



Concello de Vigo

JOSÉ RIESGO BOLUDA, SECRETARIO XERAL DO PLENO DO CONCELLO DE VIGO,

CERTIFICA: Que o Pleno do Concello, en sesión ordinaria do día 31 de marzo de 2003, adoptou o seguinte acordo:

23.- PROPOSTA DO CONCELLEIRO-DELEGADO DE PERSOAL RELATIVA Á INCIDENCIA DAS LEIS 52 E 53/2002 SOBRE PRESUPOSTOS XERAIS E MEDIDAS FISCAIS, NO ÁMBITO DAS RELACIÓNS FUNCIONARIAS E LABORAIS DO CONCELLO DE VIGO.

ANTECEDENTES.- Con data 18 de febreiro de 2003, o concelleiro-delegado de Persoal emite a seguinte proposta relativa á incidencia da Lei 53/2002, de medidas fiscais no ámbito das relacións funcionarias e laborais do Concello de Vigo:

“PROPOSTA DO CONCELLEIRO DELEGADO DE PERSOAL REFERENTE Á INCIDENCIA DO ACORDO ADMINISTRACIÓN CENTRAL – SINDICATOS PARA O PERÍODO 2003-2004, NO ÁMBITO DAS RELACIÓNS FUNCIONARIAS E LABORAIS DO CONCELLO DE VIGO

PREÁMBULO

Á vista do recente acordo dado entre determinadas organizacións sindicais e o Ministerio para as Administracións Públicas, publicado no BOE Nº 276 de 18 de novembro de 2002, e sendo intención do Goberno Municipal de Vigo a súa aplicación, ó persoal dependente deste Concello, ó menos naqueles aspectos máis beneficiosos, tanto para a mellora das condicións sociolaborais destes traballadores e traballadoras, como para a consecución dun mellor servizo para a cidadanía.

Tendo en conta esta intención, o Goberno municipal acorda o seguinte:

O presente acordo, co obxectivo de modernizar e mellora-la Administración municipal, pretende avanzar no obxectivo esencial de mellora-los servizos que se prestan ós/as cidadáns, de incrementa-la calidade e os seus niveis de competitividade e de calidade, así como conseguir unha Administración municipal máis rápida e áxil na atención ós/as cidadáns; que aumente, en suma, os niveis de eficiencia e eficacia con que se prestan os servizos públicos.

Un factor clave para mellora-la calidade dos servizos que presta a Administración, municipal o constitúe a adecuada ordenación e xestión dos seus recursos humanos. Obte-la máxima rendibilidade de estes recursos permitirá á esta Administración asegura-lo óptimo cumprimento dos seus obxectivos e alcanza-los resultados previstos ó deseña-la política municipal.

En definitiva, é preciso que a Administración Municipal intensifique a súa acción no proceso de modernización e de mellora da calidade.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 1 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

Alcanzar este obxectivo so pode conseguirse si se actúa motivando adecuadamente ós seus empregados e empregadas que serven á organización, o que fará que se consigan os obxectivos e resultados previstos.

A Administración Municipal está firmemente decidida a que se articulen novos instrumentos e procesos de ordenación e xestión dos recursos humanos, que fagan que a cidadanía vexa satisfeitas as súas necesidades co nivel máis alto posible de calidade, celeridade e eficacia.

Impulsa-la modernización de Administración municipal e a mellora da calidade dos servizos públicos que presta á cidadanía non pode lograrse sen a implicación dos seus empregados e empregadas por iso é fundamental o diálogo coas Organizacións Sindicais, como interlocutores e partícipes activos na mellora da Administración Municipal.

OBXECTIVO

O obxectivo prioritario deste acordo é a mellora dos servizos que presta a Administración á cidadanía, adaptándose esta ás demandas sociais, racionalizando a estrutura do cadro de persoal, ó perfil dos/as empregados/as e modificando as condicións da prestación do servizo.

A estes efectos, as liñas de actuación que se consideran necesarias son as seguintes:

- Aumento da eficacia na prestación dos servizos, a través de:
 - Homoxeneización do horario de traballo.
 - Redución do absentismo laboral.
- Apoio á conciliación da vida familiar e laboral, a través de:
 - Mobilidade voluntaria por motivos de saúde.
- Impulso á profesionalización e cualificación dos/as empregados/as públicos, a través de.
 - Potenciación da carreira profesional.
 - Fortalecemento da promoción interna.
 - Impulso á formación, dos empregados e empregadas municipais.
- Mellora da calidade de vida no traballo, a través de:
 - Mellora das condicións de traballo.
 - Potenciación da prevención de riscos laborais.
- Ordenación retributiva e incentivos salariais vinculados ás propostas de modernización e mellora da calidade na Administración Municipal, a través de:
 - Ordenación e conciliación das retribucións no ámbito da Administración Municipal.
 - Programas de aumento da produtividade e o rendemento.
 - Mellora selectiva dos servizos prioritarios.
- Mellora do Marco das Relaciones Laborais.
 - Regulación integrada dos dereitos e garantías sindicais.
 - Adaptación e actualización dos procedementos de negociación.

TÍTULO I



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 2 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

MEDIDAS DIRIXIDAS A AUMENTA-LA EFICACIA E A CALIDADE NA PRESTACIÓN DOS SERVICIOS.

Capítulo I. Planificación de recursos humanos.

Diagnóstico global da situación de recursos humanos.

A Administración municipal considera que a planificación é un instrumento esencial para cumprir os principios de eficacia e eficiencia que deben presidir toda política de Recursos Humanos.

Para potenciar este instrumento, a Administración municipal elaborará, antes do primeiro trimestre de 2004, un Diagnóstico global da situación dos recursos humanos nesta Administración que permita deseñar políticas de emprego máis acordadas coas súas necesidades, e avanzar na mellora dos servizos públicos.

Este Diagnóstico realizarase sobre a base das orientacións seguintes:

Satisfacer as necesidades de efectivos das áreas prioritarias e dirixir os fluxos de persoal cara ás mesmas; atender eficazmente a ordenación e xestión do persoal; corrixi-las deficiencias detectadas en materia de incorporación de persoal temporal; adaptar as relacións de postos de traballo ás necesidades de efectivos; distribuí-los efectivos de acordo co reparto real de funcións e cargas de traballo e orientar a mobilidade, o ingreso e reingreso cara ós servizos prioritarios.

A planificación nos Departamentos e, cando polo seu volume así se entenda necesario, articularanse en plans estratéxicos de recursos humanos de carácter plurianual nos que se resume esta política para o período temporal comprendido, de conformidade cos criterios xerais establecidos polos diferentes departamentos ou servizos.

Estes plans serán elaborados polos Departamentos e Servizos, e acordados coa Comisión Paritaria do acordo, e conterán, polo menos: os obxectivos e estratexias da organización, análise de cargas de traballo, inventario de recursos humanos, evolución previsible dos cadros de persoal, obxectivo en materia de recursos humanos, política de recursos humanos e avaliación dos resultados acadados.

Para a aplicación das medidas que resulten deste proceso atenderase ó previsto no artigo 32 da Lei 9/1987, de 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ó servizo das Administracións Públicas.

Deseño de plans de oferta de emprego público.

O correcto dimensionamento do volume de efectivos do Concello de Vigo e a racionalización dos seus recursos humanos, son un factor clave de cara a conseguir a maior eficiencia no gasto público.

Para iso, no ano 2003 e de conformidade co disposto no artigo 20. 1 da Lei 52/2002, de 30 de decembro, de presupostos Xerais do estado para o ano 2003, o número total de prazas de novo ingreso será igual ó 100% da taxa de reposición de efectivos. Para o exercicio 2004 manterase este compromiso sempre e cando a Lei de Orzamentos do Estdo manteña dita previsión.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 3 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

Durante o período de vixencia do acordo os criterios xerais que orientarán o deseño e preparación da Oferta de Emprego Público serán, ademais dos recollidos na Lei de Orzamentos, os seguintes:

- Os derivados dos resultados do Diagnóstico global e os plans estratéxicos.
- A optimización dos recursos existentes.
- Fomento da promoción interna.
- A substitución do persoal temporal en postos estruturais por persoal fixo.
- A especialización do persoal ó servizo da Administración.
- A axilización dos procesos selectivos.

Capítulo II. Mobilidade e provisión de postos.

Criterios sobre mobilidade.

Mobilidade entre os distintos servizos, no marco da reorganización administrativa.

A Administración municipal impulsará os mecanismos e medidas necesarias para facilita-la mobilidade entre os distintos servizos.

Provisión de postos.

Co obxectivo de homoxeneiza-las convocatorias de concursos no Grupo de Traballo de planificación de recursos humanos, negociaranse, ó menos, os seguintes aspectos:

- as características xenerais dos concursos ordinarios e específicos.
- A valoración da antigüidade.
- A valoración dos cursos de formación.
- Os criterios de permanencia no tempo, e do perfil profesional dos postos incluídos no concurso ordinario, sempre e cando non cambie o contido do posto.
- Criterios, condicións de provisión temporal dos postos de traballo.

A Administración porá en coñecemento da Comisión de Seguimento, para a súa análise, medidas que axilicen os procesos de provisión de postos de traballo.

Capítulo III. Absentismo laboral.

O Goberno municipal, as Organizacións sindicais, xuntamente co Comité de Persoal e os distintos xefes dos servizos e o servizo médico municipal efectuará os estudos necesarios sobre as causas e extensión do absentismo, así como sobre as medidas que se poidan aplicar.

Este Grupo ocuparase, prioritariamente, de establece-la metodoloxía a seguir no estudo, na planificación e avaliación das medidas a implantar, en cada caso. Así mesmo, determinará os criterios para a medición de modo homoxéneo en todo o seu ámbito.

A administración municipal, e á vista das conclusións que se deriven de este estudo, impulsará accións homoxéneas a desenvolver polos diferentes Departamentos, co obxecto de diminuír, con carácter xeral, o absentismo laboral, estudiando de maneira específica as causas de incapacidade temporal dos/as empregados/as, e as posibles medidas a adoptar para reduci-la súa incidencia, en coordinación coa Comisión Paritaria de Saúde Laboral.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 4 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

Co obxecto de eleva-lo nivel de calidade dos servicios públicos que se prestan á cidadanía e mellora-las políticas de motivación e incentivación dos/as empregados/as públicos articularanse sistemas de implantación de medidas correctoras do absentismo na Administración.

Estableceranse sistemas de medición do absentismo e obtención dos correspondentes índices de forma homoxénea no ámbito da Administración. Unha vez normalizados os diferentes sistemas de medición e corrección do absentismo existente, porase a disposición dos distintos Servicios e Departamentos unha metodoloxía para articula-las medidas tendentes a súa redución que poidan ser implantadas en cada ámbito.

Administración terá en conta como obxectivo final durante a vixencia do presente acordo, a redución da taxa media de absentismo ó menos nun 25%.

Poderanse realizar convenios con entidades que permitan mellora-los mecanismos de valoración, medición seguimento das baixas por enfermidade accidente, así como establecer fontes estatísticas e de rexistro de cobertura xeral que permitan normaliza-los estudos e adopta-las medidas necesarias encamiñadas ó cumprimento do obxectivo marcado no parágrafo anterior.

TITULO II

MEDIDAS ENCAMIÑADAS A FAVORECE-LA CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL

Capítulo IV. Conciliación da vida familiar.

A conciliación da vida familiar coa vida laboral é un elemento esencial no desenvolvemento equilibrado dunha sociedade avanzada que ten como valor fundamental a igualdade dos seus cidadáns.

A ausencia dunha política activa de conciliación que permita ós traballadores e traballadoras compatibiliza-lo desenvolvemento dunha carreira profesional, e a culminación das súas aspiracións laborais, coa fundación dunha familia, ten consecuencias negativas tanto para o conxunto da sociedade, da que a expresión máis evidente é a baixa natalidade, como para aqueles/as traballadores/as que se ven obrigados/as a optar entre traballo e familia, opción que, ademais, redunda en prexuízo da organización, que moitas veces vese privada de traballadores/as cun alto potencial.

A Administración municipal considera necesario desenvolver unha política activa que sitúe a esta Administración como unha organización na que os seus traballadores e traballadoras poidan desenvolverse plenamente tanto como profesionais como membros dunha unidade familiar.

Capítulo V. Reducción de xornada por motivos familiares.

De conformidade co disposto no Artigo 58 da Lei 53/2002, de 30 de decembro, de Medidas Fiscais, Administrativas e de orde social, que introduce un novo parágrafo f) no apartado 1º do artigo 30 da Lei de Medidas para a Reforma da Función Pública, as empregadas municipais, por lactancia dun fillo menor de nove meses,



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 5 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora, ó inicio e ó final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente polo pai ou a nai no caso de que ámbolos dous traballen.

Mobilidade voluntaria por razóns de saúde:

A protección do/a traballador/a fronte ós riscos laborais esixe unha actuación na Administración tendente non só ó mantemento das medidas necesarias que garantan a saúde, seguridade e hixiene no traballo, senón tamén unha actuación dinámica que englobe as posibles situacións e circunstancias que se poideran producir no transcurso da vida laboral dos/as empregados/os públicos.

Neste sentido, débese descender a medidas particulares en relación coa situación persoal de cada un dos/as empregados/as públicos, segundo as diversas circunstancias que poidan acontecer, e que, en todo caso, eventualmente poderían modifica-las súas condicións de traballo.

Por isto, e de conformidade co disposto no artigo 50 da lei 53/2002, que engade un novo parágrafo h) ó apartado 1 do artigo 20 da lei 30/84, de 2 de agosto, poderase adscribir ós empregados municipais a postos de traballo en distinta unidade previa solicitude baseada en motivos de saúde ou rehabilitación do traballador, seu cónxuxe ou os fillos ó seu cargo, con previo informe dos servicios médicos do Concello e condicionados a que existan postos vacantes con asignación presupostaria que non teñan nivel de complemento de destino e específico superior ó do posto de orixe, e reúnan os requisitos para o seu desempeño. Dita adscripción terá carácter definitivo cando o empregado municipal ocupara con tal carácter o seu posto de orixe.

Asemade, e consonte o artigo 30 da lei 30/84, na súa nova redacción conferida polo artigo 58 da lei 53/2002, as empregadas municipais embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exámens prenatais e técnicas de preparación ó parto, polo tempo necesario para a súa práctica e previa xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Todo o anterior levarase a cabo previas as actuacións e coas garantías establecidas no artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Capítulo VI. Outras medidas de prestación de servicios: Prestación a tempo parcial.

O Grupo de Traballo de absentismo e réxime de prestación de servicios analizará as posibles modalidades de prestación do servicio a tempo parcial.

Respecto á modalidade de contratación a tempo parcial, impulsarase e dinamizarase esta modalidade contractual para os contratos laborais temporais, na medida que as necesidades da Administración o permitan sempre que fose posible flexibiliza-lo tempo de traballo de acordo coa actividade que se desenvolva, favorecendo a conciliación do traballo coa vida familiar.

Por isto é necesario dotar a esta modalidade de contratación duns mecanismos que garantan a igualdade de trato e non discriminación respecto dos/as empregados e empregadas que fan a súa xornada de traballo a tempo completo.

TÍTULO III



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 6 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

MEDIDAS DIRIXIDAS A IMPULSA-LA PROFESIONALIZACIÓN E CUALIFICACIÓN DOS EMPREGADOS E EMPREGADAS MUNICIPAIS.

Capítulo VII. Carreira Administrativa e Promoción interna.

1. Principios Xenerais da Carreira Administrativa:

A existencia dun adecuado plan de carreira administrativa é un factor imprescindible para que os empregados e empregadas municipais, poidan identificar, desde o momento do seu ingreso, cal é o itinerario e as súas posibilidades de desenvolvemento profesional na Administración municipal, o que contribuirá a incrementa-la súa motivación e satisfacción profesional.

Por outro lado, un plan de carreira administrativa acertadamente ordenado e xestionado constitúe unha ferramenta clave para a propia Administración, ó permitirle aumenta-lo nivel de eficacia e a calidade con que se prestan os servizos públicos, en canto que facilita o situa ós/ás empregados/as máis cualificados nos postos de maior nivel de dificultade e responsabilidade.

Por iso, o plan de carreira administrativa ten que estar orientado a satisfacer tanto os dereitos dos/as empregados/as municipais como ás necesidades da organización.

En calquera caso a existencia dun plan de carreira administrativa é un factor esencial para xestionar con acerto a promoción profesional dos empregados e empregadas municipais.

A carreira administrativa dos/as empregados/as da Administración está articulada na *Lei 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública*, sen que dende a súa implantación se teñan producido novidades de importancia, nin na vía da promoción interna nin na do ascenso de grao persoal a través da ocupación de postos de maior nivel de complemento de destino.

É propósito da Administración municipal mellora-lo modelo de carreira administrativa na dobre vertente anteriormente considerada, para o que, durante a vixencia do presente Acordo adoptará as medidas necesarias para isto.

Así mesmo, analizaranse as regras de adscrición de postos de traballo, co fin de proceder a modificar, no seu caso, aquelas que resulten disfuncionais e non permitan unha correcta provisión dos postos.

2. A Promoción Interna.

A promoción interna, ademais de un dereito dos/as empregados/as públicos, constitúe unha ferramenta que a Administración municipal debe utilizar para aproveitar todo o potencial que os seus empregados e empregadas van adquirindo ó longo da súa vida administrativa para desenvolver funcións correspondentes ós grupos de clasificación superiores.

Unha vez se consolide a promoción interna dos Grupos D ó C e do C ó B, resultará adecuado articula-las medidas que permitan obter toda a potencialidade na promoción do Grupo E ó D, e do B ó A.



A experiencia e o enriquecemento profesional dos/as empregados/as públicos deben facer que a organización sexa capaz de aproveitar toda a capacitación que teñan adquirido, facilitando o seu acceso ó Grupo de clasificación superior.

É por isto que Administración Municipal entende que é necesario establecer unha política estable e predecible de promoción vinculada á carreira profesional, que satisfaga as aspiracións dos/as empregados/as municipais, atenda ás necesidades da Administración e contribúa á unha mellor asignación de efectivos.

Para alcanzar este obxectivo, PROPONSE:

Como regra xeral, utilizarase como sistema selectivo, nos procesos de promoción interna, o concurso-oposición que se someterá, agás informe motivado en signo contrario, ós seguintes principios:

- Con carácter xeral, a fase de concurso será previa.
- Os méritos da fase de concurso estarán orientados a avaliar a carreira profesional do/a candidato/a e as súas capacidades e aptitudes para cumprir coas funcións propias do Corpo ou Escala de destino.
- As capacidades e aptitudes do/a candidato/a para cumprir con estas funcións valoraranse atendendo á formación recibida, sempre e cando esta capacite para o desenvolvemento desas funcións na forma prevista no apartado seguinte, e as funcións desenvolvidas nos últimos postos de traballo.
- Entenderase por formación capacitadora, a efectos do concurso, aquela na que o obxectivo sexa instruír ó/a candidato/a para promocionar e responder a un programa homologado.

O Goberno municipal afondar no desenvolvemento da promoción horizontal, entendida como elemento básico tanto na ordenación do persoal ó servizo da Administración, como no desenvolvemento dunha carreira administrativa mellor articulada.

Capítulo VIII. Capacitación profesional dos empregados e empregadas municipais.

A capacitación profesional constitúe un elemento esencial na estratexia de modernización da Administración municipal, e é un factor básico para articular a mobilidade na promoción. En consecuencia, a Administración asegurará a igualdade no acceso á formación de tódolos/as empregados/as públicos e vincularase a mesma ó desenvolvemento da carreira profesional e á promoción.

Capítulo IX. Formación Continua.

Administración Municipais ratifica a vixencia do III AFCAP, e en desenvolvemento do mesmo acordan levar a cabo as seguintes actuacións:

1. Validación global das accións formativas realizadas no marco do III AFCAP.
2. A Administración municipal, e en aras a articular a súa política modernizadora conducente ó establecemento duns servizos públicos de calidade, outorgará un carácter prioritario á formación dos seus empregados e empregadas como elemento estratéxico que o son a tal fin.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 8 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

A formación dos/as empregados/as municipais constitúe un instrumento capital para a mellora da prestación profesional, para o aumento da calidade dos servizos públicos e para acrecentalo sentido do servizo no obxectivo ós intereses xerais.

No contexto complexo que para a xestión pública configuran a globalización en xeral e, máis en concreto, a continuación do proceso de construción europea, o multiculturalismo e a sociedade do coñecemento, os/as empregados e empregadas municipais ó igual que o conxunto dos empregados e empregadas públicos haberán de contar coas cualificacións que lles permitan facer fronte ás demandas que esta nova realidade lles xera.

Por esta razón e neste marco, potenciaranse os programas formativos orientados ás novas tecnoloxías e ós idiomas, en orden a impulsa-la modernización continua no sector público, de xeito que polo menos, o 50% dos recursos orzamentarios destinados á formación dos/as empregados/as municipais se dirixa precisamente ó desenvolvemento de programas de capacitación nestas materias.

De igual forma, a Comisión de Formación dará preferencia ós programas formativos en novas tecnoloxías e idiomas nos orzamentos de Formación Continua para os próximos anos.

TÍTULO IV

MEDIDAS ENCAMIÑADAS A FAVORECE-LA ESTABILIDADE NO EMPREGO PÚBLICO.

Capítulo X.- Estabilidade no emprego e control da temporalidade.

O Grupo de Traballo de planificación de recursos humanos analizará a temporalidade no emprego público por sectores e ámbitos específicos e propondrá as actuacións a realizar para que a porcentaxe de traballadores/as temporais ó servizo da Administración se reduza e, en calquera caso, non supere, en termos homoxéneos de efectivos, a taxa do 8%.

Dentro deste grupo de traballo estudaranse as condicións e características do emprego público temporal no seu conxunto e coordinaranse os traballos co resto de grupos que poidan constituírse nas Administración, de cara a promove-la redución da taxa de temporalidade nos seus ámbitos respectivos.

Como consecuencia dos traballos deste grupo poderán desenvolverse plans de estabilidade, dos que o obxectivo será corrixi-la temporalidade nun ámbito concreto.

Así mesmo, o Goberno municipal acorda que samente se recorrerá a traballadores/as temporais para atender necesidades conxunturais ou cubrir prazas estruturais mentres estas últimas non se provean por calquera dos mecanismos ordinarios previstos na lexislación aplicable. Esta provisión deberá iniciarse na vindeira oferta de emprego público seguinte ó nomeamento do contrato interino.

Nos contratos de inserción, deberá acreditarse expresamente que o obxecto do contrato é o de realizar unha obra ou servizo de interese xeral ou social, como medio de adquisición de experiencia laboral e mellora da ocupabilidade do empregado/a participante, e que non se trata de realizar tarefas de carácter estrutural.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 9 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

Polo que se refire ós dereitos de información dos representantes dos/a traballadores/as, estarase ó disposto na Lei 12/2001, de 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora de súa calidade.

Co obxecto de optimiza-lo uso dos recursos existentes no ámbito da Administración municipal darase a oportuna información ó Comité de persoal e ós representantes sindicais en referencia ás circunstancias e criterios cos que poderá acudirse a exentes externos para a realización de servizos.

TÍTULO V

MEDIDAS ENCAMIÑADAS Á MELLORA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO DO PERSOAL.

Capítulo XI.- Melloras sociais.

Vacacións.

De conformidade co disposto no artigo 51 da lei 53/2002, que modifica o artigo 68 de lei de funcionarios civís do Estado, tódolos empregados municipais terán dereito, por ano completo de servizos, a disfrutar dunha vacación retribuída dun mes natural ou de vintedous días hábiles anuais, ou ós días que lles correspondan proporcionalmente ó tempo de servizos efectivos.

Asemade, terán dereito a un día hábil adicional ó cumpri-los quince anos de servizo engadíndose un día hábil máis ó cumpri-los vintecinco e trinta anos de servizo respectivamente, ata un total de vinteséis días hábiles por ano natural.

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ó do cumprimento dos anos de servizo sinalados no parágrafo anterior.

Ós efectos previstos nesta disposición, non se consideran como días hábiles sábados, sen prexuício das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

Consecuentemente, o disfrute dos días adicionais axustarase ó seguinte cadro:

15 anos de servizo	23 días hábiles
20 anos de servizo	24 días hábiles
25 anos de servizo	25 días hábiles
30 ou máis anos de servizo	26 días hábiles

Est dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ó cumprimento da antigüidade de referencia.

No caso de baixa por maternidade, e cando esta situación coincida co período de vacacións, quedará interrompido o mesmo e poderán gozarse as vacacións finalizado o período de permiso por maternidade, sempre e cando coincida dentro do ano natural, agás que se demostre a imposibilidade, por razóns do servizo, de seren disfrutadas nese período.

Permisos e licencias.

Consonte ó disposto no artigo 58 da lei 53/2002, que modifica o parágrafo 1 do artigo 30 da lei 30/84 de Medidas para a Reforma da Función Pública,



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 10 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

concederanse permisos de tres días hábiles, polo nacemento, acollida ou adopción de un fillo e o falecemento, accidente ou enfermidade grave de un familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Así mesmo, os permisos ós que se refire o apartado 3 do artigo 30 da Lei 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, a solicitada dos/as empregados/as se o permiten as necesidades do servicio, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Capítulo XII.- Prevención de riscos laborais.

1. A Administración municipal e os Sindicatos asinantes, xunto co Comité de persoal, farán accións dirixidas á facilita-la aplicación da lexislación sobre prevención de riscos laborais e a fomenta-lo cumprimento das accións derivadas da mesma para a Administración, e entre elas as seguintes:

a) Tódalas accións necesarias para contar cun sistema de xestión unificado que incorpore tódolos procedementos necesarios para facer efectiva unha adecuada política de Seguridade e Saúde Laboral.

b) Avaliacións iniciais de riscos en tódolos centros de traballo da Administración municipal, procedendo, unha vez efectuadas as mesmas, a face-las seguintes actuacións:

- Modificación das condicións de aqueles postos de traballo nos que fora necesario.
- Información ós/ás traballadores/as dos riscos existentes nos seus postos de traballo.
- Formación ós/as traballadoras sobre os riscos específicos dos seus postos de traballo.
- Vixilancia da saúde. A súa planificación e programación farase no marco da Lei Xeneral de Sanidade de 25 de abril de 1996.

c) Realización de recoñecementos médicos ós/ás empregados/as públicos de conformidade co disposto nos artigos 22 de la Lei 31/1995, de 8 de novembro, e 37 do Regulamento dos Servicios de Prevención.

d) Completaranse os Plans de Emerxencia nos centros de traballo da Administración, procedéndose, unha vez elaborados, a súa plena implantación.

e) Durante a vixencia do Acordo no seo da Comisión Paritaria, e á vista das avaliacións de riscos practicadas nos centros de traballo da Administración municipal, elaboraranse os correspondentes Mapas de Riscos e de Enfermidades Profesionais.

2. Continuará o proceso de formación de técnicos en prevención de riscos laborais no marco dos Acordos sobre Formación Continua e seguirase con atención o grao de inserción do persoal xa formado en labores propias da prevención, para o que, se desenvolverá un sistema de información que mediante o seguimento da súa situación permita optimiza-los recursos investidos, facilitando que todo o persoal formado en prevención poida desenvolver funcións en materia de seguridade e saúde laboral.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 11 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

3. Durante a vixencia do presente Acordo, a Administración municipal proporcionará unha formación básica para os delegados e delegadas de prevención.

4. Terminarase o deseño e implantación dun sistema de información sobre o estado da prevención de riscos laborais na Administración municipal e o control da sinistralidade laboral.

5. Durante a vixencia do presente Acordo a Administración procederá a dicta-las medidas necesarias para a efectiva aplicación do disposto nos artigos 25 e 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

6. Asemade procederase á adaptación á lexislación de prevención de riscos laborais dos sectores específicos contemplados no artigo 3.2 e 3.3 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

7. A Comisión de Saúde Laboral seguirá mantendo o seu protagonismo como foro específico de participación das Organizacións Sindicais en materia de prevención de riscos laborais, que recibirán puntual información sobre as medidas e accións adoptadas en cumprimento do establecido no presente Acordo.

8. Sen prexuízo das obrigacións legais existentes en materia de prevención de riscos laborais, a Administración municipal establecerá fórmulas de coordinación e participación entre os Departamentos e servicios, a fin de maximiza-la rendibilidade dos recursos empregados e conseguir un adecuado nivel de protección para tódolos/as empregados/as.

Capítulo XIV.- Igualdade de oportunidades.

A Comisión de Seguimento afondará na necesidade de conciliación do traballo e a familia, elevando informes e propostas que coadruen a promove-la igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres, evitando calquera discriminación entre os/as empregados/as públicos por razón de sexo, raza, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

TÍTULO VI

MEDIDAS DESTINADAS A MELLORA-LO MARCO DAS RELACIÓNS LABORAIS

A negociación nesta materia orientarase a actualiza-lo presente marco de relacións laborais. En concreto, tratarse de acadar acordos sobre os seguintes aspectos:

-Dereitos e garantías sindicais: regularanse de forma integrada e unitaria os dereitos e garantías sindicais que se recoñecen no ámbito da Admnsitración pública para facilita-lo desenvolvemento da acción sindical.

-Negociación colectiva: adaptaranse e actualizaranse os ámbitos, estrutura, ordenación e procedementos de negociación no ámbito da Administración munciipal e estableceranse os criterios para a articulación e coordinación da mesma.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 12 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

O Grupo de Traballo de relacións laborais analizará, estudiará e propondrá, no seu caso, un Acordo sobre os apartados anteriormente citados.

TÍTULO VII

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIXENCIA E COMISIÓN DE SEGUIMENTO

Capítulo XV.- Comisión de Seguimento

Constituirase unha Comisión Paritaria de Seguimento deste acordo, nun prazo máximo de quince días a contar dende o día da súa aprobación polo Pleno do Concello. Estará composta por cinco membros da Corporación e cinco do Comité de Persoal, no que se garantirá a presenza dun representante de cada un dos sindicatos con presenza no Comité de Persoal.

Terá os seguintes cometidos:

- Interpretar os contidos do acordo.
- Vixiar o cumprimento do pactado
- Desenvolver aquelas materias sobre as que no presente acordo así se establece.
- Acordar o seu regulamento de funcionamento.

Dependentes da Comisión Paritaria crearanse os seguintes Grupos de Traballo, coas funcións e cometidos que se delimitan nos apartados correspondentes do presente acordo:

- Grupo de traballo de planificación de recursos humanos: No seu ámbito de traballo, poderanse elaborar propostas relativas ás posibles formas de adaptación da provisión de postos, especialmente de acordo co establecido na Lei orgánica de cualificacións e da formación continua, Lei 5/2002, de 19 de xuño, en relación co sistema nacional de cualificacións profesionais.
- Grupo de traballo de absentismo e réxime de prestación de servizos.
- Grupo de traballo de relacións laborais.

Os Grupos de traballo constituiranse dentro dos tres meses seguintes á data de aprobación do presente acordo.”

Sobre a anterior proposta, con data 19.02.03 o xefe da Unidade de Persoal informou:

“Primeiro e único: A instancias do sr. concelleiro de Persoal, solicítase informe a esta Unidade verbo da proposta que pretende someter a consideración do Pleno do Concello, de data 18.02.03, e que fai referencia, fundamentalmente, á incidencia da Lei 53/2002, de Medidas fiscais, administrativas e de orde social no ámbito das relacións funcionariais e laborais do Concello. Dita proposta traduce asemade ó ámbito interno desta Administración certos compromisos acadados no Acordo Administración Central-Sindicatos para os Exercicios 2003-2004, para a modernización e mellora da Administración Pública, publicado no BOE de 18 de novembro de 2002.

Visto o contido do documento, e sen prexuízo dun estudio máis rigoroso que do que merecería ser obxecto para analizar os mecanismos de implantación de certos compromisos políticos, debemos informar, con carácter xeral, que a proposta limitase a recoller un conxunto de declaracións de carácter meramente programático, que veñen a reproducir, case con literalidade, os principios que



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 13 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

figuran no referido acordo estatal sobre modernización da Administración, ó tempo que se incorporan algunhas das últimas modificacións lexilativas en materia de función pública operadas por virtude da Lei 53/2002, de Medidas fiscais, administrativas e de orde social.

Consecuentemente, non se evidencian no documento sometido a informe distorsións normativas algunhas tanto de carácter competencial como substantivo”.

A Comisión Informativa de Réxime Interior, na súa reunión de 24.03.03, dictamina favorablemente a proposta do Sr. concelleiro de Persoal.

Durante o transcurso do debate o concelleiro-delegado de Persoal formula a seguinte emenda ó Pleno da Corporación:

“A Lei 52/1992, de 30 de decembro de Presupostos Xerais do Estado para o ano 2003 e no seu Título III, establece un incremento das retribucións do persoal ó servizo do sector público estruturado en dúas actuacións, recollendo o resultado do Acordo Administración-Sindicatos, aprobado polo Consello de Ministros do 15 de novembro. Por unha parte incrementábase con carácter xeral e proporcional o conxunto de conceptos retributivos nun 2% sobre os valores do 2002, e se modifica a definición das pagas extraordinarias do persoal incrementándoo nun 20% do complemento de destino en cada unha delas, polo que á vista deste plantexamento propomos o seguinte engadido:

- Aboar a todos e todas funcionarios/as do Concello e nunha paga única a realizar no mes de outubro a cantidade resultante de aplicar o 20% do complemento de destino en cada unha das pagas extraordinarias, ós efectos de dar cumprimento ó incremento retributivo recollido na Lei de Presupostos Xerais do Estado no seu Título III”.

(No momento da votación estaban ausentes a Sra. Abelairas Rodríguez e o Sr. Lareo Jiménez)

VOTACIÓN E ACORDO: Por unanimidade dos vintetrés membros presentes da Corporación, dos vinteseite que a constitúen de feito e de dereito, acórdase aprobar a proposta do concelleiro-delegado de Persoal referente á incidencia do acordo Administración Central-Sindicatos para o período 2003-2004, no ámbito das relacións funcionariais e laborais do Concello de Vigo, de data 18 de febreiro de 2003 que integramente se transcribe nos antecedentes deste acordo.

VOTACIÓN DA EMENDA FORMULADA POLO CONCELEIRO DELEGADO DE PERSOAL DURANTE O CURSO DO DEBATE: Con trece votos a favor dos Sres. e Sras., de Acosta Beiras, Alvarez García, Cabaleiro González, Domínguez Olveira, Fernández Alvarez, Fernández Fernández, González Pérez, González Príncipe, Martínez-Corbalán Puche, Sío Lourido, Toba Girón, Viéitez Alonso e a Presidencia, e nove votos en contra dos Sres. e Sras. Couto Pérez, Figueroa Vila, González Outón, Iglesias Bueno, Novoa Alvarez, Otero Oitavén, Rodríguez Millares, Toscano Novelle e Vázquez Caride e a abstención do Sr. Soto Ferreiro, acórdase aprobar a emenda formulada polo sr. concelleiro-delegado de Persoal de data 27.03.03 co texto que se transcribe integramente nos antecedentes deste acordo.



E para que así conste e a petición do Programa de Transparencia, expido esta certificación de orde e co visto e praxe do Ilmo. Sr. Alcalde, en Vigo á data da sinatura dixital.

Am

Vº e Pr.
O ALCALDE,

Abel Caballero Alvarez



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 27/06/2019 09:05

Páxina 15 de 15

Expediente 1469/1101

CSV: 2AEHC5-29AFDB-8AEC85-XXUZH7-6VHCK6-H1

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>