinte catro horas de antelación á celebración.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

SECCIÓN 5ª . DOS DEREITOS DE NEGOCIACIÓN E PARTICIPACIÓN COLECTIVA.

Artigo 30. Do dereito á negociación colectiva. Principios xerais

1. O persoal laboral municipal terá dereito á negociación colectiva, representación e participación institucional para a determinación das súas condicións de traballo.
 - a) Por negociación colectiva entenderase a negociación, para a determinación de condicións de traballo, entre a administración e o persoal laboral municipal.
 - b) Por representación entenderase a elección de representantes e a constitución de órganos unitarios a través dos cales se instrumentará a interlocución entre a administración municipal e o seu persoal laboral.
 - c) Por participación institucional entenderase a participación do persoal laboral, a través das organizacións sindicais, nos órganos de control e seguimento das administración que a lei contemple, ou que, por acordo, se decida na mesa xeral de negociación.
2. As organizacións sindicais máis representativas no ámbito da función pública están lexitimadas para a interposición de recursos, en vía administrativa e xurisdiccional, contra as resolucións dos órganos de selección, nos termos establecidos pola lexislación aplicable.
3. O exercicio dos dereitos do persoal laboral municipal á negociación colectiva, á representación e á participación institucional, para a determinación das súas condicións de traballo, garantírase e farase efectivo a través dos órganos, procedementos e criterios especificamente previstos nesta sección; debendo adecuarse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto no presente Convenio e na lexislación laboral.

57

Artigo 31. Órganos de Negociación Colectiva do Concello de Lousame..

1. No ámbito do Concello de Lousame, a negociación colectiva do persoal laboral levarase a cabo no seo dos seguintes órganos;
 - A Comisión Negociadora do Convenio Colectivo do Persoal Laboral
 - A Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

2. A Comisión Negociadora do Convenio Colectivo do Persoal Laboral, será o órgano competente para a negociación preceptiva e previa á aprobación e/ou modificación do Convenio Colectivo, e se constituirá ao amparo do disposto, ao respecto, polo Estatuto dos Traballadores e restante normativa de aplicación; sendo competente, igualmente, para a negociación de todas as materias con incidencia nas condicións de traballo do persoal laboral municipal. En calquera caso, de tratarse de materias comúns para persoal laboral e funcionario, o órgano Competente será a Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Lousame.

Conformarase, paritariamente, pola representación Concello, dunha parte, e pola representación legal do persoal laboral municipal, pola outra (Delegados de Persoal ou Comité de Empresa); sen prexuízo do dereito das Organizacións Sindicais, con presenza nos ditos órganos de representación do persoal laboral, a asistir con carácter asesor e informativo, así como da asistencia, con voz e sen voto, que igualmente se recoñecerá para os delegados das Seccións Sindicais, no caso da concorrencia dos supostos e requisitos que, ao respecto, se prevén neste Convenio. Asemade, tamén poderá contar coa asistencia de asesores e persoal municipal ou externo que, por razón de materia e ou especialización profesional/técnica, e previo acordo da propia Comisión, se considere oportuna.

O seu réxime de convocatoria, reunión e funcionamento adecuarase, con carácter xeral, e sen prexuízo daqueles que a propia Comisión poida acordar, aos seguintes criterios/normas:

- Esta Comisión, á marxe de ser convocada con motivo dos procesos de aprobación ou modificación do Convenio, tamén celebrará reunións/sesións cando o soliciten, de común acordo, ou de maneira separada, as partes, con indicación dos asuntos a tratar; ditas solicitudes serán remitidas ao Secretaría da Mesa, que dará traslado da mesma ás restantes partes.
- Por acordo entre as partes, designarase un empregado municipal do Concello para asumir as funcións de Secretario/a deste órgano de negociación, que será o/a encargado/a de redactar as correspondente actas, e certificará e dará fe dos contidos e desenvolvemento das reunións celebradas (nas actas ou certificados que a secretaría elabore, ao respecto das sesións celebradas, deberán aparecer recollidos, cando menos, e de forma expresa e clara, os acordos que, de ser o caso, se teñan adoptado). As actas, unha vez elaboradas, serán remitidas ás partes, debendo ser ratificadas, de ser o caso, e asinadas, polos asistentes, na seguinte reunión a celebrar. O/a secretario/a encargarse tamén das tarefas administrativas propias da preparación, convocatoria e publicidade da mesa de negociación.
- Aos efectos da tramitación/xestión ordinaria da súa celebración, as convocatorias realizaranse, formalmente, por parte da Alcaldía ou, no seu caso, polo Concelleiro/a en que teña delegado dita competencia, así como a asistencia e representación ordinaria do Concello na Mesa Xeral (salvo que, por acordo da propia Mesa, se decida fixar a outro membro da Mesa como responsable de ditas convocatorias). En todo caso, a orde do día dos asuntos a tratar, que se achegará á dita convocatoria, conformarase segundo as solicitudes recibidas, ao respecto, por algunha/s de/as partes, podendo propoñer, calquera delas, cantos asuntos consideren oportunos; sen prexuízo de que, ao respecto dos ditos asuntos/materias propostos, poida emitirse informe por parte dos servizos técnico-xurídicos municipais que, de ser o caso, conclúa a imposibilidade ou a non procedencia normativa do seu tratamento por parte deste órgano de negociación (circunstancia excepcional que, en todo caso, se trasladará ás partes).





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

- O traslado material da convocatoria, xunto coa documentación correspondente, correrá a cargo do/a Secretario/a (que tamén se encargará do traslado e/ou intercambio de información/documentación que, entre as partes, proceda realizar).
 - As partes recibirán notificación formal da celebración das reunións cunha antelación mínima de 48 horas, poñendo simultaneamente á súa disposición toda a documentación relativa aos asuntos incluídos na orde do día para os efectos do seu coñecemento e estudo previo.
 - Calquera das partes poderá deixar sobre a mesa os asuntos que, ao seu entender, requiran dun máis detido exame ou emisión de informe, ou cando se considere que faltan datos e/ou antecedentes de importancia para fundamentar a adopción de acordos ou resolucións. Do mesmo xeito, calquera dos representantes de ambas partes poderá facer constar, na acta da reunión, o ditame ou informe que emitan, ao respecto, os órganos/servizos competentes da Corporación, as discrepancias de calquera índole e os argumentos en que as mesmas se fundamenten.
3. A Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame terá como obxecto a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns ao persoal laboral e funcionario ao servizo da entidade municipal, e se constituirá ao amparo do disposto, ao respecto, polo EBEP e restante normativa de aplicación. De calquera xeito, en caso de existires dúbidas ao respecto do órgano negociador competente nunha determinada materia, deberá ser a propia Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame, en primeira instancia, a que asuma a súa discusión ou derivación, no seu caso, ao órgano negociador competente. Conformatase de xeito paritario, estando presentes a representación do Concello, das Organizacións Sindicais máis representativas (conforme aos criterios de lexitimidade representativa e proporcionalidade na composición das mesas que, ao respecto, se establece no EBEP e demais normativa de aplicación) e do persoal laboral municipal (Comité de Empresa ou delegados de persoal laboral); todo ilo, sen prexuízo do dereito dos representantes legais do persoal funcionario municipal (Delgados do persoal funcionario) a asistir con carácter asesor e informativo, así como do dereito de asistencia, con voz e sen voto, que igualmente se recoñecerá aos delegados das Seccións Sindicais, no caso da concorrencia dos supostos e requisitos que, ao respecto, se prevén neste Convenio e na normativa xeral de aplicación. Asemade, tamén poderá contar coa asistencia de asesores e persoal municipal ou externo que, por razón de materia e ou especialización profesional/técnica, e previo acordo da propia Mesa, se considere oportuna.

Artigo 32. Materias obxecto da negociación.

Serán obxecto de negociación, no seu eido respectivo, en relación coas competencias sinaladas no presente Convenio, e restante normativa de aplicación, para cada órgano de negociación, as materias que, segundo a normativa aplicable en cada momento, merezan esta consideración, co alcance que legalmente proceda en cada caso. A tal efecto tomarase como referencia o estipulado, ao respecto, polo EBEP (no seu artigo 37), pola Lei do Emprego Público de Galicia (no seu artigo 153), polo Estatuto dos Traballadores e restantes previsións normativas concordantes que, de ser o caso, estean vixente en cada momento.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 33. Principio de boa fe na negociación.

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

SECCIÓN 6ª. DO DEREITO DE FOLGA.

Artigo 34. O dereito de folga.

O persoal laboral municipal poderá exercer o dereito de folga nos termos recollidos na lexislación vixente.

CAPÍTULO IV. DEREITOS E DEBERES

Artigo 35. Dereitos dos traballadores municipais. Dereitos individuais.

Os traballadores municipais teñen os seguintes dereitos, de carácter individual, en 60 correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo:

- a) Á inmovilidade na praza legalmente adquirida.
- b) Ao desempeño efectivo das funcións ou tarefas propias da súa condición profesional, e de acordo coa progresión alcanzada na súa carreira profesional.
- c) Á progresión na carreira profesional e promoción interna, segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.
- d) A percibir as retribucións e as indemnización por razón do servizo.
- e) A participar na consecución dos obxectivos atribuídos á unidade onde preste os seus servizos e a ser informado polos seus superiores das tarefas a desenvolver.
- f) Á defensa xurídica e protección da Administración Pública nos procedementos que se sigan ante calquera orde xurisdiccional como consecuencia do exercicio lexítimo das súas funcións ou cargos públicos.
- g) Á formación continua e á actualización permanente dos seus coñecementos e capacidades





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

profesionais, preferentemente en horario laboral.

- h) Ao respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual, moral e laboral.
- i) Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- j) Á adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- k) Á liberdade de expresión dentro dos límites do ordenamento xurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.
- m) Ás vacacións, descansos, permisos e licenzas.
- n) Á xubilación segundo os termos e condicións establecidas nas normas aplicables.
- o) Ás prestacións da Seguridade Social correspondentes ao réxime que lles sexa de aplicación.
- p) Á libre asociación profesional.
- q) Á súa integridade física e unha adecuada política de seguridade e hixiene.
- r) Á intimidade no uso de dispositivos dixitais postos á súa disposición e fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización, así como á desconexión dixital nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.
- s) Aos demais dereitos recoñecidos, con carácter xeral, polo ordenamento xurídico.

61

Artigo 36. Dereitos dos traballadores municipais. Dereitos individuais exercidos colectivamente

Os traballadores municipais terán os seguintes dereitos individuais, que se exercen de forma colectiva:

- a) Á liberdade sindical.
- b) Á negociación colectiva e á participación na determinación das condicións de traballo.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

- c) Ao exercicio da folga, coa garantía do mantemento dos servizos esenciais da comunidade.
- d) Á formulación de conflitos colectivos de traballo, de acordo coa lexislación aplicable en cada caso.
- e) Ao de reunión, nos termos establecidos no presente convenio, TRET, TREBEP e LEPEGA.

Artigo 37. Deberes e principios éticos e de conduta

Os traballadores municipais deberán desempeñar con dilixencia as tarefas que teñan asignadas, e velar polos intereses xerais con suxeición e observancia da Constitución e do resto do ordenamento xurídico, e deberán actuar con arranxo aos seguintes principios; obxectividade, integridade, neutralidade, responsabilidade, imparcialidade, confidencialidade, dedicación ao servizo público, transparencia, exemplaridade, austeridade, accesibilidade, eficacia, honradez, promoción da contorna cultural e ambiental, e respecto á igualdade entre mulleres e homes, que inspiran o Código de Conduta dos traballadores públicos configurado polos principios éticos e de conduta regulados neste Convenio e, con carácter xeral, na normativa de emprego público que resulta de aplicación.

Os principios e regras establecidos neste capítulo informarán a interpretación e aplicación do réxime disciplinario dos empregados públicos.

Deberes e principios éticos

62

1. Os traballadores públicos respectarán a Constitución e o resto de normas que integran o ordenamento xurídico.
2. A súa actuación perseguirá a satisfacción dos intereses xerais dos cidadáns e fundamentarase en consideracións obxectivas orientadas cara á imparcialidade e o interese común, á marxe de calquera outro factor que exprese posicións persoais, familiares, corporativas, clientelares ou calquera outras que poidan chocar con este principio.
3. Axustarán a súa actuación aos principios de lealdade e boa fe coa Administración na que presten os seus servizos, e cos seus superiores, compañeiros, subordinados e cos cidadáns.
4. A súa conduta basearase no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, evitando toda actuación que poida producir discriminación algunha por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
5. Absteranse naqueles asuntos nos que teñan un interese persoal, así como de toda actividade privada ou interese que poida supor un risco de expor conflitos de intereses co seu posto público.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

6. Non contraerán obrigacións económicas nin intervirán en operacións financeiras, obrigacións patrimoniais ou negocios xurídicos con persoas ou entidades cando poida supor un conflito de intereses coas obrigacións do seu posto público.
7. Non aceptarán ningún trato de favor ou situación que implique privilexio ou vantaxe inxustificada, por parte de persoas físicas ou entidades privadas.
8. Actuarán de acordo cos principios de eficacia, economía e eficiencia, e vixiarán a consecución do interese xeral e o cumprimento dos obxectivos da organización.
9. Non influirán na axilización ou resolución de trámite ou procedemento administrativo sen xusta causa e, en ningún caso, cando iso comporte un privilexio en beneficio dos titulares dos cargos públicos ou a súa contorna familiar e social inmediato ou cando supoña un menoscabo dos intereses de terceiros.
10. Cumprirán con dilixencia as tarefas que lles correspondan ou se lles encomenden e, no seu caso, resolverán dentro de prazo os procedementos ou expedientes da súa competencia.
11. Exercerán as súas atribucións segundo o principio de dedicación ao servizo público absténdose non só de condutas contrarias ao mesmo, senón tamén de calquera outras que comprometan a neutralidade no exercicio dos servizos públicos.
12. Gardarán secreto das materias clasificadas ou outras cuxa difusión estea prohibida legalmente, e manterán a debida discreción sobre aqueles asuntos que coñezan por razón do seu cargo, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público.

63

Principios de conduta.

1. Tratarán con atención e respecto aos cidadáns, aos seus superiores e aos restantes traballadores públicos.
2. O desempeño das tarefas correspondentes ao seu posto de traballo realizarase de forma dilixente e cumprindo a xornada e o horario establecidos.
3. Obedecerán as instrucións e ordes profesionais dos superiores, salvo que constitúan unha infracción manifesta do ordenamento xurídico, nese caso poranas inmediatamente en coñecemento dos órganos de inspección procedentes.
4. Informarán aos cidadáns sobre aquelas materias ou asuntos que teñan dereito a coñecer, e facilitarán o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigacións.
5. Administrarán os recursos e bens públicos con austeridade, e non utilizarán os mesmos en proveito





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

propio ou de persoas achegadas. Terán, así mesmo, o deber de velar pola súa conservación.

6. Rexeitarase calquera agasallo, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaia máis aló dos usos habituais, sociais e de cortesía, sen prexuízo do establecido no Código Penal.
7. Garantirán a constancia e permanencia dos documentos para a súa transmisión e entrega aos seus posteriores responsables.
8. Manterán actualizada a súa formación e cualificación.
9. Observarán as normas sobre seguridade e saúde laboral.
10. Porán en coñecemento dos seus superiores ou dos órganos competentes as propostas que consideren adecuadas para mellorar o desenvolvemento das funcións da unidade na que estean destinados. A estes efectos poderase prever a creación da instancia adecuada competente para centralizar a recepción das propostas do persoal municipal ou administrados que sirvan para mellorar a eficacia no servizo.
11. Garantirán a atención ao cidadán en galego ou castelán, segundo este o solicite.

64

CAPÍTULO V. ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO. CALENDARIO LABORAL, XORNADA E HORARIOS DE TRABAJO

Artigo 38. Réxime xeral en materia de calendario laboral e xornada e horarios de traballo

Sen prexuízo do previsto, con carácter xeral e básico, no presente Capítulo, no que se refire á regulación do calendario laboral e xornada e horarios de traballo deberase estar ao disposto nas previsións normativas que resulten aplicables ao persoal funcionario ao servizo do Concello, así como ás normas/instrucións concretas e internas que poidan estar vixentes.

En todo caso, e sen prexuízo do antes sinalado, así como do igualmente previsto ao longo do presente Capítulo, a regulación e xestión efectiva do calendario laboral e xornada e horarios de traballo, adecuaranse, en todo caso;

- a) Á duración da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento e que, de conformidade coas disposicións normativas vixentes, resulte aplicable en cada momento; sen que poida menoscabarse o cómputo anual da mesma como consecuencia da xornada intensiva de verán ou do goce das festividades locais, autonómicas e nacionais
- b) Á acomodación dos horarios ás necesidades dos servizos, respondendo ao criterio de facilitar a





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

adecuada prestación e atención á cidadanía.

- c) Ao respecto dos períodos de descanso, entre xornadas, e dentro da mesmas, conforme aos criterios fixados nas presentes previsións e na normativa aplicable.
- d) Á acomodación aos horarios de apertura e cierre dos edificios e instalacións de uso ou titularidade municipal, nos termos do fixado polo órgano competente.
- e) Ao respecto do deber de negociación colectiva, co alcance e nos termos do sinalado, ao respecto destas materias, polas previsións normativas de aplicación

Artigo 39. Calendario laboral ordinario. Criterios Xerais

1. O calendario laboral dos diferentes servizos e persoal do Concello de Lousame deberá adecuarse, en todo caso, ao que se estableza, ao respecto, e con carácter xeral e anual, polos organismos competentes da Administración Central, Autonómica e Local, dentro das súas respectivas competencias, e afecte ao conxunto da Administración Local de Galicia, en xeral, e ao Concello de Lousame, en particular. Deste xeito, cada ano terán a consideración de inhábiles a efectos laborais, retribuídos e non recuperables, todos os domingos do ano, así como os días festivos fixados polos referidos organismos competentes.

En todo caso, as anteditas previsións xerais e ordinarias se fixan sen prexuízo daquelas outras particulares que podan existir nos servizos especiais que, polas súas características e natureza, requiran dunha especial ordenación horaria, resultando imposible a súa adecuación aos criterios ordinarios sobre calendario laboral que, con carácter xeral e para o conxunto da administración e persoal municipais, se veñen de fixar.

2. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechados os servizos e dependencias municipais, a excepción dos servizos de Rexistro Xeral e Información (agás que os ditos días coincidan en sábado ou domingo), así como aqueloutros servizos especiais que, en atención ás súas características, e de conformidade co previsto nos seus calendarios específicos, requiran de cobertura e prestación nestes días.

O calendario laboral incorporará dous días de permiso, de similar natureza ós días por asuntos particulares no caso de que os referidos días 24 ou 31 coincidan en sábado ou domingo. Ademais, a prestación de servizo en ditos días, 24 ou 31 de decembro, terá a consideración de servizo extraordinario realizado en día festivo, dando lugar ao dereito, por parte do persoal afectado, á compensación correspondente, conforme aos criterios fixados, para tales supostos, nas presentes instrucións.

3. Todo o persoal municipal tamén disporá cada ano natural e como máximo dun día adicional de permiso cando algunha das festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído e non recuperable, e non substituíbles pola Comunidade Autónoma, coincidan en sábado.

4. O día 22 de maio, festa dos/as empregados/as públicos da Administración local só prestará servizos o persoal de rexistro en horario reducido de 9:30 a 12:00 o que se advertirá na porta do Concello e taboleiro de anuncios con polo menos 7 días de antelación. Os traballadores que asistan ós actos





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

programados farano en representación do concello en horario laboral. O persoal que non participe realizará a xornada normal de traballo.

5. Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse, anualmente, por parte da Alcaldía, ou pola Concellería con competencias delegadas en materia de persoal, antes do inicio de cada ano natural, previo informe e tratamento coa representación legal dos traballadores, debendo ser obxecto de coñecemento público de todo o persoal.

Así, para cada ano será configurado un Calendario Laboral xeral e ordinario, aplicable con carácter xeral e supletorio a todos os servizos e empregados municipais, xunto cos correspondentes Calendarios específicos dos diferentes servizos especiais que, de ser o caso, e polas súas particulares características e natureza, requiran dunha especial ordenación horaria, resultando imposible a súa adecuación aos criterios fixados no referido Calendario Xeral e Ordinario.

Nos devanditos calendarios, tanto no xeral e ordinario, como nos específicos dos diferentes servizos especiais, incluírase, cando menos, a distribución ordinaria da xornada laboral e, polo tanto, a fixación dos horarios habituais e ordinarios de traballo, así como aqueloutros contidos que se estimen oportunos e/ou necesarios e que, en todo caso, se adecúen aos criterios fixados nas presentes previsións, así como na normativa xeral aplicable.

Artigo 40. Cómputo e distribución ordinaria da xornada laboral. . Horarios ordinarios de traballo.

66

1. No tocante ao cómputo e duración da xornada laboral mínima, de obrigado cumprimento, por parte do persoal municipal, deberase estar ao previsto, en cada momento, para o persoal funcionario municipal (de conformidade ás disposicións normativas vixentes que lles resulten aplicables).

En base ao anterior, tendo en conta as previsións legais actualmente vixentes e aplicables na materia, a xornada xeral de traballo do todo o persoal ao servizo do Concello de Lousame (incluído o laboral) non poderá ser inferior a 37 horas e media semanais de traballo efectivo, de promedio, en cómputo anual, equivalente a 1642 horas anuais; todo ilo sen prexuízo das adecuacións e/ou modificacións futuras que, como consecuencia das previsións normativas aplicables ao efecto, sexa preciso realizar (previo proceso de tratamento e negociación coa representación legal do persoal municipal). Non obstante, as persoas asinantes do presente convenio colectivo comprométese a aplicar as oportunas modificacións regulamentarias co obxecto de que a devandita xornada ordinaria poida quedar establecida en 35 horas semanais, na medida en que as disposicións legais así o permitan. As 2,5 horas que restan do total das 37,5 horas semanais poderán ser destinadas á formación das traballadoras e dos traballadores de xeito non presencial.

Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados e/ou autorizados, polo correspondente órgano municipal, para a capacitación e cualificación profesional, ou para a adaptación ás esixencias dos postos e/ou funcións a desempeñar, cando se desenvolvan dentro da xornada ordinaria de traballo do persoal participante ou, sendo á marxe da mesma, resulten de asistencia obrigada e/ou requirida, tendo ditas horas a consideración de tempo de traballo efectivo, a





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

todos os efectos.

2. A xornada ordinaria de traballo desenvolverase segundo o previsto en cada un dos diferentes servizos e/ou postos, e con arranxo aos criterios e horarios fixados nos seus respectivos calendarios laborais e/ou nas normas/instrucións concretas e internas que, poidan estar vixentes no Concello de Lousame; debendo adecuarse ao cumprimento da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento, vixente en cada momento (xa sexa en promedio semanal ou cómputo anual).

Poderase contemplar a posibilidade (voluntaria) de que os empregados desenvolvan unha parte da súa xornada de traballo mediante horario flexible. Unha posibilidade de flexibilidade horaria que deberá garantir a cobertura dun horario troncal e de obrigada presenza no posto de traballo, e que estará supeditada, en todo momento, á súa previa autorización (con arranxo ao procedemento que a tal efecto se defina) e compatibilidade coa adecuada prestación/coertura dos servizos e/ou postos afectados.

Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive (xornada de verán), poderase gozar dunha xornada reducida de traballo; asemade, e por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, o persoal con fillos/as, descendentes, persoas suxeitas a súa tutela ou con acollemento de ata 12 anos de idade ou persoas a cargo con discapacidade, poderá acollerse, a esta modalidade de xornada reducida de verán, dende o 1 de xuño e ata o 30 de setembro de cada ano (este dereito poderá exercerse tamén o ano no que o menor cumpra a idade de 12 anos). E, todo ilo, con arranxo aos criterios que con carácter xeral para todo o persoal municipal, se poidan ter fixado no Concello de Lousame.

3. Introducirase o cómputo da xornada non presencial na modalidade de teletraballo segundo o disposto na ORDE do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia, e disposicións legais que a desenroñen.

67

Artigo 41. Tempo de traballo efectivo. Descansos

1. Durante a xornada laboral ordinaria dispoñerase dunha pausa de trinta minutos de descanso, computable como de traballo efectivo, sempre que a xornada sexa de seis ou máis horas continuadas; debendo gozarse de xeito que non afecta á correcta prestación/coertura dos servizos e/ou postos implicados. Non obstante, por motivos de conciliación laboral e persoal/familiar, sempre que resulte compatible coas ditas razóns/necesidades do servizo, así como cos criterios e previsións normativas aplicables en materia de seguridade e saúde laboral, e previa solicitude formal realizada polo persoal interesado, se poderá autorizar que a dita pausa sexa substituída por un retraso ou adianto de 30 minutos na hora de comezo ou finalización, respectivamente, da xornada ordinaria de traballo correspondente; autorización que corresponderá, en todo caso, á Alcaldía ou Concellaría con competencias delegadas na materia. O persoal en réxime de xornada partida, gozará de dúas pausas de 15 minutos computándose como tempo de traballo efectivo; distribuídas nas dúas partes da xornada laboral e, preferentemente, no medio de cada unha delas, respectivamente, ou na forma que resulte máis acaída para a adecuada prestación do servizo, sen que se poidan acumular, en ningún caso, tramos superiores a seis horas de traballo sen pausa





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

para o descanso; todo ilo, sen prexuízo da posibilidade de acumulación dos ditos descansos (de 15 minutos), ao inicio ou á fin das dúas partes da xornada, con arranxo aos mesmos criterios, e procedemento, anteriormente sinalados para a xornada continuada.

2. Todo o persoal municipal terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá o sábado e o domingo; sen prexuízo, nos obstante, 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.
3. Entre a finalización dunha xornada e o comezo da seguinte mediará, como mínimo, un período de 12 horas, salvo situacións excepcionais debidamente xustificadas.
4. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.
5. Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir da súa presenza no lugar de recollida ou reunión establecido ou no centro de control, tanto na entrada como na saída do traballo.
6. Todo o regulado no presente artigo debe entenderse sen prexuízo das particularidades fixadas, ao respecto e con carácter específico, para os servizos especiais.

68

Artigo 42. Servizos con distribución da xornada e horarios de traballo específicos.- Servizos especiais.

1. A distribución da xornada e horarios específicos serán os que resulten aplicables a aqueles servizos especiais que, polas súas particularidades e natureza, requiren dunha especial ordenación horaria, resultando imposible a súa adecuación aos criterios ordinarios sobre distribución de xornada e horarios de traballo fixados, con carácter xeral, para o conxunto da administración e persoal municipais, nos termos do sinalado no punto anterior. En todo caso, a aplicación duns criterios específicos, ao respecto, garantirá o cumprimento dunha xornada mínima de traballo, por parte do persoal vinculado a estes servizos especiais, equivalente á do restante persoal municipal, así como a adecuada prestación do servizo; sendo igualmente aplicables, en todo o non expresamente previsto, e no que resulte compatible coa súas peculiares necesidades e natureza, os criterios vixentes, con carácter xeral e ordinario, para o conxunto do persoal e servizos do Concello de Lousame, en materia de calendario, distribución de xornada e horarios de traballo.
2. Naqueles servizos especiais que, pola natureza da súa actividade, deban organizarse en quendas de traballo, estas efectuaranse mediante rotación entre todos os traballadores; de tal xeito que os calendarios laborais respectivos deberán dispoñer do correspondente sistema de distribución das





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e aos servizos a realizar e respectando, en todo caso, o descanso dentro das xornada de traballo, entre as mesmas, así como descanso semanal mínimo ininterrompido.

3. Procurarase, asemade, 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 devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo, sen prexuízo dos supostos en que, pola debida adecuación ás condicións psicofísicas do persoal afectado, proceda a súa exclusión deste sistema: procurando, igualmente, os mecanismos necesarios para que o persoal alterne os festivos traballados cada ano natural, en relación aos festivos traballados o ano anterior.
4. En todo caso, a particular distribución da xornada laboral destes servizos especiais, así como a correspondente fixación dos seus horarios específicos, incorporaranse no seu respectivo Calendario Laboral, que no tocante á súa aprobación se rexerá polo igualmente previsto, a este respecto, e con carácter ordinario e xeral, para o conxunto dos servizos e persoal municipais.

Artigo 43.- Medias de conciliación, flexibilización e/ou redución de xornada e/ou horarios de traballo.

Os criterios e previsións contidas, nos artigos anteriores, en relación ao calendario laboral, xornada e horarios de traballo, serán materializados, en todo caso, sen prexuízo do debido respecto dos dereitos recoñecidos, ao persoal laboral municipal, en materia de conciliación laboral persoal e familiar e flexibilidade/redución horaria (segundo o previsto, ao efecto, no EBEP, LEPG, Estatutos dos Traballadores e restante normativa concordante e/ou aplicable ao respecto en cada momento)

69

Artigo 44. Servizos extraordinarios fóra da xornada laboral.

1. Terán a consideración de servizos extraordinarios as horas de traballo prestadas fóra da xornada normal/ordinaria de traballo, con carácter excepcional, e coa finalidade de atender a extraordinarias e urxentes necesidades de servizo.

En ningún caso os menores de dezoito anos poderán realizar horas extraordinarias.

Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo nos supostos ós que se refire o artigo 35.3 do TRET: Non se terá en conta, a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para prever ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

A atención dos servizos extraordinarios fóra da xornada normal/ordinaria de traballo, que respondan ás características definidas no parágrafo anterior, excluídas as motivadas por razón de forza maior (para a reparación e prevención de sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes), terá carácter voluntario,





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

sen que ningún empregado poida ser obrigado a facelas nin represaliado pola súa negativa.

Tamén terán a consideración de servizos extraordinarios as horas necesarias para asistir a xuízos ou comparecencias xudiciais/administrativas, a realizar fóra da xornada de traballo, e como consecuencia do exercicio do posto e/ou funcións desempeñados como persoal ao servizo do Concello de Lousame. Se o día de dita asistencia e ou comparecencia, o persoal traballador estivera gozando do seu día de descanso e/ou libranza, será substituído por outro día de descanso/libranza

2. As horas realizadas fóra da xornada normal de traballo só serán consideradas servizos extraordinarios, nos termos do exposto no punto anterior, cando previamente se autorice a súa realización, con carácter excepcional e coa finalidade de atender a extraordinarias e/ou urxentes necesidades de servizo, por parte do responsable administrativo e/ou concelleiro do servizo afectado (ou, no seu defecto, por parte da Alcaldía), que deberá igualmente acreditar, posteriormente, a súa efectiva realización; as horas realizadas voluntariamente e sen causas xustificadas, non poderán ser reclamadas para a súa compensación como servizos extraordinarios.

Igualmente, consideraranse servizos extraordinarios as horas consumidas, polo persoal que realice traballo a quendas, na espera do relevo correspondente, sen prexuízo da esixencia da responsabilidade correspondente polo incumprimento do horario.

Os responsables dos servizos/unidades responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización de servizos extraordinarios, así como da veracidade das circunstancias que xustifiquen a súa realización.

3. Para o debido control do número de horas extraordinarias feitas, levarase un rexistro, por servizos, co número de horas realizadas trimestralmente que, en todo caso, será entregado, tamén con carácter trimestral, aos representantes dos traballadores.

A compensación por servizos extraordinarios será realizada, preferentemente, en tempo de descanso, e só excepcionalmente, e de xeito motivado, ante a imposibilidade de compensación horaria, se procederá a súa compensación económica para o que se tomarán como base os importes contidos ó respecto no IV Convenio colectivo único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado ou os textos que o modifiquen ou o substitúan.

A realización de traballos fóra da xornada ordinaria compensaranse a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria traballada dentro da xornada de luns a sábado, e cando os servizos extraordinarios se realicen en domingo, festivo ou en horario nocturno compensaranse en todo caso con 3 horas por hora traballada.

A compensación horaria deberá materializarse, preferentemente, en xornadas de traballo completas, dentro dos catro meses seguintes á realización dos servizos, previa solicitude do persoal (conforme ao mesmo procedemento de solicitude e concesión fixado para os supostos de permisos/licenzas), que deberá ser compatible, ~~en todo caso~~, coa adecuada prestación dos servizos correspondentes; en casos excepcionais, en que non sexa posible a acumulación ata completar xornadas completas, e sempre que sexa compatible coa adecuada prestación dos servizos, poderase autorizar o goce das compensacións en





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

tempo inferior.

4. O número máximo de horas de traballo, con consideración de servizos extraordinarios, que o persoal laboral municipal poderá realizar non excederá de límite máximo de 80 ao ano; non computándose, aos efectos da dita limitación, as motivadas en necesidades/causas de forza maior e, polo tanto, para a reparación e prevención de sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes (independentemente da súa correspondente compensación como hora extraordinaria).

Artigo 45. Xornadas e horarios especiais.

1. Entenderase por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10 da noite (22:00 p.m) e as 6 da mañá (6:00 a.m.).
2. Entenderase por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 22:00 horas da véspera de cada festivo ou día de libranza/descanso previsto no calendario laboral propio de cada servizo, de ser o caso, e as 22:00 horas de cada festivo ou día de libranza
3. Enténdese por traballo a quendas toda organización de traballo en equipo segundo a cal os/as traballadores/as ocupan, sucesivamente, os mesmos postos de traballo, seguindo un certo ritmo, continuo ou discontinuo, implicando para o/a traballador/a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou semanas, e implique a variación do descanso semanal. Naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade deban organizarse por quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre os todos/as os traballadores/as.
4. Entenderase por traballo en xornada partida o realizado en horario de mañá e tarde para completar a xornada ordinaria diaria.
5. Entenderase por xornada irregular aquela non axustada a quenda e que, en todo caso, e en cómputo anual, deberá adecuarse á xornada ordinaria do restante persoal. A necesidade desta xornada virá determinada pola natureza da actividade que se desenvolve, de tal xeito que a suxeición á xornada ordinaria imposibilite a prestación do servizo.
6. Todas estas particulares distribucións e condicións horarias da xornada laboral, en caso de constituíren unha condición definitiva, e estable, do desempeño de certos postos de traballo, serán obxecto de consideración, xunto coas restantes características particulares dos mesmos, para a súa valoración económica e, concretamente, para a fixación do complemento específico (ou concepto retributivo análogo) que a estes se lle asigne, a través da RPT, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello.

Artigo 46. Control e cumprimento horario. Xestión de ausencias

1. Todo o persoal ao servizo do Concello estará obrigado ao cumprimento da xornada e horarios de traballo





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

establecidos no correspondente calendario laboral e/ou servizo, así como ao disposto, en materia de permanencia e ausencia no posto de traballo, nas previsións normativas que resulten igualmente aplicables, así como nas normas/instrucións concretas e internas que, de ser o caso, para o conxunto do persoal municipal, e en desenvolvemento das ditas previsións normativas, poidan estar vixentes no Concello de Lousame.

2. Serán consideradas como xustificadas as ausencias derivadas do exercicio dos dereitos recoñecidos, ao persoal municipal, en materia de vacacións, licenzas, permisos, incapacidade laboral, conciliación ou calquera outro suposto de ausencia laboral con cobertura normativa e/ou previsto nas instrucións/normas internas vixentes, ao efecto, e para o conxunto do persoal municipal do Concello de Lousame; sempre que a súa solicitude, tramitación e/ou goce se teña adecuado ao procedemento e criterios fixados, ao respecto, polas ditas previsións normativas e/ou instrucións internas.
3. O persoal estará obrigado a comunicar todas aquelas ausencias e/ou faltas de puntualidade que se produzan ao comezo da xornada laboral, mediante o correspondente aviso ao responsable administrativo do servizo afectado ou, no seu defecto, ao órgano/unidade municipal responsable da xestión ordinaria de persoal; seguíndose igual procedemento no caso de ser unha ausencia sobrevida durante a xornada laboral.
4. Nos supostos de incapacidade temporal, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, a presentación do parte médico acreditativo deberá realizarse, como máximo, ao cuarto día dende o inicio da mesma. Os sucesivos partes médicos de confirmación, así como os informes médicos de ratificación, coa periodicidade que regulamentariamente proceda, deberán presentarse no órgano e/ou unidade encargada da xestión ordinaria de persoal, no prazo máximo de tres días desde a súa expedición; así mesmo, unha vez expedido o parte médico de alta, a incorporación ao posto de traballo deberase producir no primeiro día de traballo/laborable inmediatamente posterior á data de alta, achegando nese momento o citado parte.
5. Nos casos de ausencia parcial ao posto de traballo, como consecuencia da asistencia a consultas, revisións probas ou tratamentos médicos, dito período de tempo se considerará como de traballo efectivo, sempre que a ausencia se limite ao tempo indispensable e se xustifique, adecuadamente, a dita asistencia. En todo caso, o dereito do persoal municipal a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas, revisións probas ou tratamentos médicos, só será recoñecido nos supostos en que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.
6. As ausencias e faltas de puntualidade do persoal que non queden debidamente xustificadas, conforme aos criterios anteriormente sinalados, darán lugar á correspondente dedución proporcional de retribucións; en todo caso, esta dedución de retribucións non terá carácter sancionador e, polo tanto, realizarase sen prexuízo das sancións disciplinarias que, de ser o caso, poidan proceder.

CAPÍTULO VI. VACACIÓNS, LICENZAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS E OUTRAS SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 47. Vacacións.

Para a regulación do réxime de vacacións no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 48. Réxime de licenzas.

Para a regulación do réxime de licenzas no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 49. Réxime de permisos.

Para a regulación do réxime de permisos no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 50. Excedencias.

Para a regulación do réxime de excedencias no ámbito deste convenio estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado ou os textos que o modifiquen ou o substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúnhas delas a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

Artigo 51. Outras situacións administrativas.

Para a regulación doutras situacións administrativas (por exemplo: suspensión de contrato) no ámbito deste convenio estarase ó disposto na regulación de vacacións, licenzas, permisos e outras situacións administrativas que en cada momento estea vixente para o persoal funcionario municipal (TREBEP e LEPEGA) ou os textos que as modifiquen ou as substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador, conténdose no anexo final un resumo dalgúns deles a fin de facilitar a súa interpretación por tódalas partes implicadas e que serán modificados e ampliados a principio de tódolos anos de vixencia do convenio segundo o artigo 4.1 anterior.

73





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

CAPITULO VII. PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN E CLASIFICACIÓN DO PERSOAL LABORAL MUNICIPAL

Artigo 52. Planificación dos recursos humanos municipais. Obxectivos e instrumentos.

A planificación dos recursos humanos, no ámbito do emprego público do Concello, terá como obxectivo fundamental contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos públicos e da eficiencia na utilización dos recursos dispoñibles; e, todo ilo, mediante a determinación dos efectivos precisos e a mellora da súa distribución, formación, promoción profesional e mobilidade.

Os instrumentos básicos, e fundamentais, de planificación dos recursos humanos municipais (incluíndo o colectivo de persoal laboral) serán os rexistros de persoal, o cadro de persoal, relación de postos de traballo, os plans de ordenación de recursos humanos e a oferta de emprego público; que se adecuarán, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto no presente Convenio e na lexislación laboral.

74

Artigo 53. Plans de ordenación de recursos humanos.

1. O Concello poderá elaborar plans de ordenación de recursos humanos, referidos tanto ao persoal funcionario como ao laboral, que conterán, de forma conxunta, as actuacións que se deban desenvolver para a óptima utilización dos recursos humanos no ámbito que resulte afectado, dentro dos límites orzamentarios e de acordo coas directrices de política de persoal.
2. A elaboración dos plans de ordenación de recursos humanos virá precedida, en todo caso, dunha análise das dispoñibilidades e necesidades de persoal, desde o punto de vista tanto do número de efectivos como dos seus perfís profesionais ou niveis de cualificación, no conxunto do persoal municipal, ou nun determinado sector/colectivo funcional/profesional.
3. A súa elaboración, contidos e alcance adecuaranse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto na lexislación laboral e no presente Convenio. En todo caso, os ditos Plans deberán conter, como mínimo, as seguintes previsións:

- a) O ámbito de aplicación e a vixencia.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

- b) Os obxectivos.
- c) As medidas de ordenación de recursos humanos previstas.
- d) O cronograma detallado da súa implantación e aplicación.
- e) Un informe económico-financeiro.

4. Os Plans serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación e, de ser o caso, e cando se inclúan actuacións independentes con afectación única, e particular, do persoal laboral municipal, coa súa representación legal e no marco dos órganos de negociación competentes segundo o previsto, ao respecto, no presente Convenio e na normativa de aplicación.

Artigo 54. Cadro de Persoal e Ofertas de Emprego.

1. O Concello aprobará anualmente, xunto co presuposto municipal, o cadro de persoal no que figurarán todas as prazas reservadas a funcionarios, persoal laboral e eventual con dotación orzamentaria, e do que de deberá derivar, en todo caso, a Oferta de Emprego Público que, de ser o caso, se aprobe.
2. As necesidades de recursos humanos con asignación orzamentaria que deban cubrirse coa incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da *Oferta de Emprego Público*, o que comportará a obriga de convocar os correspondentes procesos de selección para as prazas comprometidas, fixando un prazo máximo para as ditas convocatorias que, en ningún caso, poderá superar o máximo legal previsto ao efecto (e que, na actualidade, se fixa en tres anos).
3. A aprobación, contidos e alcance de ambos instrumentos adecuaranse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto no presente Convenio e na lexislación laboral; e, de modo concreto, ás limitación que, en materia de xestión/previsión presupostaria e de oferta de emprego público, se deriven do contemplado, para cada exercicio, nas sucesivas Leis de Presupostos Xerais do Estado e na restante normativa con incidencia en ditas materias.

Artigo 55. Rexistro de Persoal.

O Concello constituirá un rexistro de persoal, tanto de persoal laboral como funcionario, con arranxo aos criterios, contidos e alcance dispostos nas previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento

Artigo 56. Relación de postos de traballo.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

1. O Concello de Lousame estruturará a súa organización a través da Relación de Postos de Traballo (RPT), un instrumento técnico de carácter público que incluírá todos os postos de traballo estruturais, xa sexan de natureza funcional ou laboral.

A través da RPT a administración do Concello estruturará a súa organización, clasificará os postos de traballo existentes no seu ámbito e determinará o seu contido, aos efectos dos procesos de selección e provisión pertinentes, procurando organizar, racionalizar e ordenar o persoal co obxecto de facilitar unha eficaz prestación dos servizos públicos.

2. A súa elaboración, contidos e alcance adecuaranse, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven do previsto na lexislación laboral e no presente Convenio. En todo caso incluírá, como mínimo, por cada posto:

- a) O código alfanumérico, a denominación e a natureza xurídica.
- b) A clasificación profesional.
- c) O sistema de provisión.
- d) A adscrición orgánica.
- e) O complemento retributivo do posto.
- f) Os requisitos, os méritos, as capacidades e, de ser o caso, a experiencia ou categoría profesional para a súa provisión.
- g) Calquera outra circunstancia relevante para a súa provisión

3. Trala entrada en vigor do presente Convenio iníciase o proceso de elaboración dunha RPT municipal que, en todo caso, deberá ser obxecto de tratamento, e negociación, no marco da Mesa Xeral de Negociación do Concello.

Artigo 57. Clasificación profesional do persoal laboral.

1.- Ao obxecto de facilitar unha homologación profesional do persoal funcionario e laboral do Concello de Lousame, e co gallo de facilitar unha xestión homoxénea e integral dos recursos humanos municipais, ao persoal laboral municipal, incluído no eido de aplicación do presente Convenio, resultaralle de aplicación, con carácter xeral e sen prexuízo das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas ou que, de ser o caso, se poidan derivar da aplicación da lexislación laboral ordinaria, o mesmo sistema de clasificacións profesional que o legalmente establecido, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello; deste xeito, dende o momento da entrada en vigor desta previsión, resultaralle aplicable o mesmo sistema de clasificación, en grupos profesionais, que o legalmente previsto,





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

na actualidade, para o persoal funcionario municipal. E, todo isto, sen prexuízo de que, naqueles supostos de persoal laboral contratado con cargo a programas ou plans subvencionados e/ou con financiamento externo, resulten aplicables as previsións particulares sobre clasificación profesional que, de ser o caso, se deriven do contemplado, ao respecto, na propia orde/norma/disposición reguladora dos mesmos e ampare/habilite dita contratación.

2.- En base aos criterios xerais definidos anteriormente, o persoal laboral municipal ao que, nos termos do anteriormente definido, lle resulte de aplicación o sistema de clasificación profesional fixado con carácter xeral, clasificarase conforme aos mesmos grupos profesionais, e con arranxo á esixencia de titulación, e restantes criterios aplicables, que resultan actual e legalmente vixentes para o persoal funcionario municipal e que, a continuación, se relacionan; sen prexuízo, en todo caso, das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas, ao respecto, no presente Convenio, ou das adecuacións que, de ser o caso, e coa finalidade de garantir, en cada momento, a asimilación e homologación ao respecto do sistema de clasificación profesional do persoal funcionario municipal, poidan resultar necesarias. En todo caso, en todo o non expresamente regulado, nesta materia, no presente Convenio, estarase ao disposto, ao respecto, nas previsións normativas que resulten aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven da lexislación laboral.

Grupo profesional A, dividido, á súa vez, en dous Subgrupos; A1 e A2.

Integrarase neste grupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título universitario de Grao ou equivalente; naqueles supostos nos que a normativa de aplicación esixa outro título universitario, será este o que se deba ter en conta aos presentes efectos.

A concreta integración, nun dos dous Subgrupos (A1/A2), virá determinado pola clasificación/adscrición nos mesmos que, das prazas/postos ocupados/desempeñados, se teña realizado (mediante Cadro de Persoal, RPT ou instrumento de ordenación de persoal equivalente) e, en todo caso, en función do nivel da súa responsabilidade e cometidos funcionais, así como das características das probas de acceso.

Grupo profesional B.

Integrarase neste grupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título de Técnico Superior, ou equivalente.

Grupo profesional C, dividido, á súa vez, en dous Subgrupos, C1 e C2, segundo a esixencia de titulación.

C1: Integrarase neste subgrupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título de bacharelato, técnico, ou equivalentes

C2: Integrarase neste subgrupo aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura se esixiu estar en posesión do título de graduado en educación secundaria obrigatoria, ou equivalente





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

C3 (equivalente, a todos os efectos, ás Agrupacións Profesionais previstas para o persoal funcionario municipal)

Grupo profesional que se fixa por equivalencia e remisión ás agrupacións profesionais ás que fai referencia a Disposición Adicional Sétima do Estatuto Básico do Empregado Público, e no que, polo tanto, se integrará aquel persoal que ocupe ou desempeñe prazas/postos para cuxo acceso/cobertura no se esixiu estar en posesión de ningunha das titulacións previstas no sistema educativo.

3.- En tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios aos que se refire o artigo 76 do Estatuto Básico do Empregado Público, para o acceso aos grupos de clasificación profesional, definidos anteriormente, seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes á entrada en vigor do referido Estatuto Básico do Empregado Público.

Así, i en base ao disposto na Disposición Transitoria Terceira do Estatuto Básico do Empregado Público, será de aplicación, co carácter transitorio estipulado na mesma, o modelo de equiparación sinalado, a tal efecto, para os grupos profesionais existentes con anterioridade á entrada en vigor desta normativa e, todo ilo, sen prexuízo das modificacións que, de ser o caso, proceda realizar como consecuencia do desenvolvemento normativo realizado ao respecto e que, en todo caso, resulten de aplicación para o persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame.

4.- Corresponderalle á Comisión Paritaria, encargada da interpretación e aplicación do presente Convenio, a supervisión da aplicación efectiva do sistema de clasificación profesional que se vén de definir; encargándose do estudo, análise e resolución das dúbidas e/ou problemáticas que, ao respecto, poidan existir; debendo elaborar unha proposta de encadramento profesional do persoal e prazas laborais do Concello, a remitir ao órgano municipal competente ao efecto.

78

CAPITULO VIII. ACCESO A CONDICIÓN DE PERSOAL LABORAL DO CONCELLO DE LOUSAME. PROVISIÓN E MOBILIDADE

SECCIÓN 1ª. SELECCIÓN E ACCESO

Artigo 58. Acceso ao emprego do persoal laboral

1. A selección do persoal laboral ao servizo do Concello de Lousame realizarase previa convocatoria pública e mediante procedementos de selección (que se rexerán polas correspondentes bases reguladoras de cada convocatoria, previa aprobación de convocatoria e bases, polo Órgano municipal competente) nos que se garantirán, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade;
2. En todo caso, na selección do seu persoal laboral, o Concello de Lousame estará ao disposto nas previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Galicia, resulten aplicables en cada momento, así como ás particularidades/especificidades que, de ser o caso, se deriven da lexislación laboral e do previsto no presente Convenio.

Artigo 59. Órganos de Selección.

1. Os órganos de selección adecuarán o seu funcionamento, composición e actuacións aos criterios e normas contemplados nas previsións normativas que, ao respecto, e no eido do emprego público da Administración Local de Galicia, resulten aplicables en cada momento. En calquera caso, ditos órganos serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, así como aos criterios de paridade vixentes en cada momento, e o persoal de elección ou de designación política, os funcionarios interinos e o persoal temporal i eventual non poderá formar parte dos mesmos.
2. A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación o por conta de ningún.

Artigo 60. Sistemas selectivos e selección do persoal temporal.

1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna, a funcionarización e restantes procesos restrinxidos e/ou con criterios de discriminación positiva que, de ser o caso, poidan estar legalmente previstos. En todo caso, os órganos de selección velarán, en todo momento, polo cumprimento do obrigado principio de igualdade de oportunidades entre sexos.
2. Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas a superar e a adecuación ao desempeño das tarefas a desenvolver, incluíndo, no seu caso, as probas/casos prácticos e probas orais que sexan precisas. As probas poderán consistir na comprobación dos coñecementos e a capacidade analítica dos aspirantes, expresados de forma oral ou escrita, na realización de exercicios que demostren a posesión de habilidades e destrezas, na comprobación do dominio de linguas e, no seu caso, na superación de probas físicas.
3. Os procesos selectivos que inclúan, ademais das preceptivas probas de capacidade, a valoración de méritos dos aspirantes, só poderán outorgar a devandita valoración unha puntuación proporcionada que non determinará, en ningún caso, por si mesma, o resultado do proceso selectivo.
4. O Concello poderá crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, podéndose encomendar estas funcións aos Institutos ou Escolas de Administración Pública.
5. Para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos, as probas poderán completarse coa superación de cursos, períodos de prácticas, coa exposición curricular polos candidatos, con probas psicotécnicas ou coa realización de entrevistas. Igualmente poderán esixirse recoñecementos médicos, nos termos do legalmente disposto ao respecto.

79





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

6. Os sistemas selectivos do persoal laboral municipal serán, con carácter xeral e ordinario, os de oposición e concurso oposición, que deberán incluír, en todo caso, unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes no posto de traballo.
7. Os Órganos de selección non poderán propoñer o acceso á condición persoal municipal dun número de aspirantes superior ao de vacantes convocadas, agás que estea previsto na convocatoria e con arranxo ao límites legais fixados ao respecto. No obstante, co resto de aspirantes que non resulten seleccionados, pero que figuren como aprobados (no caso da oposición, ou concurso-oposición, ao teren superado as probas da fase de oposición), se constituirá unha listaxe de substitución, para cubrir as posibles vacantes que puideran producirse, e cuxos integrantes se ordenarán en base á puntuación obtida (de maior a menor).
8. Nos procesos de selección de persoal laboral que se realicen tamén se deberá demostrar o coñecemento da lingua galega, con arranxo aos requisitos e procedementos que a normativa prevé ao respecto, e que deberán ser debidamente previstos nas bases reguladoras da convocatoria en cuestión.
- Nos demais exercicios (ao marxe dos expresamente previstos para a acreditación do coñecemento da lingua galega) dos procesos selectivos, as persoas aspirantes teñen dereito a elixir libremente a lingua oficial da Comunidade Autónoma en que os desexen realizar; o que comporta, así mesmo, o dereito a recibir na mesma lingua os enunciados dos exercicios, agás no caso das probas que se teñan que realizar obrigadamente en galego, ao tratarse de funcións/postos que requiran do seu especial coñecemento.
9. A selección do persoal laboral temporal deberá adecuarse, igualmente, aos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade, sen prexuízo da adecuación do procedemento á axilidade e/ou urxencia requirida. En todo caso, o persoal temporal deberá reunir os requisitos xerais de titulación, capacidade e restantes condicións esixidas para participar nos procesos de persoal laboral fixo.
10. Para a selección de persoal laboral temporal elaboraranse, no marco da negociación colectiva, as normas e criterios aplicables ao respecto, así como no referente á elaboración e xestión das listaxes de agarda. Non obstante, en tanto non se teña producido a súa elaboración i entrada en vigor, a selección do persoal laboral temporal que puidera requirirse realizarse, en todo caso, mediante convocatoria pública e con arranxo aos criterios e normas que, ao respecto e con carácter específico, se fixen nas bases reguladoras de cada proceso; e, no caso da xeración e xestión das listaxes de agarda, os criterios aplicables deberán conterse nas bases reguladoras das convocatorias dos procesos selectivos das que se deriven as mesmas ou, de ser o caso, das que se realicen, expresamente, para a súa configuración.

Artigo 61. Consolidación de emprego temporal

1. Durante a vixencia deste Convenio Colectivo o Concello de Lousame e o seu goberno, dará prioridade en





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

materia de oferta pública e ingreso á consolidación e reconversión do emprego temporal existente, por razóns estruturais, en fixo; coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinaxe ata uns índices máximos do 10%.

Así mesmo será de aplicación a Disposición transitoria cuarta "Consolidación do emprego público" do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público ou modificacións posteriores da mesma, e outras normas ó respecto referentes a esta materia.

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

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

a) Son procesos extraordinarios que só poderán ser desenvolvidos coa finalidade, características e alcance establecidos neste Convenio e na normativa de aplicación.

b) Os procesos garantirán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e efectuaranse polo sistema de concurso-oposición sempre en función do tipo de praza da que se trate.

c) O contido das probas relacionarase coas tarefas, procedementos e funcións habituais a desenvolver nos postos obxecto de consolidación. Nos casos onde o sistema de elección fose o concurso-oposición, a fase de oposición deberá contar ineludiblemente cunha proba práctica que versará sobre o contido funcional da praza ofertada.

d) Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e na normativa de aplicación.

e) Na fase de concurso serán valorados, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas Administracións públicas e a experiencia nos postos de traballo, iguais ou semellantes, obxecto da convocatoria prestados.

f) As bases xerais de todas as convocatorias serán previamente negociadas cos/as delegados/as de persoal electos/as ou Comité de Empresa.

SECCIÓN 2ª. PROVISIÓN E MOBILIDADE

Artigo 62. Réxime aplicable á provisión de postos e mobilidade do persoal laboral

1. A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral municipal realizarase de conformidade aos





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

mesmos criterios e normas legalmente aplicables, en cada momento, aos persoal funcionario do Concello, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que, de ser o caso, se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da lexislación laboral.

2. En todo caso, o Concello proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.
3. O sistema ordinario de provisión de postos de traballo de persoal laboral será o concurso e, de xeito excepcional, e naqueles supostos, debidamente motivados, en que así o prevea a RPT ou instrumento de ordenación de persoal similar, a libre designación. De calquera xeito deberase garantir, en ambos casos, a convocatoria pública.
4. No referente ás situacións excepcionais e provisionais de cobertura de postos, ao marxe dos procedementos ordinarios de provisión referidos anteriormente, estarase ao disposto nas previsións normativas que resulten aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral

CAPÍTULO IX. INCOMPATIBILIDADES

82

Artigo 63. Réxime de incompatibilidade.

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio adecuarase ao réxime de incompatibilidades que, de conformidade ás previsións normativas vixentes na materia, resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos afectados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral. En todo caso manteranse vixentes as compatibilidades outorgadas anteriormente polo pleno municipal tras a aprobación do presente convenio, quedando prorrogadas automaticamente.

CAPÍTULO X. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artigo 64. Normalización lingüística.

1. Os traballadores do Concello teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional en idioma galego, como lingua propia de Galicia e da Administración Local Galega, e





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

polo tanto a acceder á formación lingüística precisa para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.

2. O Concello proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega; así, os traballadores do Concello terán o dereito e o deber de asistir a aos cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego precisos para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.

O tempo investido na asistencia aos devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo, e os gastos de desprazamento e axudas de custo xeradas pola asistencia aos mesmos serán asumidos polo Concello, sempre e cando se trate de cursos programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal e de asistencia obrigada.

CAPÍTULO XI. RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 65. Réxime disciplinario.

1. O persoal laboral incluído no ámbito de aplicación deste Convenio adecuarase ao réxime disciplinario que, de conformidade ás previsións normativas vixentes na materia, resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Lousame, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral/contractual dos afectados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral. Así, e con arranxo ao disposto, na actualidade, na Lei do Emprego Público de Galicia, en todo o non expresamente previsto no presente Convenio, a tramitación dos expedientes disciplinarios do persoal laboral ao servizo do Concello axustarase, con carácter xeral e ordinario, ao mesmo procedemento establecido, en cada momento, para o persoal ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A responsabilidade disciplinaria, o exercicio da potestade disciplinaria, as faltas, sancións, prescricións e procedemento disciplinario configurarán, no seu conxunto o réxime disciplinario.
3. As faltas disciplinarias cometidas polos traballadores municipais no exercicio dos seus cargos/postos poden ser moi graves, graves e leves, con arranxo ao disposto, ao respecto, polas previsións normativas que, segundo o antedito, resultan de aplicación.
4. Son órganos competentes para a incoación dos expedientes disciplinarios ao persoal propio das entidades locais, a persoa titular da presidencia da Corporación ou o membro desta que, por delegación daquela, exerza a xefatura directa do persoal.

O órgano competente para acordar a incoación do expediente serao tamén para nomear a persoa instrutora e para adoptar e alzar medidas provisionais nos termos do legalmente previstos, así como





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

para instruír dilixencias previas antes de decidir sobre a incoación.

O nomeamento como instrutor do expediente debe recaer en persoal funcionario de carreira de calquera Administración Pública que pertenza a un corpo ou escala do mesmo ou superior subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo, ao da persoa contra a cal se dirixa o expediente, ou á súa categoría profesional.

O órgano competente para a resolución dos expedientes disciplinarios incoados será a persoa titular da presidencia da Corporación, que dará conta, deseguido, ao Pleno Municipal.

5. As sancións disciplinarias que se impoñan ao persoal anotaranse nas súas follas de servizos e, en todo caso, no rexistro de persoal, con indicación das faltas que as motivaron.
6. O réxime disciplinario referido entenderase sen prexuízo da responsabilidade civil, ou penal, en que, de ser o caso, poidan incorrer os traballadores municipais afectados, que se fará efectiva na forma e co alcance que determine a lei.
7. En todo caso, garantirase a audiencia do interesado e a representación pola súa parte das alegacións que considere oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación legal do persoal laboral, nos momentos procesuais determinantes da resolución final e, nomeadamente, na incoación do expediente, así como na formulación do prego de cargos e da proposta de resolución.

84

CAPITULO XII. CARREIRA PROFESIONAL E PROMOCIÓN INTERNA

Artigo 66. Carreira Profesional. Principios xerais e modalidades.

1. A carreira e promoción profesional do persoal laboral municipal faranse efectiva nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral.

A carreira profesional será, en todo caso, o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional, a desenvolver con arranxo aos principios de igualdade, mérito e capacidade e mediante sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.

Así, e sen prexuízo da debida adecuación ao marco normativo vixente ao respecto, e aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, as partes asinantes comprométese ao desenvolvemento dun modelo de Carreira Profesional baseado nos seguintes principios xerais;





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

- a. Recoñecemento o dereito do persoal laboral municipal á súa promoción profesional.
 - b. Dita promoción comprenderá non só a progresión de natureza vertical, senón tamén sistemas de progresión profesional dentro do posto de traballo desenvolvido, é dicir, unha carreira horizontal. Ámbolos dous sistemas de progresión non serán excluíntes entre si, polo que os traballadores do Concello poderán progresar simultaneamente en ambas modalidades, sempre e cando se tivesen implantado nun mesmo eido.
 - c. A relación de postos de traballo, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello, configurarase como instrumento que posibilite a progresión e promoción profesional, conforme ao sistemas de provisión e mobilidade legalmente vixentes en cada momento
 - d. A avaliación do desempeño e a competencia profesional adquirida constituirán elementos esenciais no desenvolvemento da carreira profesional.
 - e. A xestión das necesidades de recursos humanos rexerase polo criterio xeral de preferencia do persoal do Concello para a cobertura das vacantes de prazas ou postos, mediante os respectivos procedementos de promoción interna e/ou provisión de postos, e sen prexuízo do exercicio das potestades de autoorganización que, nos termos do legalmente previsto, se recoñece ao Concello.
 - f. Os Plans de Formación que impulse, que participe e/ou aos que se adhira o Concello, procurarán que os seus traballadores, ademais de mellorar nos coñecementos e habilidades que teñen relación directa co desempeño dos seus postos de traballo, poidan adquirir os coñecementos e habilidades que permitan o seu progreso profesional, e que esta formación sexa tida en conta como mérito á hora de participar en convocatorias de promoción interna ou de provisión de postos de traballo.
 - g. As normas e criterios específicos que, en desenvolvemento do establecido, con carácter xeral e básico, no presente texto, así como na restante normativa de aplicación, ao respecto da carreira profesional, sexa necesario concretar, serán obxecto de tratamento no marco da negociación colectiva.
2. As modalidades de carreira profesional do persoal laboral serán as que de seguido se relacionan, cuxa materialización se fará efectiva de conformidade aos criterios fixados, ao respecto, no presente Convenio e, en todo caso, con adecuación ás previsións normativas que, en cada momento, resulten aplicables ao persoal funcionario municipal.
- a) Carreira horizontal, que consistirá na progresión de grao, categoría, chanzos ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo, e con criterios obxectivos de avaliación e valoración do desempeño e traxectoria profesional
 - b) Carreira vertical, que consistirá no ascenso na estrutura de postos de traballo a través dos sistemas de provisión vixentes en cada momento

85





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

- c) Promoción interna vertical, que consistirá no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional a outro inmediatamente superior.
- d) Promoción interna horizontal, que consistirá no acceso a diferentes categorías, ou clasificacións profesionais análogas, en caso de existires, dentro do mesmo subgrupo ou grupo de clasificación profesional, conforme aos criterios vixentes en cada momento.

Artigo 67. Promoción Interna

1. A promoción interna consistirá no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional, a outro inmediatamente superior (promoción interna vertical); ou dentro do mesmo grupo/subgrupo profesional, entre as categorías profesionais, ou clasificacións profesionais análogas que, de ser o caso, se puidesen integrar no mesmo (promoción interna horizontal)
2. As condicións, criterios e alcance do exercicio do dereito á promoción interna do persoal laboral municipal adecuaranse aos criterios xerais fixados no presente Convenio e, en todo caso, ás previsións normativas que, ao respecto e en cada momento, resulten aplicables ao persoal funcionario municipal; debendo ser obxecto de negociación colectiva, os criterios concretos e/ou complementarios que, de ser o caso, e en desenvolvemento e con respecto dos anteditos criterios xerais, proceda fixar.

86

Artigo 68. Promoción interna vertical

1. Para poder participar nestes procesos os traballadores municipais deberán posuír a titulación esixida para a praza obxecto de cobertura mediante promoción interna, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no grupo/subgrupo profesional de pertenza e dende o que se pretenda promocionar (que deberá ser inmediatamente inferior ao grupo profesional ao que se pretenda promocionar), así como reunir os restantes requisitos e superar as probas selectivas que para, cada caso, e segundo as bases reguladoras do proceso, se establezan.

Non obstante, o persoal do subgrupo de clasificación profesional C1 poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso ao subgrupo A2, sempre que cumpra os requisitos xerais establecidos no parágrafo anterior.

2. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, así como os restantes igualmente establecidos, con carácter xeral e segundo a normativa vixente, para o acceso ao emprego público; e que poderán levarse a cabo en convocatorias independentes das de ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así sexa determinado e o autorice o órgano municipal competente.
3. As prazas reservadas a promoción interna que non se cubran por este procedemento poderanse acumularanse ás de acceso libre.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Artigo 69. Promoción interna cruzada. Procesos de Funcionarización.

O persoal laboral fixo incluído no ámbito de aplicación deste Convenio que, no momento da entrada en vigor da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP), estivera a realizar funcións ou desempeñar postos de traballo propios de persoal funcionario, ou pasase a realizar as devanditas funcións ou a desempeñar os devanditos postos en virtude de probas de selección ou promoción interna convocadas antes da data sinalada, poderá seguir a realízalas ou a desempeñalos.

O Concello de Lousame, a través das relacións de postos de traballo (RPT), procederá á valoración, clasificación e determinación dos postos de traballo afectados por esta disposición do cadro de persoal de traballadores.

Asemade, poderá participar nos procesos de funcionarización que, ao obxecto de regularizar esta particular situación, e con arranxo ao disposto na DT 2ª do TREBEP e DT 1ª da Lei do Emprego Público de Galicia (LEPEGA) e restantes previsións normativas concordantes ou substitutivas da mesmas que se desenvolvan, obrigándose o Concello de Lousame á convocatoria de polo menos unha praza cada dous anos dende a aprobación da RPT ata a funcionarización da totalidade do cadro de persoal que cumpra os requisitos establecidos no TREBEP e modificacións da norma posteriores.

Artigo 70. Avaliación do Desempeño.

87

1. A avaliación do desempeño do persoal laboral municipal faranse efectiva nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e da lexislación laboral.

A avaliación do desempeño será, en todo caso, un instrumento a través do que se acreditará o compromiso dos traballadores municipais na mellora dos servizos públicos e na consecución dos obxectivos da administración municipal, e mediante o cal se medirá e se valorará a súa conduta profesional e o rendemento ou logro dos resultados

2. Así, e sen prexuízo da debida adecuación ao marco normativo vixente ao respecto, e aplicable, ~~en cada momento~~, ao persoal funcionario municipal, así como aos criterios xerais que, ~~con carácter xeral e único~~, se deberán fixar, previa negociación colectiva, para o conxunto do persoal laboral municipal, as partes asinantes comprométese ao desenvolvemento dun modelo de avaliación do desempeño baseado nos seguintes principios xerais;

- Os sistemas de avaliación do desempeño no Concello de Lousame rexeranse por criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos dos traballadores municipais.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

- As condicións, criterios e alcance do desenvolvemento e exercicio efectivo da avaliación do desempeño adecuaranse aos criterios xerais fixados no presente Convenio e, en todo caso, ás previsións normativas que resulten aplicables ao persoal funcionario municipal; debendo ser obxecto de negociación colectiva, os criterios concretos e/ou complementarios que en desenvolvemento e con respecto dos anteditos criterios xerais, se desexen fixar.
- Con independencia do sistema xeral de avaliación vixente no Concello de Lousame, poderanse acordarse procesos/sistemas específicos en determinados servizos municipais ou grupos/colectivos profesionais que, pola súa singularidade, aconsellen un tratamento propio.

CAPÍTULO XIII. SISTEMA RETRIBUTIVO

SECCIÓN 1ª. SITEMA RETRIBUTIVO.

Artigo 71. Réxime xeral.

1.- Ao obxecto de facilitar unha homologación xeral, e na medida do posible, das condicións laborais do persoal funcionario e laboral do Concello de Lousame, e co gallo de facilitar unha xestión homoxénea e integral dos recursos humanos municipais, as partes asinantes do presente Convenio asumen como obxectivo prioritario, en materia salarial, a aplicación, ao persoal laboral municipal, do mesmo sistema retributivo que o legalmente establecido, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello (sen prexuízo das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas no presente Convenio ou que, de ser o caso, se poidan derivar da aplicación da lexislación laboral ordinaria); resultándolles aplicables, polo tanto e en cada momento, a estrutura, conceptos, criterios e límites retributivos igualmente aplicables, segundo a normativa vixente ao respecto, aos ditos funcionarios municipais.

2.- A aplicación deste réxime/sistema retributivo requirirá, para a súa plena efectividade, da previa aprobación e entrada en vigor, da RPT municipal e, particularmente, da determinación, no seo da mesma, e no tocante aos postos de persoal laboral (previa valoración obxectiva e con arranxo aos mesmos criterios legais aplicables aos postos de persoal funcionario municipal), do seu nivel de Destino e Complemento Específico (ou, no seu caso, dos conceptos retributivos análogos e/ou substitutivos dos mesmos que, en desenvolvemento do previsto, ao efecto, na Lei do Emprego Público de Galicia, poidan estar vixentes para o persoal funcionario municipal).

3.- Deste sistema retributivo xeral (nos termos do definido no anteriores puntos 2 e 3) quedará exceptuado aquel persoal que —por atoparse vinculado á realización/prestación de obras/servizos determinados con autonomía, ou substantividade propia, ao marxe da actividade ordinaria e habitual da Administración Municipal—, non se adscriba, formalmente, ao desenvolvemento/cobertura dos postos contemplados na RPT (ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente, no Concello, en cada momento). Nestes supostos excepcionais, o persoal afectado rexeráse, a efectos retributivos, polo criterio de asimilación salarial (equiparación de estrutura e contías retributivas correspondentes) cos postos da RPT respecto dos que se acredite identidade ou equivalencia funcional/profesional; e, de non ser existir dita identidade/equivalencia, mediante a súa asimilación ao mínimo retributivo (equiparación de estrutura e

88





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

contías correspondentes) previsto, en RPT, para os postos cuxo grupo profesional de referencia se corresponda con aquel no que, con arranxo á esixencias de titulación requiridas, debería integrarse este persoal. E, todo isto, sen prexuízo de que, naqueles supostos particulares de persoal laboral contratado con cargo a programas ou plans subvencionados e/ou con financiamento externo, resulten aplicables as previsións retributivas particulares que, de ser o caso, se deriven do contemplado, ao respecto, na propia orde/norma/disposición reguladora dos mesmos.

Artigo 72.- Sistema retributivo transitorio.

Trala entrada en vigor do presente Convenio, e en tanto non se teña acadado a efectiva materialización, e aplicación, do sistema retributivo previsto no artigo anterior, o persoal laboral municipal seguirá sendo retribuído segundo as condicións e contías actuais; debendo garantírselle, non obstante, a percepción dos trienios que, segundo a antigüidade acreditada, lle correspondan. O recoñecemento da antigüidade, e percepción dos trienios correspondentes, realizarase con arranxo aos mesmos criterios e contías aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que resulte compatible coa particular relación laboral/contractual do persoal laboral en cuestión.

Artigo 73. Contía e actualización das retribucións

As previsións contidas neste capítulo, así como no restante convenio Colectivo, en materia retributiva/económica, adecuaranse aos límites e criterios que, ao respecto do incremento e/ou adecuación de retribucións e gastos de persoal das Administracións Locais, se fixen, para cada exercicio, pola Lei de Presupostos Xerais do Estado, así como pola restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable na materia.

Artigo 74. Pagos nominais.

Tódalas retribucións ordinarias do persoal realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito.

A nómina deberá conter todos os datos persoais precisos, os conceptos retributivos debidamente detallados, o importe bruto, así como as correspondentes deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

Os pagos nominais serán obxecto das adecuacións pertinentes nos supostos de traballadores con xornada a tempo parcial, coa finalidade de ser retribuídos conforme á xornada efectivamente realizada.

SECCIÓN 2ª. OUTRAS PREVISIÓN ECONÓMICAS.

Artigo 75. Indemnizacións por razón de servizo.

O persoal laboral municipal percibirá as indemnizacións por razón do servizo ás que, de ser o caso,





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

poida ter dereito. Aos efectos da regulación e fixación do seu alcance, e percepción, estarase ao legalmente previsto no Decreto 462/2002, de 24 de maio, e restante normativa que desenvolva e actualice esta materia; en todo caso, o seu pagamento e percepción adecuarase aos mesmos criterios e normas aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario municipal.

Así mesmo, e de xeito excepcional, os traballadores poderán recibir unha indemnización especial como compensación polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se puideran ter producido, e/ou alegado, sobre o seu patrimonio persoal, por razón e/ou como consecuencia dos servizos encomendados e/ou propios do seu desempeño laboral ordinario. Unha indemnización cuxa efectiva materialización, así como a súa contía, deberán ser obxecto de estudo, avaliación e motivación (adecuada) en cada caso concreto, previo tratamento, e informe favorable, da representación do persoal.

Para o seu pagamento estarase ao disposto en cada momento para a Administración Xeral do Estado en materia de gastos de custos e quilometraxe, actualmente regulado polo RD 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón de servizo, salvo no referente á contía do pagamento por quilómetro que queda estipulada en 0,19 €/km.

O persoal laboral que por razóns de servizo deba desprazarse no seu vehículo como parte do seu traballo habitual, presentará mensual ou trimestralmente un documento no que se especifiquen as datas e o lugar do desprazamento para o seu cobro. Quedan exceptuadas as persoas traballadoras do Servizo de Axuda no Fogar municipal ou calquera outro empregado que perciba unha cantidade fixa mensual en concepto de transporte.

90

Artigo 76. Retribucións en situacións de Incapacidade laboral.

O réxime retributivo aplicable en situacións de incapacidade temporal do persoal laboral ao servizo deste Concello adecuarase ao acordo plenario do 22 de marzo de 2019 no que se aproba o réxime retributivo da situación de incapacidade temporal do seguinte xeito:

O persoal do Concello de Lousame que se atope en situación de incapacidade temporal ou licenza por enfermidade percibirá un complemento retributivo, dende o primeiro día en situación de IT ou de desfrute da licenza por enfermidade que, sumado á prestación do réxime xeral da Seguridade Social, alcance o 100% das retribucións fixas e ordinarias do mes de inicio da incapacidade temporal ou licenza.

CAPÍTULO XIV. ACCIÓN SOCIAL E OUTROS DEREITOS

Artigo 77. Fondo social e uso de instalación e servizos municipais

1. O Concello de Lousame, en virtude das dispoñibilidades orzamentarias e con arranxo ás previsións e/ou límites de índole normativa aplicables ao respecto, poderá dotar, no seu orzamento anual, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e/ou sanitaria do todo o seu persoal, incluído o laboral.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

2. A xestión e a asignación individualizada do importe desta partida realizarase de conformidade o Regulamento de Acción social que deberá ser elaborado ao efecto, e aprobado polo Pleno da Corporación, previa negociación conxunta, coa representación do persoal laboral e funcionario municipal, na Mesa Xeral de Negociación do Concello de Lousame.

Artigo 78. Anticipos.

1. Recoñécese o dereito á percepción, por parte do persoal laboral municipal, de anticipos de nómina reintegrables; dereito que se fará efectivo, en todo caso, nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e da lexislación laboral.

Así, e sen prexuízo da debida adecuación ao marco normativo vixente ao respecto, e aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, o réxime de anticipos de nómina reintegrables regularase, e farase efectivo, con arranxo aos seguintes criterios básicos;

- O persoal laboral terá dereito á concesión dun anticipo de ata tres das súas retribucións mensuais íntegras e ordinarias (polo importe de cada unha das 12 mensualidades ordinarias, e sen incluír, en ningún caso, as retribucións de tipo variable e/ou sen carácter fixo e periódico), para atender necesidades urxentes de índole persoal e/ou familiar, e previa declaración responsable do solicitante de que o dito anticipo solicitado se destinará á atención das anteditas necesidades.
- O reintegro das cantidades do anticipo concedido farase en cantidades iguais, a deducir da nómina correspondente, a partires do seguinte mes ao da concesión do anticipo, e por un prazo máximo de 10 mensualidades, en caso de solicitar anticipo dunha soa nómina, ou de 14 meses, en caso de solicitar o anticipo de dúas nóminas ou de 18 meses, en caso de solicitar o anticipo de tres nóminas. En todo caso, estes anticipos non xerarán interese nin gravame ningún. Asemade, e a petición do solicitante, o reintegro das cantidades poderá realizarse nun prazo menor (co pertinente rateo das cantidades debidas entre as nóminas correspondentes ao prazo de amortización finalmente utilizado), ou incluso liquidarse totalmente no momento en que este tamén o solicite (sen cargo ou penalización económica)
- Será requisito imprescindible para poder solicitar o anticipo que a relación laboral do solicitante co Concello teña unha duración estimada superior ao período previsto para a devolución do anticipo solicitado. Asemade, tampouco se poderán conceder novos anticipos mentres non se teña reintegrado, completamente, outro concedido, e se teña percibido, cando menos, unha nova mensualidade ordinaria dende a dita liquidación completa do anticipo anterior.
- Será requisito indispensable, para a concesión dos anticipos solicitados, a existencia de consignación suficiente dentro das partidas económicas correspondentes do presuposto municipal.
- A tramitación dos anticipos iniciárase coa solicitude dos interesados, a presentar no Rexistro Xeral do Concello, achegando á mesma declaración responsable do solicitante de que o dito anticipo solicitado se destinará á necesidades urxentes de índole persoal e/ou familiar. A concesión do anticipo

91





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

(ou, de ser o caso, a denegación, que deberá ser debidamente motivada) se realizará mediante resolución da Alcaldía ou, de ser o caso, e por delegación de competencias en materia de persoal, pola Xunta de Goberno Local e/ou Concelleiro/a competente, e será notificada ao interesado para o seu coñecemento.

- Nos supostos da confluencia de varias solicitudes de anticipos, que cumpran cos requisitos anteriormente sinalados, e que non resulte posible, por razóns orzamentarias, a atención de todas elas, terán preferencia;

o En primeiro lugar, os traballadores que nunca antes tiveran solicitado, ao Concello, este tipo de anticipos

o En segundo lugar, os traballadores que, tendo solicitado ao Concello, anteriormente, este tipo de anticipos, non o tiveran feito dentro dos cinco anos anteriores.

o En último termo, os restantes traballadores

- No suposto de que o traballador ao que se lle tivera concedido un anticipo causara baixa, como consecuencia da extinción da súa relación laboral, concesión de calquera tipo de excedencia, permiso sen soldo ou suspensión da relación laboral (con excepción da derivada de incapacidade temporal ou maternidade), deberá reintegrar as cantidades non devoltas dentro do mesmo mes en que se produza a mencionada baixa.

2. O persoal laboral municipal terá dereito a percibir, con carácter excepcional (previa solicitude realizada ao efecto), e con anterioridade á data habitual do pago da mensualidade retributiva, anticipos a conta do traballo xa realizado.

92

Artigo 79. Asistencia xurídica e responsabilidade civil.

1. O Concello garantirá a prestación de asistencia xurídica a todo o persoal (incluído o laboral) que a precise por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación de servizo e/ou desempeño do seu posto e/ou funcións.

2. Así mesmo, o Concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación de servizo dos traballadores municipais, agás nos casos de neglixencia debidamente probada. Para estes efectos, o Concello deberá ter subscrita, en todo momento, unha póliza de seguro (con cobertura para todo o persoal municipal, incluído o laboral) que garanta unha cobertura adecuada por estes supostos.

Artigo 80. Seguro de accidentes

O Concello concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seu persoal (incluído o





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

laboral), que cubra os riscos de morte e invalidez, garantindo, cando menos, as seguintes continxencias:

- ☐ Morte por accidente
- ☐ Invalidez total
- ☐ Invalidez parcial

Artigo 81. Segunda actividade e adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais.

1. As partes asinantes do presente Convenio comprométense a realizar cantas actuacións resulten necesarias e/ou recomendables para garantir a plena adecuación do desempeño laboral dos traballadores municipais as súas particulares condicións psicofísicas e ao seu singular estado de saúde. Adecuación que, de calquera xeito, deberá materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear/habilitar, con esta única finalidade, novos postos e/ou cometidos funcionais.

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

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

2. A segunda actividade será unha situación administrativa especial que terá, como finalidade fundamental, garantir unha adecuada aptitude psicofísica dos traballadores mentres permanezan en activo, asegurando a eficacia no servizo.

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

Durante a situación de segunda actividade, o traballador afectado percibirá a totalidade das retribucións fixas e periódicas que viñera percibindo no momento do pase a dita situación.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

En función da dispoñibilidade de persoal e das necesidades orgánicas/funcionais do Concello, os traballadores que pasen á situación de segunda actividade poderán ocupar aqueles postos de traballo que, a tal efecto, se teñan reservado/previsto na RPT, previa negociación colectiva.

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

Artigo 82. Xubilación do persoal laboral.

A xubilación ordinaria e o réxime xurídico aplicable á mesma será o establecido na normativa xeral da Seguridade Social. Estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado ou os textos que o modifiquen ou o substitúan, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador.

CAPÍTULO XV. FORMACIÓN

94

Artigo 83. Principios xerais.

O Concello recoñece como principio básico da súa política de recursos humanos o valor fundamental da formación continua, como eixo fundamental na mellora dos servizos que presta e do dereito individual á progresión profesional dos seu persoal.

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

No aspecto individual, constituirá un elemento esencial no tocante ao dereito á carreira profesional.

O dereito á formación do persoal laboral municipal, de conformidade ao anteriormente sinalado, farase efectivo, en todo caso, nos mesmos termos do previsto, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar, de ser o caso, do regulado no presente Convenio e na lexislación laboral.

Artigo 84. Plans de formación.

1. O Concello contará, como base para a política de formación do seu persoal (incluído o laboral),





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

cun plan propio de formación continua ou, alternativamente, facilitará a súa adhesión, ou participación do seu persoal, en plans agrupados e/ou interadministrativos que permitan acadar os obxectivos da formación indicados no artigo anterior

2. O Plan de formación continua do Concello, de existir, ou no suposto da súa participación activa na elaboración doutros plans, deberá fixar, como mínimo:

a) Os obxectivos de carácter xeral de dito plan, así como os fixados, de ser o caso, para as diferentes áreas de xestión de servizos municipais e/ou colectivos profesionais, así como presuposto económico do mesmos.

b) A modalidade formativa, a descrición dos contidos así como os destinatarios e sistema para a súa selección (que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade, e terán carácter obxectivo) de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo aos responsables das mesmas, sexan persoas físicas ou xurídicas.

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

Artigo 85. Acceso a formación.

1. A horas de asistencia aos cursos de formación programados e/ou autorizados, polo correspondente órgano municipal, para a capacitación e cualificación profesional, ou para a adaptación ás esixencias dos postos e/ou funcións a desempeñar, terán consideración de tempo de traballo efectivo, a todos os efectos, cando se desenvolvan dentro do horario ordinario de traballo. O tempo de asistencia a estes cursos de formación será computado a efectos do permiso retribuído de formación previsto no artigo 23.3 do Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, a Administración poderá determinar a asistencia obrigada a aquelas actividades formativas necesarias para o bo desempeño das tarefas propias do posto de traballo e, neste caso, a súa duración considerarase tempo de traballo efectivo, a todos os efectos, aínda que as dita formación se desenvolva á marxe do horario ordinario de traballo.

En todo caso, deberanse compensar, por parte do Concello, os custos asumidos, de ser o caso, polo persoal municipal, como consecuencia da asistencia a aquelas accións formativas programadas por este e que sexan de asistencia obrigada.

2. En todo caso, e sen prexuízo do previsto no apartado anterior, o persoal laboral municipal tamén terá dereito aos restantes permisos e/ou licenzas en materia de formación e/ou desenvolvemento profesional que, en cada momento, resulten aplicables ao persoal funcionario municipal ou que, de ser o caso, se deriven da lexislación laboral vixente.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

CAPÍTULO XVI. SAÚDE E SEGURIDADE LABORAL

Artigo 86. Criterios xerais.

Aos efectos de prevención, seguridade e saúde laboral, será de aplicación o previsto na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos laborais, e restante normativa concordante e/ou substitutiva.

Artigo 87. Funcións de prevención.

1. A alcaldía designará, previa consulta coa representación do persoal municipal, a un ou varios traballadores para responsabilizarse da supervisión da actividade municipal en materia de prevención de riscos profesionais, que desenvolverá con arranxo á súa capacitación técnica ao respecto e, de modo concreto, con carácter de interlocutor coa empresa/entidade externa á que se lle teñan asignado a execución/supervisión técnica, e material, das actuacións e responsabilidades legalmente esixibles na materia.

Artigo 88. Comité de seguridade e saúde.

1. O Comité de seguridade e saúde será o órgano paritario e colexiado de participación destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos no Concello.

2. Constituirase un único Comité de seguridade e saúde no ámbito do persoal funcionario e laboral ao servizo do Concello; estará integrado, e con carácter paritario, por unha parte, polos delegados de prevención designados nos ditos ámbitos (laboral e funcional) e, pola outra, polos representantes do Concello

3. A constitución do Comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ao número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente.

4. Nas reunións do Comité de seguridade e saúde poderán participar, con voz pero sen voto, os delegados de persoal, os delegados das seccións sindicais (no caso da concorrencia dos supostos e requisitos que, ao respecto, se prevén neste Convenio e na normativa de aplicación), os responsables técnicos da función preventiva no Concello que non formen parte, xa, do dito Comité, así como calquera outro empregado do Concello, ou persoa externa, que por razón de materia e/ou especialización profesional, o propio Comité estime oportuno.

5. O Comité reunirase, cando menos, trimestralmente e sempre que o solicite algunha das partes.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

6. Sen prexuízo do previsto no presente Convenio, o Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Artigo 89. Delegados de prevención.

1. Os delegados de prevención, ao abeiro do disposto no artigo 35.4 da Lei de prevención de riscos laborais, serán designados polos representantes do persoal.

2. A designación dos delegados de prevención deberá realizarse entre os Delegados de Persoal ou, en todo caso, a proposta destes entre os traballadores municipais.

3. O número de delegados de prevención que poderán ser designados no Concello axustarase á escala establecida no artigo 35.2 da Lei de prevención de riscos laborais.

4. O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais, será considerado como tempo de exercicio de funcións de representación, aos efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas previsto na letra e) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores, na letra d) do artigo 11 da Lei 9/1987 de órganos de representación, e no artigo 10.3 da Lei orgánica de liberdade sindical.

Os traballadores municipais designados como delegados de prevención que non dispoñan, xa, de ningún tipo de crédito horario por razón da súa condición de representante do persoal (como delegados de persoal ou das seccións sindicais), a partir da dita designación contarán co mesmo crédito horario que o contemplado, en cada momento e para as súas funcións de representación, para os delegados de persoal.

5. O Concello proporcionará aos delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o adecuado exercicio das súas funcións.

6. O tempo dedicado á formación en materia de preventiva, que teña sido autorizada e/ou programada polo propio Concello, e deba desenvolverse durante a xornada ordinaria de traballo dos asistentes, ou fóra da mesma pero sexa de asistencia obrigada, será considerado como tempo de traballo efectivo; debendo compensarse, por parte do Concello, os custos asumidos, de ser o caso, polo persoal municipal, como consecuencia da asistencia a aquelas accións formativas na materia programadas por este e que sexan de asistencia obrigada.

Artigo 90. Protección da saúde.

1. O Concello garantirá a correcta vixilancia da saúde, no eido laboral, de todo o seu persoal e por medio das probas e exames médicos previstos neste artigo, así como na normativa que, en cada momento, resulte de aplicación.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

2. As probas e exames médicos serán acordes ás funcións que se realizan en cada categoría, diferenciándoas en función dos riscos específicos dos respectivos postos de traballo. As probas médicas serán, por iso, específicas e repetiránse coa periodicidade suficiente para detectar posibles alteracións.
3. Os exames médicos serán voluntarios, agás aqueles imprescindibles para avaliar os efectos negativos das condicións de traballo sobre a saúde, para protexer a saúde, ou se, polas características do posto de traballo, a saúde do traballador puidera constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas.
4. A periodicidade das probas será como mínimo anual, podendo ser menor se o caso o requirise.
5. O resultado das probas terá carácter persoal e privado, polo que o seu uso e difusión suxeitarase ao previsto, ao respecto, polas disposicións normativas reguladoras da protección de datos persoais e restante na normativa de aplicación na materia.
6. As probas e exames programados, ao efecto, polo Concello e os seus servizos de saúde laboral, realizaranse, de ser posible, dentro da xornada laboral; en todo caso, o tempo empregado, que será o estritamente necesario, incluíndo o de desprazamento, será considerando como tempo efectivo de traballo.

Artigo 91. Roupas de traballo e equipos persoais.

98

1. O Concello facilitará, con carácter gratuíto e obrigado, a todo o persoal ao seu servizo, e tendo en conta as solicitudes e/ou directrices que, de ser o caso, se trasladen dende a representación legal do persoal e/ou o Comité de Seguridade e Saúde, a roupa de traballo e calzado profesional homologado, e de uso obrigatorio, que se requira para o desempeño laboral ordinario. Tamén facilitará os equipos de protección individual axeitados, e homologados, para o desempeño das súas funcións, cando as condicións e a natureza do traballo así 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 nos que resulte preciso, un equipamento completo de inverno e outro de verán, que serán entregados en outubro e maio respectivamente. Sen prexuízo do anterior, dotarase ao persoal dos elementos necesarios e/ou de uso obrigatorio, segundo as necesidades dos diferentes servizos, e conforme ás propias solicitudes dos traballadores ou, no seu defecto, da representación legal do persoal e/ou Comité de Seguridade e Saúde, e previa conformidade do responsable do servizo/unidade. En todo caso, nos supostos de rotura e/ou desgaste xustificado dalgún dos elementos do equipo, este será substituído.





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

ANEXO RESUMO (ART 4.1) :

SISTEMA RETRIBUTIVO TRANSITORIO 2019

O importe das **horas extras** será o definido no artigo 59.6.1 do IV Convenio Único para o Persoal Laboral da Administración Xeral do Estado ou actualizacións posteriores do dito convenio cos criterios establecidos.

RETRIBUCIÓN POR GRUPOS	
GRUPO	IMPORTE DE HORA EXTRA
A1 - M3	25,02 €
A2 - M2	20,73 €
B - M1	17,39 €
C1 - E2	17,39 €
C2 - E1	14,67 €
E - E0	13,10 €

TABLAS DE VACACIÓN, PERMISOS, LICENZAS E EXCEDENCIAS 2019

(Non excluínte do resto das legalmente previstas)

Reducións e adaptacións da xornada de traballo:

Por coidado do cónxuxe ou parella de feito, dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou dun menor en acollemento preadoptivo, permanente ou simple por razóns de enfermidade moi grave. Art. 106.1.a LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Concederáse unha redución por horas completas de ata a metade da duración da xornada de traballo diaria por un prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida ata unha duración máxima total de dous meses.
Por coidado do fillo menor de idade por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento preadoptivo, permanente ou simple dun menor, que padeza cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración ou hospitalización a domicilio das mesmas características, e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente. Art. 106.1.b LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	Concederáse unha redución por horas completas de polo menos a metade da duración da xornada de traballo diaria, como máximo ata que o menor faga os dezaoito anos, sempre que ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acoledores de carácter preadoptivo, permanente ou simple traballen.
Redución da xornada de traballo diaria, con diminución proporcional das súas retribucións. Art. 106.2 LEI 2/2015, do 29 de abril, do	a) Por razóns de garda legal, cando se exerza o coidado directo dalgún menor de doce anos, dunha persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.

100





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Emprego Público de Galicia	b) Por coidado directo do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída. c) Para atender ao coidado de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto.
Vítimas de violencia de xénero. Art. 106.3 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	a) Redución da xornada de traballo diaria por horas completas e con diminución proporcional das súas retribucións na medida en que sexa necesario para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, 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 sexan procedentes
Fillos ou persoas acollidas menores de doce anos ao seu cargo ou con familiares convivente que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas Art. 106.4 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	a) Flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia.

101

Permisos retribuídos do persoal

Permisos por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar Art. 108 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ten dereito a un permiso de 3 días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de 5 días hábiles se se produce en distinta localidade. 2) Nos casos de falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ten dereito a un permiso de 2 días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de 4 días hábiles se se produce en distinta localidade. 3) Para os efectos do previsto neste artigo, non se consideran como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo.
Permisos por traslado de domicilio. Art. 109 LEI 2/2015, do 29 de abril, do	1) O persoal ten dereito a un permiso por traslado de domicilio 1 día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Emprego Público de Galicia	mesma localidade e de 2 días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade. 2) Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso previsto neste artigo é de 2 días naturais se ten lugar dentro da mesma localidade e de 4 días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.
Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público Art. 111 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.
Permiso por lactación Art. 112 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Por lactación dun fillo menor de 12 meses, o persoal ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante 1 hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria 1 hora. 2) Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso por lactación pode ser exercido indistintamente por calquera deles ou ratearse a súa duración. 3) Nos supostos de adopción ou acollemento, o dereito ao permiso por lactación pode exercerse durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses. 4) Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.
Permiso por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto Art. 113 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) O persoal ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións. 2) O persoal ten dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.
Permiso para asistir a exames prenatais e técnicas pre-parto. Art. 114 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) As embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto. 2) O persoal ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.
Permiso para realización de tratamentos de fecundación asistida.	1) O persoal ten dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Art. 115 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	para a práctica dos ditos tratamentos e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Por necesidades de desprazamento xustificadas, a duración do permiso será de 2 días hábiles. 2) O persoal ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola alínea anterior.
Permisos por accidente ou enfermidade moi graves Art. 116 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ten dereito a un permiso para atender ao coidado desas persoas cunha duración máxima de 30 días naturais. 2) Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso, que, dentro da duración máxima de 30 días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.
Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e mais de asistencia a consultas e revisións médicas. Art. 117 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) O persoal ten dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican. 2) O persoal ten dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.
Días por asuntos particulares. Pódense acumular cos días de vacacións que se gocen de forma independente. Engadiranse 2 días máis cando o 24 e 31 de decembro coincidan con festivo, sábado ou día non laborable. RDL 10/2015	6
Días extras por asuntos particulares.	A partir do día seguinte ao cumprimento: 2 días adicionais ao cumprir o sexto trienio 1 día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo (incluído).
Permiso por matrimonio ou unión de feito Art. 119 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal ten dereito a un permiso retribuído de 15 días naturais ininterrompidos.
Permiso por parto Art. 121 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Nos casos de parto, a nai ten dereito a un permiso retribuído de 22 semanas ininterrompidas, que se distribuirán a elección da persoa titular do dereito, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao

103





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

	parto. 2) A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan: a) Discapacidade do fillo, dúas semanas máis. b) Partos múltiples, dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais. 3) Cando os dous proxenitores traballen, a nai poderá optar por que o outro proxenitor faga uso dunha parte determinada e ininterrompida do período do permiso posterior ao parto, de forma simultánea ou sucesiva ao da nai, sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do permiso por parto aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal. 4) Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.
Permiso por adopción ou acollemento. Art. 122 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, o persoal ten dereito a un permiso retribuído de 22 semanas ininterrompidas, do que se fará uso, por elección da persoa titular do dereito, en calquera momento posterior á efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou á efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso. 2) A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan: a) Discapacidade do menor adoptado ou acollido, dúas semanas máis. b) Adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo. 3) Cando os dous proxenitores traballen, o período de duración do permiso distribuirase a elección deles, que poderán facer uso do permiso de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos e sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. 4) Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as

104





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

	necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen. 5) Durante a duración do permiso previsto neste artigo o persoal funcionario pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública. 6) Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, recollidos neste artigo son os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.
Permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo Art. 124 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Nos casos de nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, o persoal que non estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento previsto nesta lei ten dereito a un permiso retribuído de 5 semanas ininterrompidas de duración, do cal se fará uso a partir da data do nacemento, da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración deste permiso incrementarase nunha semana máis. 2) O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción ou acollemento. 3) O persoal que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación do remate do período de duración daquel nos seguintes supostos: a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso. b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada. c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece a persoa que estea a gozar del a garda do fillo ou da filla

105

Licenzas do persoal

Licenzas por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural. Art. 126 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da funcionaria embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto, mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.
--	--





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

	2) Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as funcionarias teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados na alínea anterior. 3) Garantirase a plenitude de dereitos económicos das funcionarias durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo nos termos previstos pola alínea cuarta do artigo 146 desta lei.
Licenzas por asuntos propios Art. 127 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	1) Pódense conceder licenzas por asuntos propios sen retribución, cunha duración que, acumulada, non excederá 3 meses cada 2 anos de prestación de servizos efectivos. 2) A concesión das licenzas previstas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.
Licenza para supostos de hospitalización prolongada Art. 131 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata 1 mes de duración no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do ou da cónxuxe, da parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou a traballadora.

Vacacións do persoal

Vacacións (A gozar no ano natural e ata o 31 de xaneiro seguinte excepto nos supostos nos que estas non poidan gozarse por I.T. Art. 132 LEI 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia	22 días hábiles por ano de servizo en períodos mínimos de 5 días (pero ata 5 días poderanse gozar independentes).
Días extras de vacacións por antigüidade	A partir do día seguinte ao cumprimento: 1 aos 15 anos de servizo 2 aos 20 anos de servizo 3 aos 25 anos de servizo 4 aos 30 anos de servizo

106





Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concelloodelousame.com
concelloodelousame@concelloodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Excedencias

Excedencia voluntaria por coidado de fillos ou familiares ata segundo grao	Ata 3 anos (5 se se trata de fillo discapacitado). Reserva de posto os dous primeiros anos e reserva do posto de traballo. Transcorrido dito período a reserva será a un posto do mesmo grupo profesional, familia e/ou especialidade no concello.
Excedencia por interese particular	Mínimo de 4 meses e sen límite máximo. Necesaria fixeza e 1 ano de antigüidade inmediatamente anterior. (art. 54.a C.U.)
Excedencia por incompatibilidade	Persoal que opte por desempeñar posto no sector público fose do C.U. ou unha praza dentro do Convenio de distinto grupo e á que se accedeu por quenda libre. O desempeño de postos con carácter de funcionario interino ou de persoal laboral temporal non habilitará para pasar a esta situación administrativa. (art. 54. c C.U.)

E non habendo outros asuntos dos que tratar, de orde da Alcaldía-Presidencia rematouse a sesión sendo ás catorce horas e vinte e sete minutos (14:27 h.), da que se estende a presente acta que asina comigo a Sra. alcaldesa e da que eu, secretaria, dou fe. 107

A ALCALDESA-PRESIDENTE

A SECRETARIA-INTERVENTORA

María Teresa Villaverde Pais

Paula Ares Otero

FIRMA: 30/05/2019 15:03:00

FECHA: 30/05/2019 14:56:00

VERIFICABLE EN LA SEDE ELECTRÓNICA DEL ORGANISMO

VERSIÓN IMPRIMIBLE

CVD: U2vANB0Zdg9gIoF2XGne
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

