

RESOLUCIÓN do 3 de outubro de 2000, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón á inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Cedeira (código 1503662).

Visto o expediente do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Cedeira (código 1503662), que tivo entrada nesta delegación provincial o día 15-9-2000, subscrito en representación da parte económica polo concello, e, da parte social, polos delegados de persoal o día 23-3-2000 e aprobado polo Pleno do Concello en sesión extraordinaria do 27-4-2000, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1991, 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

ACORDA:

Primeiro.-Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, existente nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordena-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediacións, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñe-la súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

A Coruña, 3 de outubro de 2000.

José Antonio Álvarez Vidal

Delegado provincial da Coruña

Convenio colectivo do persoal laboral ó servizo do Concello de Cedeira

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Os acordos que se recollen no presente documento serán de aplicación ó persoal laboral que preste servizos para o Concello de Cedeira, calquera que sexa a localización da dependencia, servizo ou número de traballadores que o atendan, considerándose para tal efecto o concello como única unidade de traballo.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

1. Vixencia: con independencia da data en que sexa asinado polas partes, aprobado polo Pleno da Corporación Municipal e regulamentariamente publicado, este acordo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2000 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro do mesmo ano.

2. Denuncia: a súa denuncia enténdese efectuada de forma automática cun mes de antelación ó remate da vixencia antes indicada, debendo iniciarse as negociacións do novo convenio en data posterior ós quince días naturais contados desde que sexa efectiva tal denuncia, se ben, ata tanto se acade ese novo acordo, manterase en vigor este en todo o seu contido normativo, agás no referido ó capítulo de retribucións, o cal se reflectirá anualmente na correspondente táboa salarial, previamente negociada entre as partes, axustada a súa aplicación ás disposicións legais vixentes, e ó previsto no calendario laboral aprobado polos órganos competentes, sen prexuízo dos condicionamentos específicos recollidos no presente convenio.

Artigo 3º.-Condicións máis vantaxosas.

As melloras establecidas en calquera outra disposición, independentemente de cal sexa o seu rango e todas aquelas situacións colectivas que, comparadas analítica e globalmente sexan superiores ás do presente convenio, serán de aplicación inmediata nel, consonte o principio de norma máis favorable ou condicións máis beneficiosa para os/as traballadores/as.

Artigo 4º.-Irrenunciabilidade.

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

Artigo 5º.-Órgano de control e interpretación.

Dentro dos quince días seguintes ó de publicación do presente convenio no BOP, constituirase unha comisión paritaria mixta que terá como finalidade o control, seguimento e interpretación do presente convenio colectivo. Estará formada por parte da corporación por tres dos seus membros, e por parte dos/as traballadores/as pola súa representación sindical.

Artigo 6º.-Publicidade do convenio.

1. O presente convenio remitirase á oficina pública a que fai referencia a Lei 11/1985, de liberdade sindical, e será publicado integramente no BOP inmediatamente despois da súa aprobación polo Pleno Municipal.

2. Facilitaráselle unha copia a todos e cada un/unha dos/as traballadores/as que estean ó servizo do concello.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 7º.-A organización do traballo.

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

Procederá a obriga de consulta e negociación previa coa representación dos/as traballadores/as cando as decisións que se vaian tomar repercutan directa o indirectamente sobre as condicións de traballo do persoal ó servizo do concello.

Artigo 8º.-Racionalización do traballo.

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

1. A mellora das presetacións do servizo ós/ás cidadáns.
2. A simplificación do traballo e a mellora de métodos e procesos administrativos e técnicos.
3. A descrición, clasificación e valoración clara e obxectiva da relación de postos de traballo, determinando así mesmo as tarefas que se desenvolverán en cada un deles.
4. Dentro do primeiro ano de vixencia do convenio procederase, por parte da corporación, a realizar unha catalogación dos postos de traballo na que se recollerán as asignacións e tarefas correspondentes a cada posto, en consonancia coa categoría profesional de cada un, e na que se terán en conta as disposicións de carácter xeral vixentes e aplicables ós postos de carácter específico.

Capítulo III

Calendario, xornada e horarios laborais

Artigo 9º.-Calendario.

O calendario laboral que rexerá para o persoal ó servizo do Concello de Cedeira será o establecido con carácter xeral polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local. Para o ano 2000 será o que se recolle no anexo I do presente convenio.

Artigo 10º.-Xornada.

A xornada laboral para o persoal do concello terá unha duración de 37,5 horas efectivas semanais.

1. Tódolos/as traballadores/as disporán dun período de descanso de 20 minutos diarios con carácter xeral, dentro da xornada de traballo e acomodándoo ás necesidades do servizo, computándose como traballo efectivo, que se desfrutarán antes das 11.30 horas, ou das 19.30 segundo sexan as quendas de traballo de mañá ou tarde.
2. Computarase como tempo de traballo efectivo o estrictamente necesario para vestirse con roupa de traballo, recoller, gardar ou ordena-la roupa, uniformes, materiais, ferramentas e demais útiles de traballo. En calquera caso, o tempo empregado en cambiarse de roupa non será superior a 7 minutos.
3. Entenderanse comprendidos dentro da xornada laboral ordinaria os tempos empregados en pausas regulamentarias, desprazamentos e outras interrupcións derivadas do cumprimento das normas de seguridade e hixiene ou da propia organización do traballo.

Artigo 11º.-Horarios.

1. Naqueles servizos municipais en que, pola natureza da súa actividade, deban organizarse quendas de traballo, estas efectuaranse mediante rotación entre as distintas quendas de tódolos/as traballadores/as.

2. Especificamente procurarase que nos servicios nos que a actividade se desenvolva en domingos, festivos ou horas nocturnas, as xornadas traballadas nas ditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre tódolos/as traballadores/as adscritos/as ó servicio.
3. Os horarios serán, para cada posto ou dependencia, os que viñan rexendo ata a actualidade.
4. O incumprimento do horario de traballo establecido no presente convenio dará lugar ás correspondentes deducións en nómina, sen prexuízo da esixencia de posibles responsabilidades disciplinarias.

Capítulo IV

Vacacións, licencias e permisos

Artigo 12º.-Vacacións.

1. Os/as traballadores/as municipais terán dereito ó desfrute dun período de vacacións anuais que non serán renunciabes nin substituíbles por compensación económica. Terán unha duración dun mes (ou na parte proporcional se o período dos servicios fose inferior a un ano) e desfrutaranse preferentemente entre os meses de xuño e setembro (ambos inclusive), salvo petición expresa do/a interesado/a para desfrutalas fóra deste período, e dependendo sempre das necesidades do servicio.
2. Os calendarios de vacacións anuais expóranse nos taboleiros de anuncios de cada servicio antes do remate do mes de abril de cada ano, debendo ser oídos os órganos de representación dos traballadores, asegurando o carácter rotatorio das quendas anuais de vacacións entre os/as diferentes traballadores/as.
3. De se producir baixa médica con anterioridade ó inicio das vacacións e subsistindo no día sinalado para o seu comezo, estas quedarán suspendidas, fixándose unha nova data consensuada entre o concello e o/a traballador/a afectado/a. As novas datas non interferirán, en ningún caso, coas vacacións do resto dos/as compañeiros/as.
4. O persoal laboral ten dereito a desfrutar, ademais das súas vacacións anuais regulamentarias e á marxe do calendario de festas establecido no artigo 9º, de nove días ó ano retribuídos e non recuperables, que se poderán desfrutar libremente coa única limitación de non seren acumulables ás vacacións anuais regulamentarias, debendo, en todo caso, queda-lo servicio debidamente atendido a xuízo da alcaldía.

Artigo 13º.-Licencias.

Aplicarase o disposto na lexislación vixente sobre a materia.

Artigo 14º.-Permisos retribuídos.

Axustarase ó disposto na lexislación da función pública e no Estatuto dos traballadores.

Capítulo V

Réxime de retribucións

Artigo 15º.-Normas xerais e comúns.

O persoal laboral será remunerado polo concello segundo os conceptos e as contías que se determinen. Serán as que se recollen no anexo III do presente convenio colectivo.

Artigo 16º.-Estructura salarial.

Estará constituída polos seguintes conceptos:

- Salario base, que será o establecido nas táboas salariais anexas anteriormente citadas.
- Complemento de antigüidade: todo o persoal terá un complemento por trienio consolidado que será retribuído segundo aparece nas mesmas táboas salariais. Para os efectos de cálculo

de trienios computarase o tempo correspondente á totalidade dos servizos prestados en calquera Administración pública, ben sexa en réxime de laboral ou funcionario.

Ós/ás traballadores/as que ata esta data estiveran percibindo o complemento de antigüidade en función dos quinquenios respectaráselle-las percepcións que mantiñan por este concepto. Os anos de anti

güidade que se teñan percibiranse por múltiplos de cinco (quinquenios) ata xaneiro de 2000, na mesma contía que xa tiveran recoñecida, co incremento que estableza a Lei de orzamentos do Estado, ou supoñendo un 5% do salario base cando non se tivese recoñecida ningunha, e os sobrantes dos anteriores e anos sucesivos completaranse por trienios.

-Complemento de convenio, igualmente recollido na súa contía nas táboas salariais do anexo III.

-Complemento de destino, igualmente recollido na súa contía nas táboas salariais do anexo III, e para os postos que nelas se indican.

-Pagas extraordinarias, que serán dúas ó ano, por importe cada unha delas dunha mensualidade de salario base máis antigüidade, percibíndose coa nómina dos meses de xuño e decembro.

Artigo 17º.-A ordenación do pagamento.

A ordenación do pagamento de gastos de persoal ten carácter preferente sobre calquera outro que deba realizarse con cargo ós fondos correspondentes da corporación. O concello entregará a cada traballador/a a nómina correspondente á súa mensualidade, e nela figurarán os conceptos que a compoñan perfectamente definidos.

Artigo 18º.-Horas extraordinarias.

Propónse reducir ó máximo as horas extraordinarias, que se realizarán unicamente por motivos de urxencia, reparación de avarías e danos extraordinarios. Compensaranse coa aplicación de réxime de tempo en tempo, de acordo co seguinte baremo:

1. Por cada hora traballada fóra da xornada normal, unha hora e tres cuartos libre.
2. Por cada hora traballada en festivo ou nocturna, dúas horas libres.

Unicamente cando non sexa posible compensa-las horas extraordinarias co réxime antes citado de tempo por tempo, procederá a compensación económica de acordo coa seguinte fórmula:

3. Por cada hora traballada fóra da xornada normal incrementarase nun 75% o estipulado pola hora normal.

4. Por cada hora traballada en domingos, festivos ou en horario nocturno percibirase un incremento do 100% sobre o estipulado para a hora normal.

Para o cálculo do importe das cantidades que se vaian percibir establécense as seguintes fórmulas:

Retribución anual/1.665= valor da hora normal de traballo.

Valor da hora normalx1,75=valor da hora extraordinaria.

Valor da hora normalx2= valor da hora extra nocturna ou festiva.

5. Entenderanse como xornadas festivas os días libres dos traballadores/as, aínda que no calendario correspondente non constes como tales.

6. Os traballos que deba realiza-lo persoal municipal fóra da xornada normal deberán contar coa autorización expresa da alcaldía ou persoa en quen delegue.

Artigo 19º

A utilización do vehículo propio voluntariamente para a realización de desprazamentos, autorizados pola alcaldía, por razóns exclusivamente do servizo, contará coa indemnización establecida na normativa vixente por quilometraxe. No caso de que neste desprazamento se producira un accidente non debido a negligencia do/a traballador/a, o concello asumiría o

custo da reparación do vehículo, se así se acorda, logo de tramitación do correspondente procedemento de acordo co establecido no R.D. 429/1993.

Capítulo VI

Melloras sociais e asistenciais

Artigo 20º.-Fondo de melloras sociais.

O concello consignará anualmente no orzamento municipal unha cantidade dun millón de pesetas, para sufragar-los gastos dos seus funcionarios/as e persoal laboral, destinados a axudas de carácter social.

Nos tres primeiros meses de vixencia do presente convenio determinarase o procedemento para a asignación no seu caso desta cantidade.

Artigo 21º.-Revisión médica.

O concello adoptará as medidas precisas para que todo o persoal poida efectuar un recoñecemento médico completo de carácter anual, que será obrigatorio para tódolos/as traballadores/as.

Artigo 22º

O concello asegurará a percepción das retribucións por parte do/a traballador/a en situación de baixa por enfermidade ou accidente, de acordo co establecido no réxime retributivo establecido para a incapacidade temporal.

Artigo 23º

Todo traballador/a que por razón de idade ou calquera outra teña a súa capacidade diminuída para o desenvolvemento do seu traballo, o concello, logo dos informes médicos preceptivos e da comisión paritaria de control, destinará ó/á interesado/a a outro posto acorde coas circunstancias sobrevidas, conservando as mesmas retribucións totais con excepción dos complementos que estivera percibindo con anterioridade en función do horario ou do posto que desempeñara.

No caso de non poder realizar ningunha función, iniciarase o correspondente expediente de xubilación por incapacidade.

Artigo 24º.-Aboamento do permiso de condución.

O concello aboaralle ó persoal que o precise para o desenvolvemento do seu traballo, os gastos de renovación dos correspondentes permisos de condución.

Artigo 25º.-Seguro de responsabilidade civil.

O concello subscribirá unha póliza que garanta a cobertura por responsabilidade civil que se poida derivar das actividades profesionais do persoal municipal.

Artigo 26º.-Seguro de accidentes laborais.

O concello concertará unha póliza de accidentes de traballo, sendo asegurados tódolos/as traballadores/as do cadro de persoal municipal en servizo activo. As condicións mínimas de dita póliza serán as seguintes:

1. Cobertura: falecemento, invalidez absoluta e permanente ou invalidez parcial, exclusivamente para aqueles casos de accidentes sufridos durante o exercicio das súas ocupacións profesionais ou «in itinere».

2. Capitais garantidos:

Falecemento: 4.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta e permanente: 8.000.000 de pesetas.

Invalidez parcial: segundo baremo.

En caso de accidente laboral, o concello farase cargo dos gastos ocasionados por este ós/ás traballadores/as municipais.

Artigo 27º.-Asistencia xurídica.

O concello obrígase a lles prestar asistencia xurídica ós/ás seus empregados/as nos supostos de conflitos xurídicos con terceiros como consecuencia da prestación dos seus servicios, salvo en caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 28º.-Anticipos reintegrables.

1. Tódolos/as traballadores/as terán dereito a percibir un anticipo, en caso de urxente necesidade, por unha contía de ata o 70% da súa retribución mensual ordinaria. Farase efectivo de inmediato, tralos trámites oportuno, e a cantidade correspondente descontaráselles na nómina do mesmo mes.

2. Por petición do/a interesado/a, o concello concederá, de estimalo procedente, fundamentalmente á vista da liquidez do concello, ó persoal laboral anticipos reintegrables de cantidade sobre o soldo. A súa devolución efectuarase mediante deducións mensuais sen que xeren ningún tipo de xuro.

A contía dos citados anticipos será ata dúas mensualidades brutas, cun máximo de 500.000 pesetas e a súa devolución farase nos seguintes prazos:

Dez meses para os anticipos dunha mensualidade.

Vinte meses para os anticipos de dúas mensualidades.

En todo caso, o período máximo de devolución non poderá supera-la data de xubilación do/a solicitante ou da prevista de finalización do contrato.

Non se concederán novos anticipos se o/a empregado/a non amortizara, cando menos, o 75% do que tiña concedido con anterioridade, salvo causa de imperiosa necesidade debidamente xustificada a criterios da alcaldía, logo de informe da comisión.

Artigo 29º.-Axudas de custo.

Os/as traballadores/as percibirán axudas de custo nos seguintes casos:

1. Cando se asista, logo de autorización, a cursos de formación, perfeccionamento, xornadas de traballo, de debate, charlas, etc., relacionadas co posto de traballo, coas limitacións orzamentarias e nas condicións esixidas pola normativa vixente.

A contía das axudas de custo será a establecida na normativa vixente en cada caso.

Terán dereito ó concepto de indemnización por asistencia os/as traballadores/as, cando se realicen fóra da xornada laboral de traballo.

2. Que asistan como vocais, secretarios/as ou asesores a órganos de selección de persoal: tribunais de oposición, órganos de selección, comisións de valoración, etc.

3. Os/as delegados/as de persoal que en calidade de tales asistan con voz e voto a calquera proceso selectivo do persoal antes descrito.

A contía das asistencias será a que se establece na lexislación e nos casos non previstos nesta determinarase por analogía ou similitude, resultando que os/as asesores/as ou delegados/as percibirán o mesmo importe que lles corresponda ós/ás vocais.

Capítulo VII

Dereitos profesionais

Artigo 30º.-Normas xerais.

Os/as traballadores/as do concello teñen dereito ó cambio do seu posto de traballo, unha vez que se teña producida vacante en posto de igual ou superior nivel, dentro do mesmo corpo, grupo e escala.

Artigo 31º

A corporación creará e dotará nos orzamentos auais as prazas e postos de traballo que sexan precisos, tendo en conta os principios de racionalidade, economía e eficacia.

Artigo 32º

Condición indispensable para calquera clase de mobilidade, promoción ou provisión, é a previa existencia da relación dos postos de traballo debidamente aprobada polos órganos competentes.

Artigo 33º

Ningún posto de traballo poderá ser cuberto por adscrición indiscriminada ou arbitraria.

Capítulo VIII

Dereitos e deberes do persoal laboral

Artigo 34º.-Dereitos e deberes.

Os dereitos e deberes do persoal laboral serán os establecidos na lexislación vixente. Mención expresa merece o dereito de emprega-lo idioma galego, tanto oral como por escrito, por parte dos/as traballadores/as e o deber do concello de facilita-la formación neste terreo.

Artigo 35º.-Dereitos sindicais.

O concello facilitará os medios técnicos e material necesario para o normal desenvolvemento das funcións dos delegados/as de persoal: local para xuntanzas, salas para asembleas, fotocopiadora, teléfono, telefax, material de oficina, etc.

Artigo 36º.-Garantías sindicais.

Os/as delegados/as sindicais non poderán ser sancionados nin despedidos durante o exercicio das súas funcións nin nos dous anos seguintes ó seu cesamento, como consecuencia de actividades sindicais.

Tampouco poderán ser trasladados de unidade, centro ou posto de traballo, en contra da súa vontade expresa durante o período antes citado.

Os/as delegados/as sindicais non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional en razón do desempeño da súa representación.

Capítulo IX

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 37º

O concello obrígase a promover, fomentar e pór en aplicación unha axeitada política de seguridade e hixiene en todos e cada un dos departamentos, servicios e centros de traballo del dependentes, así como a desenvolve-la vixente Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 38º.-Caixas de primeiros auxilios.

En tódolos centros de traballo haberá, como mínimo, unha caixa de primeiros auxilios sanitarios debidamente provisto.

Artigo 39º.-Vestiarío.

Anualmente, antes das datas sinaladas neste, o concello facilitará a todo o persoal o material e roupa de traballo que se recolle no anexo II.

Disposición adicional

Primeira.-Aqueles/as traballadores/as que, en función do seu contrato, non realicen a xornada completa, serán reducida-las súas percepcións de xeito proporcional á xornada realmente traballada.

Cedeira, 23 de marzo de 2000.

ANEXO I

De acordo co estipulado no artigo 9.2º, do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo do Concello de Cedeira, terán a consideración de días festivos para tódolos efectos e con carácter xeral para tódolos/as traballadores/as, os que a seguir se relacionan:

- 1 de xaneiro: Aninovo.
- 6 de xaneiro: Epifanía do Señor.
- 20 de abril: Xoves Santo.
- 21 de abril: Venres Santo.
- 1 de maio: Festa do Traballo.
- 17 de maio: Día das Letras Galegas.
- 13 de xuño: Santo Antón.
- 25 de xullo: Día da Patria Galega.
- 26 de xullo: Santa Ana.
- 15 de agosto: Asunción da Virxe.
- 12 de outubro: Festa da Hispanidade.
- 1 de novembro: Tódolos Santos.
- 6 de decembro: Constitución Española.
- 8 de decembro: Inmaculada Concepción.
- 25 de decembro: Natividade do Señor.

ANEXO II

Vestuario que se lles entregará con periodicidade anual ós traballadores das distintas dependencias e servizos municipais.

Recollida de lixo, limpeza viaria, vías públicas, mantemento, etc.:

- 3 fundas con reflectantes.
- 1 par de botas de auga.
- 1 traxe de augas.
- 1 par de zapatóns de seguridade.
- Guantes especiais de goma e de loneta (os que sexan precisos).

Auxiliar de policía local:

O mesmo que para os restantes compoñentes do corpo.

En todo caso, as roupas estarán homologadas de acordo coa normativa especificada.

ANEXO III

Táboas de retribucións

Categoría	S. base	Trienio	Complemento convenio	Complemento destino	Salario anual
Titulados superiores	161.186	6.191	94.425		3.389.704
Aparellador	281.191	4.953	99.588		5.131.734
Asistente social	221.796	4.953	20.769		3.354.372

Outros titulados de grao medio	136.803	4.953	80.262		2.878.386
Categorías nas que, para o acceso, se necesita posuír titulación académica de nivel de bacharelato, FP2 ou equivalente	101.977	3.717	90.796		2.517.230
Oficial 1ª mecánico	138.618	2.483	42.894	61.200	3.189.784
Auxiliar de policía	83.384	2.483	118.554		2.590.024
Auxiliar de contabilidade	150.960	2.483	28.495		2.455.384
Outros oficiais de 1ª operarios, aux. administrativos e categorías que para o acceso precisen graduado escolar, FP1 ou equivalente.	83.384	2.483	107.334		2.455.384
Oficial de 2ª xardineiro	83.384	1.862	91.863		2.269.732
Peón conserxe	76.123	1.862	83.742	30.600	2.437.826
Auxiliar de biblioteca-limpadora	103.929	1.862	51.301		2.070.626
Peóns, limpadoras, persoal subalterno, auxiliar axuda no fogar e outros non titulados	76.123	1.862	83.742		2.070.626