



Concello de Vigo

JOSE RIESGO BOLUDA, SECRETARIO XERAL DO PLENO DO EXCMO. CONCELLO DE VIGO,

CERTIFICA: Que o Pleno do Concello, en sesión que tivo lugar o día 28 de decembro de 1998, adoptou o seguinte acordo:

URXENTE A.- ACORDO REGULADOR DE CONDICIÓNS ECONÓMICAS E SOCIAIS DOS FUNCIONARIOS DO CONCELLO DE VIGO E CONVENIO COLECTIVO DOS EMPREGADOS INTEGRADOS NO CADRO DE PERSOAL DO CONCELLO DE VIGO.

ANTECEDENTES.- Preséntase á aprobación do Pleno da Corporación o texto do "Acordo regulador de condicións económicas e sociais dos funcionarios do Concello de Vigo", así como o texto do "Convenio colectivo dos empregados integrados no cadro de persoal do Concello de Vigo".

O xefe da Unidade de Persoal, con data 28 de decembro de 1998, emite o seguinte informe:

"O proxecto de acordo de condicións económicas e sociais dos funcionarios do Concello de Vigo consta de 15 capítulos, 61 artigos, 11 disposicións adicionais, 7 disposicións transitorias e 1 disposición derogatoria e substitúe ó actualmente vixente que se aprobou pola Corporación municipal o 4 de agosto de 1995 e que venceu o día 31 de decembro de 1997, sen prexuízo da súa prórroga ata a data.

Nunha valoración de conxunto pódese afirmar que se trata dun acordo que segue as pautas dos anteriores firmados polos representantes dos traballadores municipais coa Corporación, sen prexuízo dalgúns aspectos novedosos que se enumeran a continuación:

1.- En canto ó ámbito de aplicación, redúcese ó persoal funcionario, regulándose o persoal laboral a través dun convenio colectivo paralelo que substancialmente conta co mesmo contido, en aplicación do tradicional principio deste Concello de equiparación dos seus empregados ós seus funcionarios, contendo como diferencias as esixidas pola lexislación.

Esta modificación obedece ó criterio substentado unanimemente por tódolos Tribunais Superiores de Xustiza de que non se poden regular conxuntamente nun só documento as relacións da Corporación cos seus funcionarios e cos seus empregados.

2.- O seu período de vixencia amplíase a catro anos, para distanciar no tempo as



inevitables tensións que produce a negociación deste tipo de acordos, que precisan dunha certa estabilidade.

3.- Contémplase unha representación paritaria do Banco Municipal e do Banco Social en tódalas comisións creadas para o seu desenvolvemento, con excepción dos tribunais para persoal funcionario, regulados por lei e a Comisión do Fondo Social, integrada exclusivamente por representantes dos traballadores.

4.- Regúlanse só os aspectos xerais relativos a selección, mobilidade e promoción do persoal, deixando a súa concreción ás bases das convocatorias que deberán ser negociadas pola Corporación e as Seccións Sindicais na correspondente Mesa.

5.- En canto á xornada e horario, mantéñense os actualmente vixentes, incrementándose o recargo por hora festiva e nocturna a 375 ptas. e 150 ptas. respectivamente.

Como novidade contémplase ó igual que xa ocorría no resto das administracións que a distribución da xornada anual efectuarase a través do calendario laboral que tamén debe ser negociado.

A xornada reducida de verán amplíase de 2 a 3 meses, a cambio de suprimi-las pontes, o goce das cales ocasionaba numerosas queixas entre os cidadáns.

Por último suprímense as horas extraordinarias por ser un concepto que non ten cabida na lexislación de funcionarios, establecéndose a compensación da xornada superior á normal igual que a anterior, preferentemente con descansos e no caso de non ser posibles por necesidades do servizo, aboándose como gratificación por servizos especiais e extraordinarios. Tamén se adquire o compromiso de que se nun servizo as horas en exceso realizadas ó final do ano superan á xornada normal dun funcionario, crearase unha nova praza.

6.- En canto a acción social, a contía do fondo social mantense, sen prexuízo de establecer un adicional dotado con 100.000.000 ptas. para sucesos graves e extraordinarios que poidan ocorrer ó funcionario e á súa familia. Co mesmo obxectivo establécese un fondo adicional de 20.000.000 ptas. para anticipos.

Por último a aportación municipal ó plan de pensións incrementase de 5.000 a 7.000 ptas., nas mesmas condicións que as previstas no actual acordo.

7.- En materia de saúde laboral, o acordo regulador remítese ó previsto na lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

8.- En canto a dereitos e deberes do persoal, contémplase a obriga do Concello de resolver expresamente as peticións do seu persoal, e a estimación ou desestimación presunta da petición se non fose contestada nos prazos que en cada caso se establecen.



9.- Como órganos de representación unitaria distínguense por unha parte a Xunta de Persoal como representante do persoal funcionario e por outra o Comité de Empresa para representar ós empregados.

10. Nas disposicións adicionais destaca:

- a) A Corporación comprométese á funcionarización do seu persoal laboral, ó abeiro da disposición adicional 5ª da lei 30/1984, do 2 de agosto.
- b) Contéplase a creación da subescala de xestión, dentro da escala de administración xeral para facilita-la promoción do persoal.
- c) O Concello comprométese tamén a efectuar unha nova valoración de postos de traballo na que se teñan en conta as necesidades dos servizos, para o que destina a cantidade de 400.000.000 ptas.
- d) O Concello comprométese a ofertar cada ano e sempre que sexa legalmente posible o mesmo número de prazas que as vacantes producidas no ano anterior, tendo en conta a importante diminución do cadro de persoal experimentado nos últimos anos polas restriccións legais existentes.

11.- Entre as disposicións transitorias, destacan as seguintes novidades:

- a) Tendo en conta que no actual acordo existiu o compromiso municipal de ter finalizada a nova valoración de postos de traballo o 31 de decembro de 1997, contéplase o aboamento dunha cantidade a conta da valoración pendente de 100.000.000 ptas. ata que esta se aprobe e con efectos desde o presente ano.

Coa anterior salvedade, as retribucións do persoal durante este período só experimentarán os incrementos que autorice a lei de presupostos.

- b) En tanto non se unifique a xornada anual de tódolos servizos municipais e non poidan se compensar con descansos as horas en exceso sobre a xornada anual normal de traballo, a diferenza en cómputo aboarase ó importe con que ata agora contaba a hora extraordinaria normal segundo categoría que se suprime, cos recargos que procedan por nocturnidade, domingos e festivos, se non estivesen contempladas xa en dito importe.
- c) Cando as horas en exceso sobre a xornada normal non poida se compensar con descansos por necesidades do servizo debidamente xustificadas, aboaranse como gratificación por servizos especiais, procedéndose ó pagamento cada cuatrimestre natural de aquelas que transcorridos máis de catro meses desde que se realizaron non puideran ser compensadas con descansos.

Dita gratificación aboarase ó mesmo importe que o desconto proporcional de retribucións, dividindo as retribucións fixas e periódicas do funcionario do mes correspondente por 30 días e o seu resultado por 7.15 horas. O valor así obtido multiplicarase polas realizadas en exceso.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 3 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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 seu importe incrementarase cos recargos que procedan por nocturnidade ou domingos e festivos.”

(No momento da votación están ausentes os Sres. González González e González Príncipe).

VOTACION DA URXENCIA.- Por unanimidade dos vinte e cinco membros presentes da Corporación, dos vinte e sete que a constitúen de dereito e de feito, apróbase a declaración da urxencia ó se acada-la maioría absoluta esixida polo artigo 51 do texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local aprobado por real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, e artigo 83 do regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, aprobado por real decreto 2468/86, de 28 de novembro.

VOTACION E ACORDO.- Con quince votos a favor dos Sres. Comesaña Rial, Fernández Fernández, Fernández Piñeiro, Figueroa Vila, Fontán Mariño, Gil Sotres, González Davila, González Outón, Montero Escrigas, Pedrosa Vicente, Porro Martínez, Rodríguez Feijóo, Rodríguez López, Vázquez Caride e a Presidencia, e nove abstencións dos Sres. Avendaño Otero, Cabrera Riande, Domínguez Olveira, Gandón Menduíña, González-Garcés Santiso, Nieto Figueroa “Leri”, Pérez Castrillo, Toba Girón e Villarino Santiago,

ACORDASE:

Aproba-lo “Acordo regulador de condicións económicas e sociais dos funcionarios do Concello de Vigo”, así como o “Convenio colectivo dos empregados integrados no cadro de persoal do Concello de Vigo” co texto que se transcribe a continuación:

ACORDO REGULADOR DE CONDICIIONS ECONÓMICAS E SOCIAIS DOS FUNCIONARIOS DO CONCELLO DE VIGO

CAPÍTULO I CLÁUSULAS XERAIS

Artigo 1. Ambito de aplicación.

O presente acordo será de aplicación ás relacións entre a Corporación municipal e os funcionarios ó seu servicio.

Artigo 2.- Período de vixencia.

O acordo, unha vez aprobado polos órganos municipais competentes será publicado de inmediato no Diario Oficial de Galicia e no Boletín Oficial da Provincia, e remitido á oficina pública á que se refire o art. 4 en relación coa disposición final 1ª da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto de liberdade sindical, entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 1999, unha vez cumpridos os anteriores trámites.

A súa vixencia será de catro anos a partir da súa entrada en vigor.

Só poderá quedar sen efecto en todo ou en parte, cando unha lei modifique o seu contido.



Se a lei contase con vixencia temporal, o acordo ou as partes afectadas no seu caso, recobrarán a súa eficacia cando desapareza a daquela.

Artigo 3.- Prórroga e denuncia do acordo.

O presente acordo considerarase tacitamente prorrogado por períodos anuais, salvo que mediase denuncia de calquera das partes cun prazo de preaviso de tres meses respecto á data de finalización da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4.- Comisión Paritaria de Seguimento do acordo.

A Comisión Paritaria de Seguimento do acordo constituirase dentro do mes seguinte da súa entrada en vigor. Estará integrada paritariamente por representantes da Corporación e dos sindicatos con representación no Concello, cun máximo de 5 membros por cada parte. Serán elixidos segundo acordo de cada unha das representacións que contarán con voto ponderado.

A Comisión estará asistida polo secretario xeral da Corporación ou funcionario en quen delegue, que deberá levanta-las actas das sesións, as cales serán aprobadas na seguinte sesión.

Ámbalas dúas partes poderán asistir ás reunións acompañadas de asesores, cun máximo de 2 por cada representación.

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e aqueles que interpreten o acordo terán a mesma eficacia que a norma interpretada, sen prexuízo da súa aprobación pola Corporación municipal se supuxese modificación do acordo.

A Comisión reunirse alomenos unha vez ó trimestre e cando o solicite calquera das partes, e as normas do seu funcionamento interno serán aprobadas pola propia Comisión.

As funcións que ten encomendadas son as seguintes:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento do acordo
- b) Interpretación da totalidade dos seus preceptos.
- c) A instancia dalgunha das partes mediar ou tentar conciliar, no seu caso, e tamén arbitrar, tralo acordo expreso das partes, en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo poidan suscitarse na aplicación do presente acordo. Para realizar esta función a Comisión contará cun prazo máximo de 20 días hábiles. O anterior prazo reducirase para permitir ás partes interpoñer os recursos e reclamacións que procedan dentro do prazo establecido en cada caso.

No caso de non se coseguir acordos calquera das partes poderá solicita-la presenza dun mediador se o estiman oportuno. Tamén, pero sempre de común acordo, poderán designar un árbitro, o laudo do cal será vinculante e contará cos mesmos efectos co acordo obtido no seo da Comisión.

A mediación ou arbitraje solicitaranse da lista do Consello Galego de Relacións Laborais ou de calquera outro organismo que teña atribuída esta competencia na Administración.

Finalizado o proceso negociador sen alcanzarse acordo, ámbalas dúas partes



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 5 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

quedarán en liberdade de actuar segundo os seus intereses e de acordo coa normativa vixente.

Para os efectos do debido control, os acordos da Comisión seranlle notificados ó Concello que poderá ratificalos ou deixalos sen efecto, no caso de que considere que modifican o pacto, sen prexuízo dos recursos que procedan.

Así mesmo os acordos dos órganos municipais que teñan relación co pactado notificaránselle á Comisión para o seu debido control.

Artigo 5. Natureza do acordo.

O presente documento unha vez que entre en vigor, constitúe un todo único e indivisible con base no equilibrio das recíprocas prestacións a que se obrigan as partes e como tal será obxecto de consideración conxunta.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 6. Distribución de competencias.

Conforme á lexislación vixente a organización do traballo é facultade do Concello que a exercerá a través do órgano que a teña atribuída en cada caso.

A súa aplicación correspóndelle ó alcalde na forma establecida no Regulamento orgánico da Corporación e sen prexuízo da xefatura directa do persoal que lle atribue o artigo 21.1.6 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local e no art. 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de administración local de Galicia.

No exercicio das súas atribucións os órganos do Concello deberán ter sempre en conta as facultades atribuídas á Xunta de Persoal e a Mesa de Negociación na Lei 9/1987, do 12 de xuño.

CAPITULO III

MOBILIDADE DO PERSOAL

Artigo 7. Forma de provisión de postos de traballo.

Os postos de traballo proveranse con carácter xeral de acordo coa lexislación vixente, actualmente o R.d. 364/1995, do 10 de marzo.

O sistema normal será o de concurso e o baremo integrarase polos seguintes méritos:

- a) Os adecuados ás características do posto ofrecido.
- b) Posesión dun determinado grao persoal que se valorará en todo caso en sentido positivo, partindo do mínimo correspondente ó grupo de titulación máis baixo ó que poda adscribirse o posto.
- c) A valoración do traballo desenvolvido, que deberá cuantificarse segundo a natureza dos postos convocados, tendo en conta o tempo de permanencia en postos da área funcional ou sectorial a que corresponda o convocado.
- d) Os cursos de formación e perfeccionamento impartidos polo INAP, EGAP, Academia Galega de Seguridade ou o Concello dentro do seu labor de



formación continua do persoal, que teñan relación coas funcións do posto e que se valorarán en función da súa duración. Se se trata de convocatorias para persoal de oficios, poderán valorarse tamén os cursos impartidos por outros organismos oficiais competentes para impartirlos cursos propios de cada oficio.

- e) A antigüidade, que se valorará por anos de servizo, computándose para estes efectos os recoñecidos que se prestaran con anterioridade á adquisición da condición de funcionario de carreira.
- f) O coñecemento do idioma galego, segundo o curso que superase.
- g) Calquera outro esixido pola lexislación vixente ou necesario pola natureza e características do posto e que se inclúa nas bases.

A puntuación por cada un dos ditos apartados non poderá ser superior ó 40%, nin inferior ó 10% da puntuación total do baremo.

Os empates dirimiranse en función da puntuación outorgada ós méritos enunciados, pola orde establecida; de persistir pola antigüidade na administración e, por último, pola idade.

As bases das convocatorias deberán ser negociadas coa representación sindical na correspondente Mesa.

A Comisión de Valoración estará integrada por tres representantes da Corporación e tres do órgano de representación unitaria do persoal e presidida polo alcalde ou concelleiro en quen delegue. Será secretario o da Corporación ou técnico de administración xeral que designe o alcalde e participará como asesor o xefe do servizo ou técnico cualificado, ámbolos dous con voz e sen voto.

Xunto cos titulares da Comisión deberán designarse os correspondentes suplentes.

Os concursos de traslados contarán cunha periodicidade anual, sempre que existan postos para ofertar.

Nas relacións de postos de traballo incluírase expresamente calquera restricción relativa ós funcionarios que poidan participar nas convocatorias de concurso por razón da Administración ou organismo ó que pertenza.

En todo caso o persoal dos organismos autónomos municipais que contén coa condición de funcionarios poderán participar nos concursos sempre que no cadro de persoal da Corporación o posto estea vacante para os efectos presupostarios, ou exista vacante para adscribir ó funcionario que ocupaba ese posto.

A Alcaldía poderá cubrir temporalmente os postos vacantes a través de comisión de servizos, redistribución de efectivos ou adscripción provisional, por motivos de urxencia debidamente xustificadas, tralo informe da Xunta de Persoal e do interesado nun prazo de 3 días. Neste caso o posto deberá incluírse no primeiro concurso de traslados que se realice.

O funcionario en calquera destas situacións percibirá as retribucións básicas correspondentes ó grupo de titulación no que está incluída a súa praza e as complementarias do posto de orixe ou destino, que as teña recoñecidas en maior contía.

Artículo 8. Promoción interna.

O procedemento de selección por esta quenda será o establecido na lexislación vixente, concretamente no Título V, do Real d. 364/1995, do 10 de marzo.



Con carácter xeral as probas realizaranse conxuntamente coas de quenda libre, agas que como consecuencia da planificación xeral dos recursos humanos o Pleno da Corporación autorice convocatorias independentes.

Salvo neste último caso as vacantes convocadas por promoción interna que se declaren desertas acumularanse ás de quenda libre.

O número de vacantes reservadas para promoción interna fixarase en cada convocatoria, en función das necesidades de persoal de novo ingreso que existan.

O sistema de acceso será o de concurso-oposición e nel poderá fixarse unha puntuación mínima para acceder á fase de oposición.

A promoción duns corpos ou escalas a outros do mesmo grupo de titulación efectuarase entre prazas ás que correspondan funcións substancialmente coincidentes ou análogas no seu contido profesional e no seu nivel técnico, que deberán xustificarse nas bases da convocatoria.

No baremo de méritos incluíranse os seguintes:

- a) A antigüidade no grupo, corpo ou escala de orixe
- b) Cursos de formación e perfeccionamento impartidos polo INAP, EGAP ou Concello na súa función de formación permanente do persoal. Se se trata de cubrir vacantes de persoal de oficios valoraranse tamén os impartidos por outros organismos oficiais competentes para impartirlos relacionados co oficio da praza.
- c) Titulacións académicas superiores ás esixidas para o acceso á praza.
- d) Coñecementodo idioma galego, segundo o nivel de titulación que se posúa.
- e) Calquera outro esixido pola lexislación vixente ou derivado da natureza e características das prazas e incluído nas bases, que non poderán exceder dun tercio do total.

A puntuación por cada apartado determinarase nas bases da convocatoria e non poderá ser superior ó 40% nin inferior ó 10% da total.

A suma das puntuacións obtidas na fase de concurso e nos exercicios da oposición –un mínimo de dous, un teórico e outro práctico- determinará a orde da relación de aprobados.

No caso de empate, o desempate resolverase a favor do aspirante que conte con maior puntuación na fase de oposición; de persitir, o de maior antigüidade e por último, de maior idade.

O funcionario que obtivese praza por esta quenda terá preferencia para elixir destino respecto ós provenientes da quenda libre.

Os tribunais serán os mesmos que na quenda libre e estarán integrados salvo que unha disposición xeral estableza o contrario polos seguintes membros:

Presidente: o alcalde ou concelleiro en quen delegue.

Secretario: funcionario con habilitación de carácter nacional ou da Corporación integrado na escala de administración xeral, subescala técnica, designado polo órgano convocante.

Vocais: un representante da Corporación, outro da Xunta de Persoal, outro da Comunidade Autónoma e o xefe do servizo correspondente á especialidade.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 8 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Tódolos membros do tribunal contarán con voz e voto.

Xunto cos titulares designaranse os respectivos suplentes.

Todos eles, agás o presidente, deberán contar coa titulación ou especialización igual ou superior á esixida para o acceso ás prazas convocadas.

O tribunal poderá designar un asesor cando así o esixa a especialización da materia.

As bases das convocatorias tanto por esta quenda como pola libre deberán ser negociadas na correspondente Mesa antes de someterse a aprobación pola Corporación.

Para as prazas de funcionarios integradas nos Grupos C, D e E de titulación, as probas teóricas serán preferentemente tipo test.

Artigo 9. Selección de persoal.

O procedemento será o establecido no R.d. 896/1991, do 7 de xuño.

Con carácter xeral reservaranse en cada convocatoria específica o número de vacantes que estableza a lexislación vixente para aspirantes que contén cunha discapacidade igual ou superior ó 33% compatible coas funcións da praza, adaptándose ós medios e tempos dos exercicios, a petición dos interesados.

CAPÍTULO IV

XORNADA E HORARIOS

Artigo 10. Xornada.

Mantense a xornada actualmente vixente, aprobada polo Concello.

A distribución da xornada anual de cada ano efectuarase a través do calendario laboral que aprobará a Alcaldía antes do 31 de decembro de cada ano, trala negociación cos representantes sindicais na Mesa Xeral.

A xornada semanal desenvolverase preferentemente de luns a venres e poderá modificarse a través do calendario laboral.

Para o cómputo do cumprimento da xornada semanal incluíranse os días festivos como traballados.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada gozará dunha pausa de 20 minutos na xornada, computable como de traballo efectivo.

Terá a consideración de xornada nocturna aquela que se realice entre 22,00 e 7,00 horas e contará cun recargo de 150 ptas./hora.

Considerarase festiva a xornada realizada en sábados, domingos e festivos e no traballo a quendas, os días que corresponda o seu descanso semanal segundo cuadrante do servizo.

Ademais contará con tal consideración a xornada realizada en días de festas locais, autonómicas e estatais.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 9 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Contará cun recargo de 375 ptas./hora.

Artigo 11.- Xornadas reducidas.

Establécense xornadas reducidas nos seguintes casos:

- a) Os funcionarios con fillos ata nove meses de idade, contarán cunha redución da xornada diaria de hora e media. Poderán facer uso deste dereito o pai ou nai alternativamente, e sempre que ámbolos dous traballen por conta allea. Deberán xustificar adecuadamente os períodos que utilizan cada un deles, no que o outro deberá estar en activo.
- b) No verán, entre 15 de xuño e 15 de setembro, a xornada semanal reducirase nunha hora cada día.
- c) Quen, por razón de garda legal, teña o seu coidado directo un menor de 6 anos, ou aú diminuído físico ou psíquico terán dereito a unha redución da xornada de 1/3 ou 1/2 coa redución proporcional de retribucións.
- d) Os funcionarios ós que lle falten menos de 5 anos para a xubilación forzosa terán dereito a unha redución da xornada de ata 1/2, con redución proporcional das retribucións, sempre que o permitan as necesidades do servizo.
- e) A mesma redución anterior poderá ser autorizada de maneira temporal aqueles funcionarios que o precisen por encontrarse en procesos de recuperación por razón de enfermidade.
- f) Os funcionarios que conten con nivel de complemento de destino inferior ó 28, e sempre que non resulte incompatible coa natureza do posto e cos fins do centro de traballo, poderán solicita-lo recoñecemento de xornada reducida por interese particular de 9,00 a 14,00 horas, de lúns a vénres, percibindo o 75% das súas retribucións correspondentes á xornada completa. Esta redución da xornada será incompatible con calquera outra.
- g) Os funcionarios que asistan a cursos de formación impartidos en xornada de tarde, terán dereito a unha redución dunha hora na súa xornada diaria - autorízase a saída ás 14,00 horas- con cargo ás 40 horas de permiso retribuído para formación.
- h) O funcionario que teña que comparecer nas sete horas seguintes á finalización da súa xornada ante calquera organismo para cumprir un deber inexcusable de carácter público contará cunha redución de xornada de 4 horas.

Artigo 12. Horario.

Respectaranse os horarios actualmente vixentes.

No caso de que a través do calendario laboral se establezan horarios flexibles nalgún dos servizos ou colectivos, será obrigatoria sempre a permanencia entre as 9,00 e as 14,00 horas, e será sempre voluntaria.

Os horarios daqueles servizos que precisen traballar por quendas e calquera outro horario especial será negociado na correspondente Mesa dentro do calendario laboral de cada ano, salvo que a necesidade se presente durante o ano e non se poida esperar ó seguinte calendario, neste caso negociarase independentemente.

Artigo 13. Servizos extraordinarios en exceso sobre a xornada normal.

Consideranse como tales aqueles que excedan da xornada normal de traballo en cómputo mensual e só se autorizarán por necesidades o servizo, en caso de que as funcións deste non poidan ser realizadas dentro da xornada normal de traballo polo



persoal dispoñible.

O funcionario poderá compensalo con descanso no momento que o considere oportuno, salvo necesidades do servizo debidamente xustificadas. Tamén poderá solicitar que se lle acumulen como permiso para anticipa-la súa xubilación, para estes efectos establecerase o corresponde rexistro na Unidade de Persoal.

Cando en calquera servizo supoñan un número de horas en exceso superior ás que correspondan á xornada anual dun funcionario, deberase crear unha nova praza das características adecuadas ás necesidades que aquel precise, salvo que se demostre que foron debidas a unha circunstancia coxuntural debidamente xustificada e que non é previsible que se repita.

Cando se trate de servizos extraordinarios fora da xornada normal de traballo derivados do cumprimento dun deber inexcusable de carácter público do funcionario ante calquera organismo xudicial ou administrativo derivado do exercicio de funcións do seu cargo, concederáselle un día a cambio.

Para estes efectos considérase deber inexcusable de carácter público a obriga que incumbe a un funcionario, o incumprimento do cal xera unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativo, e as de carácter cívico que se determinen legalmente.

Artigo 14. Descanso entre quendas.

Naqueles servizos nos que se realicen quendas de traballo deberán transcorrer un mínimo de 16 horas de descanso entre elas, sempre que o permitan as necesidades do servizo.

CAPITULO V

VACACIONS E PERMISOS

Artigo 15. Vacacións.

Os funcionarios terán dereito a gozar por cada ano completo de servizo activo dun mes, ou no seu defecto 30 días, entre os meses de xuño e setembro, ámbolos dous inclusive, de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional ó tempo de servizos prestados se é inferior ó ano. Os cadros de vacacións deberán conte-las vacacións entre xuño e setembro.

A solicitude do funcionario e se as necesidades do servizo o permiten e non se prexudica o goce das vacacións do resto do persoal do servizo, poderán disfrutarse en dous períodos de 15 días cada un, que se iniciarán os días 1 e 16 de cada mes; ou en catro períodos semanais, tres de sete días e un de nove.

O funcionario que goce das súas vacacións fóra do período establecido, terá dereito a incrementalas en 3 días laborables máis.

O calendario de vacacións elaborárase anualmente tendo en conta as necesidades do servizo e, unha vez oída a Xunta de Persoal, serán aprobadas polo alcalde antes do día 31 de decembro.

Procurarase a rotación no seu beneficio, sen prexuízo dos casos especiais dos funcionarios con fillos en idade escolar ou que estean realizando estudos.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 11 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Calquera modificación de vacacións previstas no cadro deberá ser informada favorablemente polo xefe do servizo e, en caso de que se realice a través de permuta con outro funcionario, deberá contar tamén coa conformidade deste último.

No caso de que o funcionario se encontrase de baixa na data que lle correspondese iniciar as súas vacacións, comezará a beneficiarse delas a partir da data na que se produza a alta, salvo que o impidisen as necesidades do servizo, co que se trasladarían a unha data posterior.

No caso de hospitalización durante o período das súas vacacións, o funcionario terá dereito a que lle sexan compensados os días de internamento debidamente xustificadas.

En todo caso as vacacións gozaranse dentro do ano natural e só por necesidades do servizo ou de enfermidade poderá autorizarse que parte se gocen durante o mes de xaneiro do ano seguinte.

Artigo 16. Permisos retribuídos.

A) Concederanse permisos, trala solicitude que se entenderá autorizada se transcorren os días que en cada caso se establece no artigo 44, sen dictarse resolución, polas seguintes causas, que deberán ser xustificadas documentalmente:

- 1.- Por asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así como probas selectivas que se realicen dentro do termo municipal: 1 día.

Se se realizan fora do termo municipal, poderán ampliarse polo tempo necesario e imprescindible.
- 2.- Para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público, polo tempo preciso.
- 3.- Para desenvolvemento de tarefas sindicais ou representativas: polo tempo que se estableza na normativa de aplicación.
- 4.- Por matrimonio: 18 días, que comezarán a contarse o primeiro día hábil seguinte a data da celebración.
- 5.- Por matrimonio dun familiar ata o primeiro grao de consanguineidade: o día da celebración.
- 6.- Por separación ou divorcio: 2 días laborais, que comezarán a contarse a partir do primeiro día hábil seguinte a que se produza.
- 7.- Por nacemento ou adopción dun fillo: 3 días laborais, que comezarán a contarse a partir de que naza o dereito.
- 8.- Por falecemento ou enfermidade grave dun familiar:

No caso de falecemento, os seguintes días a partir da data na que se produza:

- a) Cónxuxe ou persoas que convivan no domicilio familiar: 5 días.
- b) Fillos, pais, irmáns, xenros e noras:
 - Na mesma localidade ou noutra situada nun radio inferior a 100 km: 3 días



- Se o radio é superior a 100 km: 5 días.
- c) Avós paternos, netos e sogros:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 Km: 2 días.
 - Se o radio é superior a 100 Km: 3 días.
- d) Avós políticos:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 km: 1 día.
 - Se o radio é superior a 100 km: 2 días.
- e) Tíos, sobriños e curmáns:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 km: polo tempo necesario para o enterramento e funeral.
 - Se o radio é superior a 100 km: 1 día.
- f) Cuñados:
 - Na mesma ou noutra sita nun radio inferior a 100 km: 1 día.
 - Se o radio é superior a 100 km: 2 días.

Enfermidade grave:

- a) Cónxuxe e persoas que convivan no domicilio familiar: 5 días.
- b) Fillos, pais, irmáns, xenros e noras:
 - Se se produce nun radio inferior a 100 km: 3 días.
 - Se se produce nun radio superior: 4 días.
- c) Avos paternos, netos e sogros:
 - Se se produce nun radio inferior a 100 km: 2 días
 - Se se produce nun radio superior: 4 días
- d) Cuñados: 2 días
- e) Avós políticos: 1 día

Para estes efectos a gravidade virá determinada polo feito de que se precise internamento hospitalario.

No caso de enfermidades ou accidentes que non teñan a consideración de graves, o permiso concederáse exclusivamente cando se trate de persoal que convivan no domicilio do solicitante e este xustifique que non existe no domicilio ningunha outra persoa que poida atender ó enfermo e, a súa duración será sempre de 2 días.

En casos excepcionais de enfermidade de familiares ou persoas que convivan no domicilio do funcionario e afecten gravemente ó normal desenvolvemento da súa vida familiar e funcional, o alcalde, tralo informe favorable da Unidade de Persoal e da Xunta de Persoal, poderá autorizar permisos, redución de xornada ou xornadas especiais en tanto a situación se manteña.

- 9.- Por acompañamento a consulta médica a menores de 12 anos ou familiares ata primeiro grao de afinidade ou consanguineidade e que contén cunha discapacidade superior ó 33%, sempre que en ámbolos dous casos convivan no mesmo domicilio: polo tempo necesario para a consulta.
- 10.- Por traslado de domicilio dentro do termo municipal ou desde outro municipio: 3 días hábiles.
- 11.- Por maternidade: 18 semanas ininterrompidas.

O período de permiso distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto; poderá facer uso destas o pai para o coidado do fillo por falecemento da nai. Terase dereito a este permiso aínda no caso de non supervivencia do que acaba de nacer ou cando



se produza o aborto dun feto viable.

No caso de que o pai e a nai traballen por conta allea, aquela ó inicia-lo período de permiso poderá optar porque o pai se beneficie ata as últimas catro semanas daquel, salvo que no momento de se facer efectiva a incorporación ó traballo da nai exista algún risco para a súa saúde.

- 12.- Por adopción dun menor de nove meses: 18 semanas ininterrompidas, contadas á súa elección, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe en adopción. Se o fillo é maior de nove meses e menor de 5 anos, o permiso terá unha duración máxima de 12 semanas.

No caso de que o pai e a nai traballen por conta allea, só un deles poderá exercitar este dereito.

- 13.- Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, que inexcusamente deban realizarse dentro da xornada de traballo: polo tempo indispensable.
- 14.- Para asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, impartidos por organismos competentes para a formación de funcionarios, cando se realicen fóra do Concello e o contido deste estea directamente relacionado co posto de traballo ou a carreira profesinal do funcionario dentro da Corporación: ata 40 horas ó ano.

A documentación xustificativa que se achegará en cada caso será a que se estableza pola Alcaldía, a través da correspondente circular informativa.

B) Ademais existirán os seguintes permisos sen necesidade de xustificación:

- a) Os días 24 e 31 de decembro.

No caso de coincidir en días inhábiles para os efectos laborais, a xornada o día inmediatamente anterior hábil finalizará tres horas antes. Nos horarios especiais tamén se incluírá a dita redución. No caso da Policía local ou calquera outro servizo que non poida finaliza-la súa xornada antes da hora normal, a finalización anticipada cambiarase por unha redución de xornada de catro horas.

Os funcionarios que por necesidades do servizo teñan que traballar entre as 22,00 horas do día 24 e as 15,00 horas do día 25 e decembro e no mesmo horario os días 31 de decembro e 1 de xaneiro, aboaráselle como compensación a cantidade de 16.000.- ptas.

No caso de que o traballo se preste en quendas o horario concreto adaptarse de forma que comprenda a quenda de noite do primeiro dos días e a quenda de mañá do segundo deles.

- b) Permiso por asuntos persoais: ata 9 días como máximo ó ano, ou a súa parte proporcional ó tempo que o funcionario estivo en servizo activo. Non poderán acumularse ás vacacións, e deberá transcorrer un día hábil entre un e outro período de descanso.

Os festivos intercalados entre estes días rompen a continuidade, polo que non computarán para os efectos do seu beneficio.

Artigo 17. Permisos non retribuídos.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 14 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Estes permisos deberán ser solicitados e autorizados expresa ou presuntamente, tal como establece o artigo 44 antes de gozar deles, sen prexuízo da súa xustificación. Durante a súa duración o funcionario permanecerá de alta no réxime xeral da Seguridade Social e computará a efectos de antigüidade, pero non a efectos de vacacións, permiso por asuntos persoais e pagas extraordinarias.

Serán os seguintes:

- a) Por causa xustificada e sempre que o permitan as necesidades do servizo: 3 meses como máximo cada dous anos, en períodos mínimos de 15 días.
- b) Para asistencia a cursos de perfeccionamento profesional e sempre que o permitan as necesidades do servizo: 3 meses como máximo.
- c) Por asuntos persoais: 6 meses cada 5 anos ou 12 meses cada 10 anos.

CAPÍTULO VI

SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

Artigo 18. Clases.

De conformidade co previsto na lexislación vixente os funcionarios poderán encontrarse en calquera das seguintes situacións administrativas:

- a) Servizo activo.
- b) Servizo especiais.
- c) Servizo na Comunidade Autónoma galega.
- d) Expectativa de destino
- e) Excedencia forzosa
- f) Excedencia para o coidado de fillos
- g) Excedencia voluntaria por servizo no sector público.
- h) Excedencia voluntaria por interese particular
- i) Excedencia voluntaria incentivada.
- l) Suspensión de funcións.

Artigo 19. Normativa de aplicación.

As anteriores situacións regularanse pola normativa básica estatal -actualmente Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública- e pola lexislación de función pública da Comunidade Autónoma de Galicia -Lei 4/1988, do 26 de maio, polo Decreto 92/1991, do 20 de marzo e supletoriamente pola lexislación dos funcionarios da Administración do Estado -R.d. 365/95, do 10 de marzo-.

CAPÍTULO VII

RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 20. Estructura das retribucións.

De conformidade co previsto no artigo 23 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas urxentes en materia de réxime local, as retribucións dos funcionarios serán as seguintes:



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 15 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

1.- Retribucións básicas:

- a) Soldo, que corresponde ó índice de proporcionalidade asignado a cada un dos grupos de titulación.
- b) Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada grupo, por cada tres anos de servicios no corpo ou escala, clase ou categoría.
- c) As pagas extraordinarias, que serán dúas ó ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensualidade de soldo e trienios, devengarase os meses de xuño e decembro.

2.- Retribucións complementarias:

- a) Complemento de destino, correspondente ó nivel do posto que se desenvolve, sen prexuízo das previsións legais sobre grao persoal.
- b) O complemento específico, destinado a retribuí-las condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención a súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade.
- c) Complemento de produtividade, destinado a retribuí-lo especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o funcionario desenvolve o seu traballo.
- d) Gratificacións por servicios extraordinarios, fóra da xornada normal, que en ningún caso poderán ser fixas na súa contía e periódica na súa percepción

3.- Os funcionarios percibirán as indemnizacións correspondentes por razón do servicio.

Artigo 21. Réxime retributivo.

En canto ó réxime retributivo, estarase ó disposto no R.d. 861/1986, do 25 de abril, que aproba o réxime de retribucións dos funcionarios de Administración local.

A asignación das retribucións complementarias farase da seguinte maneira:

- a) O complemento de destino asignarao o Pleno da Corporación dentro dos niveis máximo e mínimo de cada Grupo de titulación.
- b) O complemento específico, asignarao tamén o Pleno dentro dos créditos previstos para o efecto.
- c) O complemento de produtividade asignarao o alcalde de acordo cos créditos e as condicións establecidas polo Pleno da Corporación en cada exercicio.
- d) As gratificacións por servicios extraordinarios, asignaraas tamén o alcalde de acordo cos créditos destinados para tal fin.

Artigo 22. Aplicación das retribucións.

Os funcionarios da Corporación manterán como mínimo as retribucións que actualmente veñen percibindo, cos incrementos legais derivados das Leis de presupostos xerais do Estado de cada ano e durante toda a vixencia do acordo.

Os incrementos previstos nas Leis de presupostos aplicaranse a tódolos conceptos retributivos sen excepción.

Artigo 23. Retribucións en caso de baixa por enfermidade ou accidente.

Con carácter xeral a Corporación complementará en caso de baixa médica as prestacións do réxime xeral da Seguridade Social ata o 100% das súas retribucións fixas e periódicas.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 16 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Tamén poderá acorda-lo mantemento das retribucións que non teñan tal carácter en determinados supostos e sempre que a baixa corresponda a accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Artigo 24. Anticipos.

Os funcionarios de carreira terán dereito a percibir como anticipo a cantidade de 150.000, 300.000 ou 500.000 ptas. que devolverán en doce ou vintecatro mensualidades a elección do solicitante. Deberá concedérselle no prazo máximo dun mes, sempre que exista crédito no presuposto.

Os restantes funcionarios poderán solicitalo só na contía mínima e devolvelo como máximo no prazo que reste para finaliza-los seus servicios. Se estes non contasen con data fixa de finalización o anticipo non poderá exceder do importe da súa nómina mensual e concederese supeditado a desconta-la parte que reste por amortizar na última mensualidade.

Fíxase un saldo vivo anual para anticipos -para todo o persoal do cadro- durante a vixencia do acordo de 100.000.000 ptas.

Ademais a Corporación comprométese a incluír no presuposto un crédito aberto ata 20.000.000 ptas/ano para necesidades familiares -cónxuxe e fillos- extraordinarias e urxentes, debidamente xustificadas e informadas pola Comisión Xestora do Fondo de Acción Social, logo da proposta da Unidade de Persoal ó órgano municipal competente.

CAPÍTULO VIII

FALTAS E SANCIÓN

Artigo 25. Procedemento.

Os funcionarios poderán ser sancionados polo organismo municipal competente pola comisión das faltas tipificadas na lexislación xeral e que se transcriben neste acordo a través do procedemento considerado no Real decreto legislativo 781/1986, do 18 de abril, Decreto da Xunta de Galicia 94/1991, do 20 de marzo, e supletoriamente polo Regulamento disciplinario dos funcionarios da Administración xeral do Estado.

Para os funcionarios do Corpo da Policía local será de aplicación o previsto na sección cuarta do capítulo IV do Título II da Lei orgánica 2/1986, de forzas e corpos de seguridade.

En todo caso, da incoación do expediente, do prego de cargos e da proposta de resolución deberá darse conta ó Xunta de Persoal conxuntamente co inculpado; conferiráselle trámite de audiencia polo mesmo prazo que a aquel.

Así mesmo a Xunta de Persoal terá coñecemento de tódalas resolucións polas que se impoñan sancións ós funcionarios.

No procedemento rexerán as seguintes normas especiais:

- a) Os interesados poderán contar con asistencia de letrado/a.
- b) Sen prexuízo de que a sanción sexa executiva, desde o momento en que sexa firme en vía administrativa, poderá suspenderse a solicitude do



sancionado con base nas circunstancias concretas e xustificadas que lle causen un prexuízo irreparable ou de moi difícil reparación.

En todo caso a sanción quedará en suspenso en tanto o órgano sancionador non dicte resolución expresa. Este antes de dictala recabará informe da Xunta de Persoal, que deberá remitilo nun prazo máximo de 5 días.

- c) Todo funcionario poderá dar conta por escrito directamente ou a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida a súa dignidade humana ou profesional. A Alcaldía abrirá a oportuna información e instruirá as dilixencias necesarias para o esclarecemento destas condutas. A resolución que adopte comunicaraselle ó denunciante.

Artigo 26. Faltas.

A) Faltas moi graves:

- a) Funcionarios.- (Con exclusión do persoal do Corpo da Policía local). Artigo 31.1. da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para reforma da función pública.

- 1.- Incumprimento do deber de fidelidade á Constitución no exercicio da función pública.
- 2.- Toda actuación que supoña dscriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento ou vecindade, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- 3.- O abandono do servicio.
- 4.- A publicación ou utilización indebida de segredos oficiais, así declarados por lei ou clasificados como tales.
- 5.- A notoria falta de rendemento que comporte inhibición no cumprimento das tarefas encomendadas.
- 6.- A violación da neutralidade ou independencia políticas, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.
- 7.- O incumprimento das normas sobre incompatibilidades.
- 8.- A obstaculización ó exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.
- 9.- A realización de actos encamiñados a coarta-lo libre exercicio do dereito de folga.
- 10.- A participación en folgas ós que as teñan expresamente prohibidas pola lei.
- 11.- O incumprimento da obrigaón de atende-los servicios esenciais en caso de folga.
- 12.- Os actos limitativos de libre expresión depensamentos, ideas e opinións.
- 13.- Ter sido sancionado pola comisión de 3 faltas graves nun período de un ano.

- b) Funcionarios do Corpo da Policía Local (art. 27. da Lei orgánica 2/1986, do 13 de marzo, de forzas e corpos de seguridade).

- 1.- O incumprimento do deber de fidelidade á Constitución no exercicio das súas funcións.
- 2.- Calquera conducta constitutiva de delicto doloso.
- 3.- O abuso das súas atribucións e a práctica de tratos inhumanos, degradantes, discriminatorios e vexatorios ás persoas que se atopan baixo a súa custodia.
- 4.- A insubordinación individual ou colectiva respecto das autoridades ou mandos de que dependan, así como a desobediencia as lexítimas



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 18 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

- instruccións dadas por aqueles.
- 5.- A non prestación de auxilio con urxencia, naqueles feitos ou circunstancias graves nas que sexa obrigada a súa actuación.
 - 6.- O abandono de servico.
 - 7.- A violación do segredo profesional e a falta do debido coidado respecto dos asuntos que coñeza por razón do seu cargo que prexudique o desenvolvemento da labor policial ou a calquera persoal.
 - 8.- O exercicio de actividades públicas ou privadas incompatibles co desempeño das súas funcións.
 - 9.- A participación en folgas, en accións substitutivas destas ou en actuacións concertadas co fin de altera-lo normal funcionamento dos servicios.
 - 10.- Ter sido sancionado pola comisión de 3 ou máis faltas graves no período de un ano.
 - 11.- A falta de colaboración manifesta cos demais membros das forzas e corpos de seguridade.
 - 12.- Embriagarse ou consumir drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas durante o servico ou con habitualidade.
 - 13.- Calquera outra conducta non enumerada nos puntos anteriores tipificada como falta moi grave na lexislación xeral de funcionarios.

B) Faltas graves. (artigo 4º do Decreto 94/1991, do 20 de marzo, da Xunta de Galicia).

- 1.- A falta de obediencia debida a superiores e autoridades.
 - 2.- O abuso da autoridade no exercicio do cargo.
 - 3.- As condutas constitutivas de delito doloso relacionadas co servico ou que lles causen danos á Administración ou ós administrados.
 - 4.- A tolerancia dos superiores respecto da comisión de faltas moi graves ou graves dos seus subordinados.
 - 5.- A grave desconsideración cos superiores, compañeiros e subordinados.
 - 6.- Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servicios.
 - 7.- Intervir nun procedemento administrativo cando se dea algunha das causas de abstención legalmente sinaladas.
 - 8.- A emisión de informes manifestamente ilegais cando lles causen prexuízo á Administración ou ás e ós cidadáns e non constitúan falta moi grave.
 - 9.- A falta de rendemento que afecte ó normal funcionamento dos servicios e non constitúa falta moi grave.
 - 10.- Non garda-lo debido coidado respecto dos asuntos que se coñezan por razón do cargo, cando lle causen prexuízo á Administración ou se utilicen en proveito propio.
 - 11.- O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.
 - 12.- O incumprimento inxustificable da xornada de traballo que acumulado supoña un mínimo de 10 horas ó mes.
 - 13.- A terceira falta inxustificable de asistencia nun período de tres meses, cando as dúas anteriores fosen obxecto de sanción por falta leve.
 - 14.- A grave perturbación do servico.
 - 15.- O atentado grave á dignidade dos funcionarios ou da Administración.
 - 16.- A grave falta de consideración cos administrados.
 - 17.- As accións ou omisións dirixidas a evadi-los sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificables da xornada de traballo.
- Para os efectos das infraccións sinaladas anteriormente, entenderase



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 19 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

por mes o período comprendido desde o día primeiro ó derradeiro de cada un dos doce que compeñen o ano.

C) Faltas leves. (Artigo 5º, do Decreto 94/1991, do 20 de marzo, da Xunta de Galicia).

- 1.- A falta de asistencia inustificada dun día.
- 2.- A incorrección co público, superiores, compañeiros ou subordinados.
- 3.- O descoído ou a negligencia no exercicio das súas funcións.
- 4.- O incumprimento dos deberes ou obrigas do persoal, sempre que non deban ser cualificados como falta grave ou moi grave.
O incumprimento inustificado do horario de traballo, motivará a deducción proporcional das retribucións, sempre por períodos de 15 minutos como mínimo.

Artigo 27. Sancións.

a) Para todo o persoal con exclusión dos funcionarios do Corpo da Policía local e os funcionarios con habilitación de carácter nacional.

- 1.- Pola comisión de faltas leves: apercibimento ou deducción proporcional de retribucións.
- 2.- Pola comisión de faltas graves: deducción de retribucións ou suspensión de funcións por un período inferior a 3 anos.
- 3.- Pola comisión de faltas moi graves: suspensión de funcións por un período non inferior a 3 anos nin superior a 6 ou separación do servicio.

b) Para o persoal do Corpo da Policía Local.

Ademais das anteriores poderán impo-las seguintes:

- 1.- Pola comisión de faltas graves: inmovilización na escala por un período non superior a 5 anos e perda de 5 a 20 días de remuneración e suspensión de funcións por igual período.
- 2.- Pola comisión de faltas leves: a perda de 1 a 4 días de remuneración e suspensión de funcións por igual período, que non suporá a perda de antigüidade nin implicará a inmovilización na escala.

c) Funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Ademais das anteriores, poderá imporse a sanción de destitución do cargo pola comisión de faltas graves ou moi graves. Non se lles aplicará sen embargo a estes funcionarios a suspensión de funcións por máis de 1 ano, que será substituída pola a anterior coa prohibición de obter novo destino no prazo que se fixe no máximo de 3 anos.

Artigo 28. Prescrición.

As faltas así como as súas correspondentes sancións prescribirán: as leves, ó mes; as graves, ós 2 anos e as moi graves, ós 6 anos.

O cómputo dos ditos prazos comezará a contarse no caso das faltas a partir de que se produciron, e no caso das sancións desde o día seguinte a aquel no que adquira firmeza a resolución que as impuxo.



CAPÍTULO IX

ACCIÓN SOCIAL

Artigo 29. Contido das prestacións.

Consideraranse como prestacións de acción social todas aquelas que otorgue o Concello dirixidas á mellora-lo benestar social dos funcionarios da Corporación e as súas familias.

Artigo 30. Fondo de Acción Social.

A fin de mellora-lo benestar social do seu persoal do cadro a Corporación municipal establecerá un fondo de acción social que será xestionado por unha Comisión constituída tal como se indica no artigo seguinte, e que se destinará a financiar accións e programas de carácter social e que estará dotado cunha cantidade anual de 40.000.000.- ptas.

Ademais constituirase un fondo adicional por importe de 10.000.000 ptas., ó que se lle acumula a parte non consumida nun exercicio ó seguinte, para facer fronte a sucesos graves e extraordinarios que lle poidan ocorrer ó persoal do cadro ou á súa familia -cónxuxe e fillos-. As asignacións con cargo a este fondo serán finalistas e deberán ser debidamente xustificadas polo/a beneficiario/a.

Artigo 31. Comisión xestora do Fondo de Acción Social.

Estará integrada por tantos membros como sindicatos ou agrupacións electorais contén con representación no Concello, asinantes ou adheridos ó acordo, os cales actuarán con voto ponderado en función da súa representatividade.

Asistirán como asesores un diplomado en traballo social e un técnico dos Servicios Económicos da Corporación.

Será convocado ás sesións que se realicen o concelleiro-delegado de Persoal e o de Acción Social.

A Comisión elixirá no seu seo un presidente e un secretario que será a persoa encargada de redacta-las actas das reunións, que serán remitidas á Comisión de Goberno municipal para o seu coñecemento a través da Unidade de Persoal. Sen prexuízo do anterior, para a tramitación das axudas por parte da Unidade de Persoal, será preciso que á petición se achegue o acordo polo que se concederon. Estas axudas derivadas das accións e programas aprobados aplicaranse con criterios de obxetividade, con base nos principios de igualdade, solidariedade e publicidade.

A Comisión previamente ó inicio dos seus traballos deberá elaborar un regulamento de funcionamento que deberá ser aprobado pola Corporación.

Así mesmo, anualmente a Comisión redactará e aprobará ó principio de cada ano os programas e accións xenéricas para concesión de axudas, que deberá ser aprobado pola Comisión de Goberno municipal, que poderá rexeitar aquelas propostas que non se axusten ós ditos programas.

A Comisión manterá permanentemente a disposición da Corporación e do alcalde a información que permita coñecer en cada momento o estado de execución dos programas e accións do fondo.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 21 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Artigo 32. Plan de pensións.

Durante a vixencia do acordo a aportación municipal ó Plan de Pensións do seu persoal do cadro será a mesma que a que achegue cada un deles, cun límite máximo de 7.000 ptas. e un mínimo de 2.000 ó mes, en catorce pagas.

O tope máximo increméntarase anualmente na mesma proporción que o fagan as retribucións na Lei de presupostos do Estado.

Artigo 33. Incentivos á xubilación anticipada.

A xubilación producirase ós 65 anos de idade, sen prexuízo das posibilidades de prórroga no servicio que autorice a lexislación vixente .

A xubilación voluntaria antes de cumpri-la dita idade, e sempre que legalmente sexa posible, dará lugar a unha indemnización polos seguintes importes:

Se se xubila ós 60 anos:	1.500.000 ptas.
Se se xubila ós 61 anos:	1.300.000 ptas.
Se se xubila ós 62 anos:	1.000.000 ptas.
Se se xubila ós 63 anos:	800.000 ptas.
Se se xubila ós 64 anos:	600.000 ptas.

Artigo 34. Axudas para fins culturais e deportivos.

O Concello colaborará en todo tipo de iniciativas ou accións do seu persoal de carácter cultural ou deportivo, polo que para tal fin contemplará nos seus presupostos anuais a cantidade de 1.000.000 ptas.

Artigo 35. Cobertura de continxencias especiais.

O Concello consignará no seu presuposto anual os créditos suficientes para sufraga-lo custo da póliza do seguro de asistencia médico-sanitaria do seu persoal cando se desprace a países nos que estea continxencia non esté cuberta pola Seguridade Social e para o aseguramento do risco da perda do carné de conducir dos conductores municipais no exercicio da súa función.

Considerase conductor municipal a efectos da cobertura a todo aquel que de forma habitual conduza automóbiles propiedade do Concello ou do propio funcionario, por razón da súa función e en exercicio da mesma.

A contía da indemnización será de 25.000 ptas. mensuais.

Establécese un período máximo de aboamento de 12 meses.

Deberáse presenta-la oportuna declaración ó Concello nos sete días seguintes a que se produza a resolución da retirada do carné de conducir, e que esta non fose debida a extralimitación, abuso de autoridade, dolo ou negligencia grave no exercicio das súas funcións.

Artigo 36. Asesoramento e defensa do persoal.

O Concello a través dos seus servicios xurídicos ou con profesionais contratados prestará asesoramento e defensa xurídica ós traballadores nos litixios derivados de feitos ocorridos como consecuencia do desenvolvemento das funcións propias do seu cargo, sen prexuízo do reembolso das cantidades que procedan se se demostrase na sentenza que existiu por parte do funcionario extralimitación,



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 22 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

abuso de autoridade, dolo ou neglixencia grave, no exercicio das súas funcións.

Artigo 37. Aseguramento da responsabilidade civil do persoal do cadro.

O Concello comprométese a subscribir unha póliza que garanta a responsabilidade civil do seu persoal do cadro no desenvolvemento dos seus cargos, e mesmo a sufragar directamente a parte non cuberta pola póliza, sempre e cando a responsabilidade non se derive de dolo ou culpa daquel.

CAPÍTULO X

SAÚDE LABORAL

Artigo 38. Compromiso das partes.

Ámbalas dúas partes comprométese a respecta-los dereitos e cumpri-las obrigas derivadas da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais; para o Concello as que se consideran nos artigos 14 a 28 e para os funcionarios as determinadas no artigo 29.

Artigo 39. O Comité de Seguridade e Saúde.

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde integrado paritariamente polos delegados de prevención -actualmente en número de cinco- e polo mesmo número de representantes municipais, elixidos polo alcalde.

Ademais poderán participar nas súas reunións os restantes delegados sindicais e os responsables técnicos da prevención na empresa que non contén coa condición de representantes do empresario.

CAPÍTULO XI

FORMACIÓN E CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Artigo 40. Obxecto.

A finalidade prioritaria destas iniciativas é a formación tanto no ámbito persoal, a través da obtención de títulos académicos ou profesionais que faciliten a promoción do persoal, como no propiamente profesional a través de cursos que permitan a adaptación do persoal ás novas demandas da sociedade, consecución de coñecementos renovados e a adquisición de novos valores e aptitudes profesionais.

A capacitación profesional en concreto constitúe un factor básico para incrementa-la produtividade dos funcionarios, ademais da súa motivación e integración, polo que deben establecerse os plans específicos para desenvolve-la naqueles servicios en que sexa preciso.

Artigo 41. Cursos de capacitación e formación.

A Corporación directamente ou en réxime de concerto con organismos oficiais competentes para impartilos, organizará cursos de capacitación profesional cando as novas técnicas para aplicar ó requiriran, considerándose o tempo de asistencia a estes cursos como de traballo efectivo



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 23 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Así mesmo, o persoal do cadro terá dereito a asistir a cursos de formación impartidos pola Corporación a través dos oportunos concertos, ou por calquera outro organismo oficial con competencia para dalos.

A Corporación concederá para isto e como permiso retribuído o número de horas ó ano que en cada momento se considere nos acordos Administración-FEMP-sindicatos en vigor.

O anterior crédito horario tamén poderá aplicarse para a redución de xornada do persoal do cadro que asistan fora da xornada normal de traballo a cursos de formación específicos.

Cando existan máis aspirantes que prazas os participantes elixiranse por sorteo e non poderán volver a participar en cursos das mesmas características ata que non o fagan a totalidade dos solicitantes.

O remate dos cursos de formación entregaráselles ós participantes un diploma acreditativo da asistencia, no que constará a duración do curso e que se considerará un mérito para traslados e promocións a postos nós que se realicen funcións relacionadas co seu contido, só desde a data en que tódolos solicitantes tivesen a oportunidade de realizalo

Artigo 42. Comisión Paritaria de Formación.

Estará integrada paritariamente por catro representantes do Concello por unha parte e do persoal, por outra, e presidida polo alcalde ou concelleiro en quen delegue.

Exercerá as funcións de secretario, con voz e sen voto, un funcionario da área de persoal designado pola Presidencia.

Contará coas seguintes funcións:

- a) A elaboración, programación e seguemento dos plans de formación e a súa proposta ó órgano municipal competente.
- b) A proposta á Concello dos cursos de capacitación profesional que considere precisos en cada servicio ó longo do ano.
- c) O seguemento dos cursos de capacitación programados polo Concello.
- d) O control do principio de igualdade de oportunidades no acceso ós cursos de formación, procurando que tódolos funcionarios que o desexen poidan ter acceso a eles.

CAPÍTULO XII

DEREITOS E DEBERES DO PERSOAL

Artigo 43. Dereitos de información e consulta.

Ademais dos que se inclúen neste documento, os funcionarios terán dereito á consulta do seu expediente persoal e a seren informados das incidencias que nel se produzan.

Artigo 44. Dereito a que se contesten as peticións.



Sen prexuízo da obriga do Concello de resolver expresamente as peticións do seu persoal e ó efecto de adecua-las normas reguladoras dos procedementos de xestión de persoal incluídos na aplicación da Lei 30/1984, do 2 de agosto á Lei 30/1992, do 26 de novembro, establécense as seguintes normas:

1ª.- As solicitudes formuladas nos procedementos administrativos de xestión de persoal que a continuación se indican poderanse entender desestimadas unha vez transcorridos tres meses desde a data da solicitude sen que se dictase resolución.

- a) Recoñecemento de grao persoal e servicios previos.
- b) Autorización de comisión de servicios.
- c) Declaración de situacións administrativas, salvo as que segundo a normativa vixente dean lugar a estimación.
- d) Autorización de permuta de destinos entre funcionarios.
- e) Adscrición provisional a postos de traballo.
- f) Clasificación e integración en corpos e escalas de nivel superior
- g) Procedementos de ingreso, provisión de postos de traballo e promoción profesional, que non contén cun prazo especial na súa normativa específica.
- h) Procedemento de resolución das solicitudes formuladas en relación coa adscrición de postos a determinados grupos de funcionarios, forma de provisión daqueles, titulacións requiridas, administracións de procedencia para ocupalos, exclusividade destes, temporalidade e calquera outra que teña incidencia na relación de postos de traballo.
- i) Calquera outro procedemento non incluído na norma seguinte á resolución do cal implique efectos económicos actuais ou poida producilos en calquera outro momento, sempre que non teña un prazo sinalado na súa normativa específica.

2ª.- As solicitudes formuladas nos seguintes procedementos administrativos de xestión de persoal poderanse entender estimadas unha vez transcorridos, sen que se dictase resolución nos seguintes prazos:

- a) Asistencia a cursos de selección, formación ou perfeccionamento: 2 meses.
- b) Vacacións en período ordinario: 1 mes.
- c) Permisos por nacemento dun fillo, morte ou enfermidade dun familiar: 1 día.
- d) Permiso por traslado de domicilio: 10 días.
- e) Permiso por asistencia a exames: 3 días.
- f) Permiso para o coidado dun fillo menor de 9 meses: 1 día
- g) Permisos por maternidade ou adopción: 3 días.
- h) Permisos por asuntos particulares: 10 días.
- i) Redución de xornada por razóns de garda legal, e a súa ampliación cando a teña reducida: 10 días.
- l) Permisos sindicais: 1 mes.
- m) Licencias por estudos sobre materias relacionadas coa función pública: 3 meses.
- n) Licencia por matrimonio: 10 días.
- o) Prórrogas de toma de posesión de postos obtidos por primeiro nomeamento ou concurso: 20 días.
- p) Reingreso ó servizo activo de persoal con reserva de praza e destino: 3 meses.
- q) Reingreso procedente de suspensión por tempo inferior a 6 meses: 10 días.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 25 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

- r) Excedencia por coidado de fillos: 1 mes.
- s) Excedencia voluntaria polo desenvolvemento doutra actividade no sector público: 3 meses.
- t) Excedencia voluntaria por interese particular: 3 meses.
- u) Servicios especiais: 2 meses.
- v) Xubilacións voluntarias: 3 meses.
- x) Autorización de compatibilidades para exercer un segundo posto ou actividade no sector público: 4 meses.
- z) Recoñecemento de compatibilidade para exercicio de actividades privadas: 3 meses

Artigo 45. Deberes.

O persoal ten o deber de cumprir estrictamente tódalas obrigas que se derivan deste documento e da lexislación vixente de funcionarios, especialmente no que se refire a cumprimento de xornada, horario e réxime de incompatibilidades.

CAPITULO XIII

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 46. Cláusula xeral.

Os dereitos sindicais e os conseguintes deberes exerceranse con suxeición estricta ó previsto no art. 28 da Constitución, Lei organica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical e Lei 9/1987, do 12 de xuño, de representación e participación do persoal.

Conseguentemente o Concello e os sindicatos asinantes comprométese a promover as condicións necesarias para o pleno desenvolvemento da acción e liberdade sindical.

Artigo 47. Negociación das condicións de traballo.

A negociación das condicións de traballo correspóndelle á Mesa Xeral, integrada no que se refire ó Banco social polas organizacións sindicais máis representativas no ámbito estatal ou da comunidade autónoma e os sindicatos que obtivesen o 10% ou máis dos seus representantes nas eleccións sindicais. Polo que respecta o Banco municipal, polos representantes da Corporación ou do alcalde, segundo distribución legal de atribucións e materias para negociar.

O ámbito da negociación estendese a tódalas materias que figuran no art. 32 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, e ós acordos e pactos a que se refire o art. 35 seguinte.

Artigo 48. Cota sindical.

O Concello comprométese a descontar da nómina de cada funcionario a cota sindical que lle corresponda trala súa autorización por escrito e a ingresala na conta da entidade que indique o sindicato ó que pertence.

Artigo 49. Representación sindical .

A cada sección sindical con representación no Concello corresponderánlle dous delegados se nas últimas eleccións obtivesen máis do 10% dos votos válidos; no caso contrario, corresponderalles só un delegado.



Ademáis se o sindicato conta entre 2 a 5 membros nos órganos de representación unitaria do persoal, terá dereito a contar con 1 membro do sindicato liberado; se conta con máis de 5 membros, serán 2 os membros do sindicato que gozarán de dito dereito.

Tamén os membros das Mesas dos órganos de representación do persoal ata un máximo de 5 estarán liberados para o desenvolvemento das súas funcións sindicais e representativas, sen que consuman crédito horario.

Os delegados sindicais no caso de que non formen parte dos órganos de representación do persoal terán as mesmas garantías que as establecidas legalmente para os órganos de representación unitaria do persoal e en concreto as seguintes:

- a) Ter acceso á mesma información e documentación que o Concello deba poñer a disposición dos órganos de representación.
- b) Asistir ás reunións dos órganos de representación e dos órganos colexiados do Concello que actúan en materia de prevención de riscos laborais.
- c) Ser oídos polo Concello antes da adopción de medidas de carácter colectivo que afecten ós traballadores en xeral e, en particular ós afiliados ó seu sindicato especialmente nos casos de sanción destes últimos.

Artigo 50. Solución extraxudicial de conflitos.

Os representantes sindicais terán o deber de intenta-la resolución extraxudicial dos seguintes conflitos:

- a) Conflitos sobre intereses comúns dun grupo xenérico de funcionarios e que versen sobre aplicación e interpretación dunha norma estatal, dun acordo ou pacto dos previstos no art. 35 da Lei 9/1987, ou dunha decisión ou práctica da administración.
- b) Conflitos xurdidos durante a negociación de acordos e pactos funcionariais debidos a discrepancias substanciais adecuadamente constatadas, que motiven o bloqueo da negociación correspondente por un período de cando menos seis meses, que contará desde o inicio desta.
- c) Conflitos que dean lugar á convocatoria dunha folga ou que se susciten sobre a determinación dos servizos esenciais para a comunidade que deban manterse durante esta situación.

Quedan excluídos do ámbito deste acordo os conflitos que versen sobre seguridade social, así como as reclamacións individuais dos empregados públicos.

Cando o conflito se refira a interpretación e aplicación deste acordo, requirirá o previo sometemento a Comisión Paritaria.

Para resolve-los conflitos establécense os procedementos de mediación e arbitraje.

O procedemento de mediación será obrigatorio sempre que o demanden calquera das partes e no caso de folga.

O mediador será designado de común acordo entre as partes, sen prexuízo de que se a FEMP ou a FEGAMP constitúe unha Comisión Paritaria de Arbitraje da Función Pública Local, se solicite desta a designación do mediador.

Se se producise acordo, este formalizarase por escrito na oportuna acta; de non ser posible, soamente se consignará a falta de acordo, así como as razóns alegadas



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 27 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

por cada unha das partes.

En canto á arbitrase é o sistema a través do cal as partes acordan encomendar a un terceiro a resolución do conflito presentado, comprometéndose por adiantado a acepta-lo contido deste.

A designación dos arbitros efectuaraa a Comisión Paritaria antes indicada e entre tanto non se constitúa, o Consello Galego de Relacións Laborais.

En canto a eficacia da proposta de mediación aceptada ou, de se-lo caso, do laudo arbitral dictado terán o mesmo valor normativo que os pactos considerados no art. 35.2, da Lei 9/1987, do 12 de xuño, polo que obrigarán directamente ás partes.

Non obstante cando a mediación ou arbitrase afecten a temas que deban ser obxecto dun acordo dos previstos no dito artigo 35, por se refiren a materias que sexan competencia do Concello-Pleno, o acordo de mediación ou laudo correspondente deberá ser aprobado expresa e formalmente, polo dito órgano de goberno para alcanzar validez e eficacia.

De ser rexeitado, a resolución denegatoria deberá ser motivada, de conformidade co establecido no art. 54 da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

Artigo 51. Acreditación da representatividade.

Os sindicatos interesados deberán acredita-la representatividade necesaria para estar presentes nas Mesas de Negociación, mediante a presentación do correspondente certificado da Oficina pública, para os efectos de que se poida constata-la existencia da lexitimación necesaria para estar presente na Mesa.

Esta acreditación farase o día 1 de xaneiro de 1999 e cada dous anos, de conformidade co previsto na disposición adicional cuarta da Lei 9/1987, do 12 de xuño.

Artigo 52. Formación sindical

As seccións sindicais dos sindicatos con representación no Concello contarán cos seguintes dereitos:

- a) Un crédito de 10 horas por delegado e ano para formación sindical.
- b) 5 días ó ano por cada delegado para asistencia a congresos sindicais ou de formación.

Os anteriores dereitos poderán ser exercitados polos afiliados que a sección sindical designe e, o goce destes dereitos deberá ser xustificado documentalmente.

CAPITULO XIV

REPRESENTACIÓN UNITARIA

Artigo 53. Órganos de representación.

A representación do persoal correspóndelle á Xunta de Persoal que estará integrada polo número de membros que resulte en función do número de funcionarios da entidade, segundo o baremo previsto no art. 8 da Lei 9/1987, do 12 de xuño.



Artigo 54. Facultades da Xunta de Persoal e dos seus membros.

Serán as previstas no art. 9 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, así como calquera outra prevista na lexislación vixente.

Recoñécese o dereito de que o presidente da Xunta de Persoal, ou membro daquela en quen delegue, participe con voz e sen voto nas sesións da Comisión Informativa de Réxime Interior.

Artigo 55. Garantías dos membros da Xunta de Persoal.

Son as previstas especificamente no art. 11 da Lei 9/1987, do 12 de xuño. En canto ó dereito de dispoñer dun crédito de 40 horas mensuais retribuídas como de traballo efectivo, cada sindicato ou agrupación electoral poderá acumulalas no membro ou membros que indique.

Non se computarán como horas sindicais as que se utilicen para negociacións de pactos, reunións con órganos da Corporación ó seu requirimento, así como as de asistencia a órganos colectivos previstos neste acordo e a tribunais de oposicións.

Así mesmo contarán con calquera outro dereito previsto na lexislación vixente.

Artigo 56. Deberes da Xunta de Persoal e dos seus membros.

Os membros da Xunta de Persoal e esta no seu conxunto, deberán gardar sixilo profesional naqueles asuntos nos que Administración sinala expresamente o seu carácter reservado, aínda despois de expira-lo seu mandato.

En todo caso ningún documento reservado e entregado pola Administración poderá ser utilizado fora do estricto ámbito da Administración ou para fins distintos ós que motiva a súa entrega.

Artigo 57. Lexitimación para iniciar procedementos.

Recoñéceselle á Xunta de Persoal colexiadamente, por decisión maioritaria dos seus membros, a lexitimación para iniciar como interesados os correspondentes procedementos administrativos e exercita-las accións e vía administrativa ou xudicial en todo o relativo ó ámbito das súas funcións.

CAPÍTULO XV

DISPOSICIÓN COMÚNS ÓS DOUS CAPÍTULOS ANTERIORES

Artigo 58. Taboleiro de anuncios.

O Concello instalará en tódolos centros de traballo taboleiros coas características precisas para servir á súa finalidade específica de utilización pola Xunta de Persoal e as seccións sindicais.

En campañas electorais, se os ditos taboleiros fosen insuficientes para conter toda a publicidade, ésta poderá colocarse noutros lugares distintos, trala autorización dos xefes dos respectivos servicios e velando sempre por mante-la estética dos locais.

Artigo 59. Locais sindicais.

Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 29 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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 Concello comprométese a facilitar como mínimo un local para reunións dos órganos de representación unitaria do persoal, outro para cada unha das seccións sindicais con representación no Concello é de superficie proporcional ó número de membros con que conte, e outro para as restantes seccións sindicais que poidan constituirse e para os representantes do persoal elixidos a través de agrupacións electorais.

Así mesmo, o Concello e gratuitamente facilitará o mobiliario e material de oficina que precisen.

CAPÍTULO XVI

DEREITOS DE REUNIÓN E DE FOLGA

Artigo 60. Reunións.

Con carácter xeral aplicaranse as previsións contidas na Lei 9/1987, do 12 de xuño.

Están lexitimados para convocar reunións de persoal no centro de traballo:

- As organizacións sindicais directamente ou a través dos seus delegados.
- Os órganos de representación unitaria do persoal.
- Calquera colectivo de persoal do Concello, sempre que o seu número non sexa inferior ó 40% do total.

Con carácter xeral as reunións no centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo, salvo acordo entre o alcalde e as persoas que estean lexitimadas para convocalas. Se existe acordo o alcalde poderá autorizalas dentro do horario de traballo, ata un máximo de 50 horas anuais, das que 20 corresponderanlles ás seccións sindicais proporcionalmente á súa representación nos órganos de representación unitaria do persoal.

Se as asembleas corresponden a persoal dun só servizo, as horas computaranse ó 50%.

En calquera caso a realización da reunión en xornada de traballo non prexudicará a prestación do servizo.

Serán requisitos para convocar unha reunión os seguintes:

- Comunicación por escrito da súa realización cunha antelación de dous días hábiles.
- A solicitude deberá conte-los seguintes datos: hora e lugar, orde do día e datos dos firmantes acreditativos de que estean lexitimados para convocala.

Se antes das 24 horas anteriores á data da reunión o alcalde non formulase obxeccións á esta mediante resolución motivada, entenderase autorizada sen máis requisitos.

Os convocantes da reunión serán responsables do seu normal desenvolvemento.

Artigo 61. Dereito de folga.

A folga convocarase conforme co disposto na lexislación vixente e unha vez esgotados os procedementos de negociación e mediación e con cumprimento



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 30 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

sempre do preaviso coa antelación establecida.

A Policía Local non poderá exercita-lo dereito de folga ou acción substitutiva de conformidade co previsto no art. 6 da Lei orgánica 11/1986, do 13 de marzo.

Os servizos mínimos serán establecidos pola Alcaldía trala negociación co Comité de Folga, e deberán debendo estar motivados.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Primeira.- Garántense a tódolos funcionarios os dereitos adquiridos a título persoal, en tanto determinen condicións máis beneficiosas que as contidas no presente acordo.

Segunda.- O Concello comprométese á funcionarización do seu persoal laboral, ó abeiro da Disposición adicional quinta da Lei 30/1984, do 2 de agosto.

As probas selectivas convocaranse fora da oferta de emprego público e farase constar expresamente que se convocan ó abeiro da dita disposición adicional.

Previamente á convocatoria deberá modificarse o cadro de persoal, incluíndo tódalas prazas como reservadas a persoal funcionario.

O sistema será o concurso-oposición, outorgárase ata un 45% da puntuación á fase de concurso, con base nos servizos prestados na súa condición actual. As probas serán análogas ás de quenda libre, sen prexuízo de suprimir aquelas de coñecementos que xa foron acreditados cando se accedeu ó posto laboral.

O persoal que obtivese a praza deberá permanecer nela un mínimo de 2 anos; o que non a obtivese quedaría como laboral pa extinguir.

Para acceder a estas probas é preciso que o persoal conte coa titulación esixida antes da finalización do prazo de presentación de instancias.

Poderase completa-la titulación necesaria durante toda a vixencia do convenio e, en consecuencia, o empregado poderá realiza-as probas selectivas necesarias para a adquisición da condición de funcionario, durante dito período.

Terceira.- De conformidade co previsto na Lei 5/1997, do 22 de xullo, de administración local de Galicia o Concello comprométese dentro das limitacións presupostarias e das legais a crea-la subescala de xestión, dentro da escala de administración xeral.

Cuarta.- O Concello comprométese a efectuar unha nova valoración dos postos na que se teñan en conta as necesidades dos servizos, a reorganización administrativa e a mellora da produtividade, para o que destina a cantidade de 400.000.000 ptas. para facer fronte ós incrementos das retribucións complementarias.

Quinta.- O Concello comprométese a ofertar cada ano o mesmo número de prazas que as vacantes producidas o ano anterior, salvo que legalmente non sexa posible, e dirixidas ás prazas e servizos que máis o precisen, trala negociación na Mesa Xeral.

Sexta.- Se o Concello asumira a xestión directa de calquera servizo municipal prestado como organismo autónomo o seu persoal integrarase automaticamente



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 31 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

no cadro de persoal municipal.

Sétima.- As parellas de feito contarán cos dereitos que en cada caso lles atribúa a lexislación vixente.

Oitava.- O persoal dos departamentos de atención ó público deberá rotar na prestación dos servizos de atención directa á cidadanía, salvo excepcións derivadas de circunstancias obxectivas debidamente acreditadas.

Novena.- As referencias normativas concretas que se conteñen neste acordo entenderánse automaticamente referidas á norma que expresamente a substitúa durante o seu período de vixencia e o seu contido será de aplicación directa substituíndo á derogada.

Décima.- O Concello comprométese a negociar coa representación sindical a segunda actividade dos funcionarios, supeditándoa a que solicitasen a invalidez e non lla concedesen e con informe médico oficial que xustifique que as doenzas que padecen lles impiden realiza-las funcións normais do seu posto de traballo. Ademais deberán participar e supera-los cursos de capacitación que se lles indiquen.

Undécima.- O vestiario do persoal de cada servizo ó que se lle esixa uniformidade será o necesario para o desenvolvemento das súas funcións, segundo proposta dos xefes dos servizos que será negociada coa Xunta de Persoal, trala aprobación polo órgano municipal competente.

O Concello comprométese a subscribi-lo contrato de subministración de vistirio para que ó longo do ano tódolos traballadores conten coa roupa de traballo acordada.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS.

Primeira.- Transcorrido o período acordado para a nova valoración de postos de traballo, a súa aplicación económica, o prazo da cal finalizou o 31 de decembro de 1997 sen realizarse, antes de que finalice o ano 1998, o persoal percibirá unha paga única a conta do que resulte da dita valoración, por importe de 100.000.000 ptas. para repartir linealmente entre todo o persoal do cadro.

En tanto non se aprobe a nova valoración e durante a vixencia do acordo -1 de xaneiro de 1999 a 31 de decembro d0 2002- agás a paga única que se aboará con carácter retroactivo desde 1998, continuarase aboando o citado importe repartido linealmente entre o persoal da seguinte forma:

Ano 1999: 70% do total a repartir en catro pagas trimestrais. O 30% restante o 30 de xaneiro do ano seguinte e supeditado a un absentismo de menos dun mes o ano anterior (para estes efectos as enfermidades ou accidentes que supoñan hospitalización, as enfermidades crónicas que imposibiliten para o traballo non se computarán, sen prexuízo de que a súa duración obrigue á solicitude da pensión de invalidez).

Ano 2000: A partir deste ano será unha Comisión, tralo exame dos resultados da medida anterior a que estudiará a vinculación de parte da paga ó absentismo -ou no seu defecto do complemento específico- podendo modificar porcentaxes e incluso formas de vinculación.

Ano 2002: Se neste ano non se aprobase a nova valoración de postos, o resultado



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 32 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

da distribución dos 100.000.000 ptas., incluírase no complemento específico de cada posto de traballo, tamén linealmente.

Ano 2003: A partir do 1 de xaneiro deste ano será o novo acordo regulador o que marque as pautas para seguir.

No caso de que a valoración de postos se aprobase durante a vixencia do Acordo, aplicaríase no exercicio seguinte, deducíndose as cantidades aboadas a conta anteriormente a cada funcionario, pero garantindo o cobro das actuais retribucións cos seus incrementos legais.

Nos casos en que restase algunha cantidade por deducir, aplicarase no exercicio ou exercicios seguintes, coa mesma prevención anterior.

As restantes retribucións, coa anterior salvedade, manterán a súa actual estrutura ata que se aprobe a valoración de postos e en todo caso só experimentarán os incrementos previstos nas Leis de presupostos de cada ano (incluídas as que non son de retribución fixa e percepción periódica).

Segunda.- En tanto non se finaliza o proceso de funcionarización do persoal laboral, este poderá negocia-lo seu convenio colectivo ou adherirse ó presente Acordo en todos aqueles aspectos non reservados ós funcionarios no seu Estatuto, que se substituirán polos correspondentes na lexislación laboral

A anterior previsión faise extensible ó persoal dos distintos organismos autónomos municipais.

Terceira.- Mentres non se negocie seguirá entregándose ó persoal dos servizos que contén con uniformidade o mesmo que recibían ata a data.

Cuarta.- En tanto non conclúe o proceso de funcionarización do persoal laboral, este poderá acceder ós concursos de traslados e ás promocións internas para cubrir aquelas vacantes nas que o titular da praza ou posto contase coa dita condición.

Quinta.- Continuarán aboándose con cargo ó complemento de produtividade aquelas circunstancias específicas do posto, especialmente nocturnidade, festividade, traballo en quendas, toxicidade, traballo os días 24 e 31 de decembro, etc., ata tanto non se inclúan no complemento específico a través da correspondente valoración de postos de traballo.

Sexta.- En canto ás aportacións ó Plan de Pensións no momento en que se aprobe o acordo, rexerán as seguintes regras:

- a) A contribución municipal en relación cos funcionarios que viñesen achegando 7.000 ptas ou máis ó fondo, incrementarase automaticamente ata o dito importe.
- b) No caso de funcionarios que veñan achegando menos do tope actual de 5.000 ptas, a contribución municipal manterase na mesma contía en tanto o funcionario non solicite o incremento dá súa.
- c) No caso de funcionarios que viñesen aportando menos de 2.000 ptas. ó mes -tope mínimo no novo acordo- incrementaráselle a súa achega ata a dita cantidade, salvo que nos 10 días seguintes á aprobación do Acordo indique o contrario. Neste caso o Concello cesará na súa aportación.
- d) No caso de funcionarios que viñesen achegando o tope máximo de 5.000 ptas., a contribución incrementarase automaticamente ata 7.000 ptas. -novo tope máximo da achega municipal-, sen prexuízo de que o funcionario poida



opoñerse como no caso anterior.

Sétima.- En tanto non se unifique a xornada anual de tódolos servizos municipais e non podan compensarse con descanso as horas en exceso sobre a xornada normal de traballo, rexerán as seguintes régras:

Primeira.- A diferenza de xornada anual do persoal dun colectivo con respecto á normal dos funcionarios segundo o calendario laboral, por motivos estruturais, aboarase cunha gratificación por importe das horas en exceso calculadas ó valor das horas extraordinarias actuais segundo categoría, que se suprimen, en tanto non se reorganice o servizo e se adapte a súa xornada á do resto dos funcionarios.

No caso do Servizo de Extinción de Incendios o aboamento das horas en exceso (actualmente 400) efectuarase mensualmente por doceavas partes, na mesma contía e iguais condicións que se ven realizando.

Segunda.- A xornada anual superior daqueles servizos que non podan disfrutar da xornada reducida de verán, aboaranse asímesmo, ó importe da hora extraordinaria actual segundo categoría, cos recargos que procedan por nocturnidade e domingos e festivos.

A estes efectos considerase xornada nocturna a realizada entre as 22,00 e 7,00 horas. Terán a consideración de domingos e festivos os días que corresponden ó descanso semanal, festas locais, autonómicas e estatais.

Terceira.- As horas en exceso sobre a xornada normal de traballo que se produzan ó longo do ano compensaranse preferentemente con descansos. Non obstante, cada cuatrimestre, aboaranse como gratificación por servizos especiais, aquelas en que transcorridos máis de catro meses desde que se realizaron, non puideron ser compensadas por motivo do servizo.

Dita gratificación por xornada en exceso aboarase ó mesmo importe que o desconto proporcional de retribucións, dividindo as retribucións fixas e periódicas do funcionario no mes correspondente por 30 días e o seu resultado por 7,15 horas. O valor hora así obtido, multiplicarase polas realizadas en exceso.

O seu importe incrementarase cos recargos que procedan por nocturnidade, domingos e festivos.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Á entrada en vigor do presente acordo queda derogado o acordo regulador de condicións económicas e sociais do persoal ó servizo do Concello de Vigo, aprobado pola Corporación municipal en sesión de 4 de agosto de 1995, así como calquera outro, resolución ou norma de réxime interno que se opoñan ó previsto no presente documento.

CONVENIO COLECTIVO DOS EMPREGADOS INTEGRADOS NO CADRO DE PERSOAL DO CONCELLO DE VIGO

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS XERAIS



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 34 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Artigo 1.- Ambito de aplicación.

O presente convenio será de aplicación ás relacións entre a Corporación municipal e os empregados ó seu servicio integrados no seu cadro de persoal.

Artigo 2.- Período de vixencia.

O convenio, unha vez aprobado polos órganos municipais competentes será publicado de inmediato no Diario Oficial de Galicia e no Boletín Oficial da Provincia, e remitido á oficina pública á que se refire o art. 4 en relación coa disposición final 1ª da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto de liberdade sindical, entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 1999, unha vez cumpridos os anteriores trámites.

A súa vixencia será de catro anos a partir da súa entrada en vigor.

Só poderá quedar sen efecto en todo ou en parte, cando unha lei modifique o seu contido.

Se a lei contase con vixencia temporal, o convenio ou as partes afectadas no seu caso, recobrarán a súa eficacia cando desapareza a daquela.

Artigo 3.- Prórroga e denuncia do Convenio.

O presente convenio considerarase tacitamente prorrogado por períodos anuais, salvo que mediase denuncia de calquera das partes cun prazo de preaviso de tres meses respecto á data de finalización da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4.- Comisión Paritaria de Seguimento do Convenio.

A Comisión Paritaria de Seguimento do Convenio constituirase dentro do mes seguinte da súa entrada en vigor. Estará integrada paritariamente por representantes da Corporación e dos sindicatos con representación no Concello, cun máximo de 5 membros por cada parte. Serán elixidos segundo acordo de cada unha das representacións que contarán con voto ponderado.

A Comisión estará asistida polo secretario xeral da Corporación ou funcionario en quen delegue, que deberá levanta-las actas das sesións, as cales serán aprobadas na seguinte sesión.

Ámbalas dúas partes poderán asistir ás reunións acompañadas de asesores, cun máximo de 2 por cada representación.

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e aqueles que interpreten o convenio terán a mesma eficacia que a norma interpretada, sen prexuízo da súa aprobación pola Corporación municipal se supuxese modificación do convenio.

A Comisión reunirse alomenos unha vez ó trimestre e cando o solicite calquera das partes, e as normas do seu funcionamento interno serán aprobadas pola propia Comisión.

As funcións que ten encomendadas son as seguintes:

- d) Vixilancia e seguimento do cumprimento do convenio
- e) Interpretación da totalidade dos seus preceptos.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 35 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

- f) A instancia dalgunha das partes mediar ou tentar conciliar, no seu caso, e tamén arbitrar, tralo acordo expreso das partes, en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo poidan suscitarse na aplicación do presente convenio. Para realizar esta función a Comisión contará cun prazo máximo de 20 días hábiles. O anterior prazo reducirase para permitir ás partes interpoñer os recursos e reclamacións que procedan dentro do prazo establecido en cada caso.

No caso de non se coseguir acordos calquera das partes poderá solicita-la presenza dun mediador se o estiman oportuno. Tamén, pero sempre de común acordo, poderán designar un árbitro, o laudo do cal será vinculante e contará cos mesmos efectos que o acordo obtido no seo da Comisión.

A mediación ou arbitraje solicitaranse da lista do Consello Galego de Relacións Laborais ou de calquera outro organismo que teña atribuída esta competencia na Administración.

Finalizado o proceso negociador sen alcanzarse acordo, ámbalas dúas partes quedarán en liberdade de actuar segundo os seus intereses e de acordo coa normativa vixente.

Para os efectos do debido control, os acordos da Comisión seranlle notificados ó Concello que poderá ratificalos ou deixalos sen efecto, no caso de que considere que modifican o pacto, sen prexuízo dos recursos que procedan.

Así mesmo os acordos dos órganos municipais que teñan relación co pactado notificaránselle á Comisión para o seu debido control.

Artigo 5.- Natureza do Convenio.

O presente documento unha vez que entre en vigor, constitúe un todo único e indivisible con base no equilibrio das recíprocas prestacións a que se obrigan as partes e como tal será obxecto de consideración conxunta.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 6.- Distribución de competencias.

Conforme á lexislación vixente a organización do traballo é facultade do Concello que a exercerá a través do órgano que a teña atribuída en cada caso.

A súa aplicación correspóndelle ó alcalde na forma establecida no Regulamento orgánico da Corporación e sen prexuízo da xefatura directa do persoal que lle atribue o artigo 21.1.6 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local e no art. 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de administración local de Galicia.

No exercicio das súas atribucións os órganos do Concello deberán ter sempre en conta as facultades atribuídas ó Comité de Empresa e a Mesa de Negociación no Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

CAPITULO III

MOBILIDADE DO PERSOAL



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 36 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Artigo 7.- Forma de provisión de postos de traballo.

Os postos de traballo proveranse con carácter xeral cos mesmos requisitos, condicións e procedementos que o previsto no caso de postos reservados a funcionarios.

A efectos de aplicación do baremo os empregados equiparanse polo Concello ós funcionarios a efectos de grao, seguindo os mesmos criterios que no caso de aqueles.

En todo caso o persoal dos organismos autónomos municipais que contén coa condición de empregados poderán participar nos concursos sempre que no cadro de persoal da Corporación o posto estea vacante para os efectos presupostarios, ou exista vacante para adscribir ó empregado que ocupaba ese posto.

A Alcaldía poderá cubrir temporalmente os postos vacantes por motivos de urxencia debidamente xustificadas, tralo informe do Comité de Empresa e do interesado nun prazo de 3 días. Neste caso o posto deberá incluírse no primeiro concurso de traslados que teña lugar.

O empregado en calquera destas situacións percibirá as retribucións básicas correspondentes á súa titulación e as complementarias do posto de orixe ou destino, que as teña recoñecidas en maior contía.

Artigo 8.- Promoción interna.

O procedemento de selección por esta quenda será o mesmo que para o persoal funcionario.

Os tribunais serán os mesmos que na quenda libre e estarán integrados salvo que unha disposición xeral estableza o contrario polos seguintes membros:

Presidente: o alcalde ou concelleiro en quen delegue.

Secretario: o secretario xeral da Corporación ou técnico de administración xeral que designe o alcalde.

Vocais: tres representante da Corporación e tres do Comité de Empresa.

Asesor: o xefe do servizo ou técnico cualificado.

Tódolos membros do tribunal contarán con voz e voto, agás o secretario e o asesor que só contarán con voz.

Xunto cos titulares designaranse os respectivos suplentes.

Todos eles, agás o presidente, deberán contar coa titulación ou especialización igual ou superior á esixida para o acceso ás prazas convocadas.

O tribunal poderá designar un asesor cando así o esixa a especialización da materia.

Para as prazas de empregados asimilados ós Grupos C, D e E de titulación, as probas teóricas serán preferentemente tipo test.

Artigo 9.- Selección de persoal.

O procedemento será o mesmo que para o persoal funcionario.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 37 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Con carácter xeral reservaranse en cada convocatoria específica o número de vacantes que estableza a lexislación vixente para aspirantes que contén cunha discapacidade igual ou superior ó 33% compatible coas funcións da praza, adaptándose ós medios e tempos dos exercicios, a petición dos interesados.

CAPÍTULO IV

XORNADA E HORARIOS

Artigo 10. Xornada.

Mantense a xornada actualmente vixente, aprobada polo Concello.

A distribución da xornada anual de cada ano efectuarase a través do calendario laboral que aprobará a Alcaldía antes do 31 de decembro de cada ano, trala negociación cos representantes sindicais na Mesa Xeral.

A xornada semanal desenvolverase preferentemente de luns a venres e poderá modificarse a través do calendario laboral.

Para o cómputo do cumprimento da xornada semanal incluíranse os días festivos como traballados.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada gozará dunha pausa de 20 minutos na xornada, computable como de traballo efectivo.

Terá a consideración de xornada nocturna aquela que se realice entre 22,00 e 7,00 horas e contará cun recargo de 150 ptas./hora.

Considerarase festiva a xornada realizada en sábados, domingos e festivos e no traballo a quendas, os días que corresponda o seu descaso semanal segundo cuadrante do servicio.

Ademais contará con tal consideración a xornada realizada en días de festas locais, autonómicas e estatais.

Contarán cun recargo de 375 ptas./hora.

Artigo 11. Xornadas reducidas.

Establécense xornadas reducidas nos seguintes casos:

- i) Os empregados con fillos ata nove meses de idade, contarán cunha redución da xornada diaria de hora e media diaria. Poderán facer uso deste dereito o pai ou nai alternativamente, e sempre que ámbolos dous traballen por conta allea. Deberán xustificar adecuadamente os períodos que utilizan cada un deles, no que o outro deberá estar en activo.
- j) No verán, entre 15 de xuño e 15 de setembro, a xornada semanal reducirase nunha hora cada día.
- k) Quen, por razón de garda legal, teña o seu coidado directo un menor de 6 anos, ou un diminuído físico ou psíquico terán dereito a unha redución da xornada de 1/3 ou 1/2 coa redución proporcional de retribucións.
- l) Os empregados ós que lle falten menos de 5 anos para a xubilación forzosa terán dereito a unha redución da xornada de ata 1/2, con redución proporcional das retribucións, sempre que o permitan as necesidades do servicio.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 38 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

- m) A mesma redución anterior poderá ser autorizada de maneira temporal a aqueles empregados que o precisen por encontrarse en procesos de recuperación por razón de enfermidade.
- n) Os empregados que conten con complemento de equiparación ó destino inferior ó 28, e sempre que non resulte incompatible coa natureza do posto e cos fins do centro de traballo, poderán solicita-lo recoñecemento de xornada reducida por interese particular de 9,00 a 14,00 horas, de lúns a vénres, percibindo o 75% das súas retribucións correspondentes á xornada completa. Esta redución da xornada será incompatible con calquera outra.
- o) Os empregados que asistan a cursos de formación impartidos en xornada de tarde, terán dereito a unha redución dunha hora na súa xornada diaria - autorízase a saída ás 14,00 horas- con cargo ás 40 horas de permiso retribuído para formación.
- p) O empregado que teña que comparecer nas sete horas seguintes á finalización da súa xornada ante calquera organismo para cumprir un deber inexcusable de carácter público contará cunha redución de xornada de 4 horas.

Artigo 12.- Horario.

Respectaranse os horarios actualmente vixentes.

No caso de que a través do calendario laboral se establezan horarios flexibles nalgún dos servicios ou colectivos, será obrigatoria sempre a permanencia entre as 9,00 e as 14,00 horas, e será sempre voluntaria.

Os horarios daqueles servicios que precisen traballar por quendas e calquera outro horario especial será negociado na correspondente Mesa dentro do calendario laboral de cada ano, salvo que a necesidade se presente durante o ano e non se poida esperar ó seguinte calendario, neste caso negociarase independentemente.

Artigo 13. Horas extraordinarias.

Considéranse como tales aquelas que excedan da xornada normal de traballo en cómputo mensual e só se autorizarán por necesidades do servicio, en caso de que as funcións deste non poidan ser realizadas dentro da xornada normal de traballo polo persoal dispoñible.

O empregado poderá compensalas con descanso no momento que o considere oportuno, salvo necesidades do servicio debidamente xustificadas. Tamén poderá solicitar que se lle acumulen como permiso para anticipa-la súa xubilación, para estes efectos establecerase o corresponde rexistro na Unidade de Persoal.

Cando en calquera servicio supoñan un número de horas en exceso superior ás que correspondan á xornada anual dun empregado, deberase crear unha nova praza das características adecuadas ás necesidades que aquel precise, salvo que se demostre que foron debidas a unha circunstancia coxuntural debidamente xustificada e que non é previsible que se repita.

Cando se trate de servicios extraordinarios fora da xornada normal de traballo derivados do cumprimento dun deber inexcusable de carácter público do empregado ante calquera organismo xudicial ou administrativo derivado do exercicio de funcións do seu cargo, concederáselle un día a cambio.

Para estes efectos considérase deber inexcusable de carácter público a obriga que incumbe a un empregado, o incumprimento do cal xera unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativo, e as de carácter cívico que se determinen



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 39 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

legalmente.

As horas extraordinarias non compensadas con descansos unha vez transcorridos catro meses desde a súa realización aboaranse por cuatrimestres naturais ó valor do importe da hora normal de traballo.

Artigo 14. Descanso entre quendas.

Naqueles servizos nos que se realicen quendas de traballo deberá transcorrer un mínimo de 16 horas de descanso entre elas, sempre que o permitan as necesidades do servizo.

CAPITULO V

VACACIONS E PERMISOS

Artigo 15. Vacacións.

Os empregados terán dereito a gozar por cada ano completo de servizo activo dun mes, ou no seu defecto 30 días, entre os meses de xuño e setembro, ámbolos dous inclusive, de vacacións retribuídas, ou á parte proporcional ó tempo de servizos prestados se é inferior ó ano. Os cadros de vacacións deberán conte-las vacacións entre xuño e setembro.

A solicitude do empregado e se as necesidades do servizo o permiten e non se prexudica o goce das vacacións do resto do persoal do servizo, poderán disfrutarse en dous períodos de 15 días cada un, que se iniciarán os días 1 e 16 de cada mes; ou en catro períodos semanais, tres de sete días e un de nove.

O empregado que goce das súas vacacións fóra do período establecido, terá dereito a incrementalas en 3 días laborables máis.

O calendario de vacacións elaborárase anualmente tendo en conta as necesidades do servizo e, unha vez oído o Comité de Empresa, serán aprobadas polo alcalde antes do día 31 de decembro.

Procurarase a rotación no seu beneficio, sen prexuízo dos casos especiais dos empregados con fillos en idade escolar ou que estean realizando estudos.

Calquera modificación de vacacións previstas no cadro deberá ser informada favorablemente polo xefe do servizo e, en caso de que se realice a través de permuta con outro empregado, deberá contar tamén coa conformidade deste último.

No caso de que o empregado se encontrase de baixa na data que lle correspondese iniciar-las súas vacacións, comezará a beneficiarse delas a partir da data na que se produza a alta, salvo que o impedisen as necesidades do servizo, co que se trasladarían a unha data posterior.

No caso de hospitalización durante o período das súas vacacións, o empregado terá dereito a que lle sexan compensados os días de internamento debidamente xustificadas.

En todo caso as vacacións gozaranse dentro do ano natural e só por necesidades do servizo ou de enfermidade poderá autorizarse que parte se gocen durante o mes de xaneiro do ano seguinte.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 40 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Artigo 16. Permisos retribuídos.

A) Concederanse permisos, trala solicitude que se entenderá autorizada se transcorren os días que en cada caso se establece no artigo 44, sen dictarse resolución, polas seguintes causas, que deberán ser xustificadas documentalmente:

- 1.- Por asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así como probas selectivas que se realicen dentro do termo municipal: 1 día.

Se se realizan fora do termo municipal, poderán ampliarse polo tempo necesario e imprescindible.

- 2.- Para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público, polo tempo preciso.
- 3.- Para desenvolvemento de tarefas sindicais ou representativas: polo tempo que se estableza na normativa de aplicación.
- 4.- Por matrimonio: 18 días, que comezarán a contarse o primeiro día hábil seguinte a data da celebración.
- 5.- Por matrimonio dun familiar ata o primeiro grao de consanguineidade: o día da celebración.
- 6.- Por separación ou divorcio: 2 días laborais, que comezarán a contarse a partir do primeiro día hábil seguinte a que se produza.
- 7.- Por nacemento ou adopción dun fillo: 3 días laborais, que comezarán a contarse a partir de que naza o dereito.
- 8.- Por falecemento ou enfermidade grave dun familiar:

Falecemento, os seguintes días a partir da data na que se produza:

- g) Cónxuxe ou persoas que convivan no domicilio familiar: 5 días.
- h) Fillos, pais, irmáns, xenros e noras:
 - Na mesma localidade ou noutra situada nun radio inferior a 100 km: 3 días
 - Se o radio é superior a 100 km: 5 días.
- i) Avós paternos, netos e sogros:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 Km: 2 días.
 - Se o radio é superior a 100 Km: 3 días.
- j) Avós políticos:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 km: 1 día.
 - Se o radio é superior a 100 km: 2 días.
- k) Tíos, sobriños e curmáns:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 km: polo tempo necesario para o enterramento e funeral.
 - Se o radio é superior a 100 km: 1 día.
- l) Cuñados:
 - Na mesma localidade ou noutra sita nun radio inferior a 100 km: 1 día
 - Se o radio é superior a 100 km: 2 días

Enfermidade grave:



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 41 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

- f) Cónxuxe e persoas que convivan no domicilio familiar: 5 días.
- g) Fillos, pais, irmáns, xenros e noras:
 - Se se produce nun radio inferior a 100 km: 3 días.
 - Se se produce nun radio superior: 4 días.
- h) Avos paternos, netos e sogros:
 - Se se produce nun radio inferior a 100 km: 2 días
 - Se se produce nun radio superior: 4 días
- i) Cuñados: 2 días
- j) Avós políticos: 1 día

Para estes efectos a gravidade virá determinada polo feito de que se precise internamento hospitalario.

No caso de enfermidades ou accidentes que non teñan a consideración de graves, o permiso concederáse exclusivamente cando se trate de persoal que convivan no domicilio do solicitante e este xustifique que non existe no domicilio ningunha outra persoa que poida atender ó enfermo e, a súa duración será sempre de 2 días.

En casos excepcionais de enfermidade de familiares ou persoas que convivan no domicilio do empregado e afecten gravemente ó normal desenvolvemento da súa vida familiar e laboral, o alcalde, tralo informe favorable da Unidade de Persoal e do órgano de representación unitaria do persoal, poderá autorizar permisos, redución de xornada ou xornadas especiais en tanto a situación se manteña.

- 9.- Por acompañamento a consulta médica a menores de 12 anos ou familiares ata primeiro grao de afinidade ou consanguineidade e que contén cunha discapacidade superior ó 33%, sempre que en ámbolos dous casos convivan no mesmo domicilio: polo tempo necesario para a consulta.
- 10.- Por traslado de domicilio dentro do termo municipal ou desde outro municipio: 3 días hábiles.
- 11.- Por maternidade: 18 semanas ininterrompidas.

O período de permiso distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto; poderá facer uso destas o pai para o coidado do fillo por falecemento da nai. Terase dereito a este permiso aínda no caso de non supervivencia do que acaba de nacer ou cando se produza o aborto dun feto viable.

No caso de que o pai e a nai traballen por conta allea, aquela ó inicia-lo período de permiso poderá optar porque o pai se beneficie ata as últimas catro semanas daquel, salvo que no momento de se facer efectiva a incorporación ó traballo da nai exista algún risco para a súa saúde.

- 12.- Por adopción dun menor de nove meses: 18 semanas ininterrompidas, contadas á súa elección, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe en adopción. Se o fillo é maior de nove meses e menor de 5 anos, o permiso terá unha duración máxima de 12 semanas.

No caso de que o pai e a nai traballen por conta allea, só un deles poderá exercitar este dereito.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 42 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

- 13.- Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, que inexcusablemente deban realizarse dentro da xornada de traballo: polo tempo indispensable.
- 14.- Para asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, impartidos por organismos competentes para a formación de persoal, cando se realicen fóra do Concello e o contido deste estea directamente relacionado co posto de traballo ou a carreira profesional do empregado dentro da Corporación: ata 40 horas ó ano.

A documentación xustificativa que se achegará en cada caso será a que se estableza pola Alcaldía, a través da correspondente circular informativa.

B) Ademais existirán os seguintes permisos sen necesidade de xustificación:

- a) Os días 24 e 31 de decembro.

No caso de coincidir en días inhábiles para os efectos laborais, a xornada o día inmediatamente anterior hábil finalizará tres horas antes. Nos horarios especiais tamén se incluírá a dita redución. No caso dos servizos que non poidan finaliza-la súa xornada antes da hora normal, a finalización anticipada cambiarase por unha redución de xornada de catro horas.

Os empregados que por necesidades do servizo teñan que traballar entre as 10,00 horas do día 24 e as 15,00 horas do día 25 e decembro e no mesmo horario os días 31 de decembro e 1 de xaneiro, aboaráselle como compensación a cantidade de 16.000 ptas.

No caso de que o traballo se preste en quendas o horario concreto adaptarse de forma que comprenda a quenda de noite do primeiro dos días e a quenda de mañá do segundo deles.

- c) Permiso por asuntos persoais: ata 9 días como máximo ó ano, ou a súa parte proporcional ó tempo que o empregado estivo en servizo activo. Non poderán acumularse ás vacacións, e deberá transcorrer un día hábil entre un e outro período de descanso.

Os festivos intercalados entre estes días rompen a continuidade, polo que non computarán para os efectos do seu beneficio.

Artigo 17. Permisos non retribuídos.

Estes permisos deberán ser solicitados e autorizados expresa ou presuntamente, tal como establece o artigo 44 antes de gozar deles, sen prexuízo da súa xustificación. Durante a súa duración o empregado permanecerá de alta no réxime xeral da Seguridade Social e computará a efectos de antigüidade, pero non a efectos de vacacións, permiso por asuntos persoais e pagas extraordinarias.

Serán os seguintes:

- d) Por causa xustificada e sempre que o permitan as necesidades do servizo: 3 meses como máximo cada dous anos, en períodos mínimos de 15 días.
- e) Para asistencia a cursos de perfeccionamento profesional e sempre que o permitan as necesidades do servizo: 3 meses como máximo.
- f) Por asuntos persoais: 6 meses cada 5 anos ou 12 meses cada 10 anos.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 43 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

CAPÍTULO VI

SUSPENSIÓN DOS CONTRATOS

Artigo 18. Causas e efectos da suspensión.

Serán as previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores con exclusión da súa letra j).

Artigo 19. Excedencias.

Estarase ó previsto no artito 46 do Estatuto dos traballadores.

CAPÍTULO VII

RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 20. Estructura das retribucións.

Estableceranse en función da titulación de equiparación e serán as mesmas que as do persoal funcionario da súa mesma categoría e antigüidade.

Artigo 21. Réxime retributivo.

En canto ó réxime retributivo, será o mesmo que o correspondente ó persoal funcionario.

Artigo 22. Aplicación das retribucións.

Os empregados da Corporación manterán como mínimo as retribucións que actualmente veñen percibindo, cos incrementos legais derivados das Leis de presupostos xerais do Estado de cada ano e durante toda a vixencia do acordo.

Os incrementos previstos nas Leis de presupostos aplicaranse a tódolos conceptos retributivos sen excepción.

Artigo 23. Retribucións en caso de baixa por enfermidade ou accidente.

Con carácter xeral a Corporación complementará en caso de baixa médica as prestacións do réxime xeral da Seguridade Social ata o 100% das súas retribucións fixas e periódicas.

Tamén poderá acorda-lo mantemento das retribucións que non teñan tal carácter en determinados supostos e sempre que a baixa corresponda a accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Artigo 24. Anticipos.

Os empregados fixos terán dereito a percibir como anticipo a cantidade de 150.000, 300.000 ou 500.000 ptas. que devolverán en doce ou vintecatro mensualidades a elección do solicitante. Deberá concedérselle no prazo máximo dun mes, sempre que exista crédito no presuposto.

Os restantes empregados poderán solicitalo só na contía mínima e devolvelo como máximo no prazo que reste para finaliza-los seus servicios. Se estes non contasen



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 44 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

con data fixa de finalización o anticipo non poderá exceder do importe da súa nómina mensual e concederáse supeditado a desconta-la parte que reste por amortizar na última mensualidade.

Fíxase un saldo vivo anual para anticipos –para todo o persoal do cadro- durante a vixencia do acordo de 100.000.000 ptas.

Ademais a Corporación comprométese a incluír no presuposto un crédito aberto ata 20.000.000 ptas/ano para necesidades familiares –cónxuxe e fillos- extraordinarias e urxentes, debidamente xustificadas e informadas pola Comisión Xestora do Fondo de Acción Social, logo da proposta da Unidade de Persoal ó órgano municipal competente.

CAPÍTULO VIII

FALTAS E SANCIÓN S

Artigo 25. Procedemento.

Previamente á imposición de sanción s deberáse conferir ó interesado e ó Comité de Empresa trámite de audiencia polo período de 8 días hábiles, facilitándosele copia do expediente e practicándose as probas que o mesmo propoña.

O interesado poderá solicitar a presenza dun membro do Comité de Empresa durante este trámite.

O Comité de Empresa terá coñecemento de tódalas resolucións polas que se impoñan sanción s ós empregados.

Artigo 26.- Faltas.

Rexerán as mesmas que para os funcionarios da Corporación e serán as seguintes:

C) Faltas moi graves:

- 1.- Incumprimento do deber de fidelidade á Constitución no exercicio da función pública.
- 2.- Toda actuación que supoña discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento ou vecindade, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- 3.- O abandono do servicio.
- 4.- A publicación ou utilización indebida de segredos oficiais, así declarados por lei ou clasificados como tales.
- 5.- A notoria falta de rendemento que comporte inhibición no cumprimento das tarefas encomendadas.
- 6.- A violación da neutralidade ou independencia políticas, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.
- 7.- O incumprimento das normas sobre incompatibilidades.
- 8.- A obstaculización ó exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.
- 9.- A realización de actos encamiñados a coarta-lo libre exercicio do dereito de folga.
- 10.- A participación en folgas ós que as teñan expresamente prohibidas pola lei.
- 11.- O incumprimento da obrigaón de atende-los servios esenciais en



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 45 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

- caso de folga.
- 12.- Os actos limitativos de libre expresión de pensamentos, ideas e opinións.
 - 13.- Ter sido sancionado pola comisión de 3 faltas graves nun período dun ano.

D) Faltas graves.

- 1.- A falta de obediencia debida a superiores e autoridades.
- 2.- O abuso da autoridade no exercicio do cargo.
- 3.- As conductas constitutivas de delicto doloso relacionadas co servizo ou que lles causen danos á Administración ou ós administrados.
- 4.- A tolerancia dos superiores respecto da comisión de faltas moi graves ou graves dos seus subordinados.
- 5.- A grave desconsideración cos superiores, compañeiros e subordinados.
- 6.- Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servizos.
- 7.- Intervir nun procedemento administrativo cando se dea algunha das causas de abstención legalmente sinaladas.
- 8.- A emisión de informes manifestamente ilegais cando lle causen prexuízo á Administración ou ás e ós cidadáns e non constitúan falta moi grave.
- 9.- A falta de rendemento que afecte ó normal funcionamento dos servizos e non constitúa falta moi grave.
- 10.- Non garda-lo debido coidado respecto dos asuntos que se coñezan por razón do cargo, cando lle causen prexuízo á Administración ou se utilicen en proveito propio.
- 11.- O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.
- 12.- O incumprimento inxustificable da xornada de traballo que acumulado supoña un mínimo de 10 horas ó mes.
- 13.- A terceira falta inxustificable de asistencia nun período de tres meses, cando as dúas anteriores fosen obxecto de sanción por falta leve.
- 14.- A grave perturbación do servizo.
- 15.- O atentado grave á dignidade dos funcionarios ou da Administración.
- 16.- A grave falta de consideración cos administrados.
- 17.- As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificables da xornada de traballo.
Para os efectos das infraccións sinaladas anteriormente, entenderase por mes o período comprendido desde o día primeiro ó derradeiro de cada un dos doce que compeñen o ano.

E) Faltas leves.

- 1.- A falta de asistencia inxustificable dun día.
- 2.- A incorrección co público, superiores, compañeiros ou subordinados.
- 3.- O descoido ou a negligencia no exercicio das súas funcións.
- 4.- O incumprimento dos deberes ou obrigas do persoal, sempre que non deban ser cualificados como falta grave ou moi grave.
O incumprimento inxustificable do horario de traballo, motivará a dedución proporcional das retribucións, sempre por períodos de 15 minutos como mínimo.

Artigo 27. Sancións.



- 1.- Pola comisión de faltas leves: apercibimento ou deducción proporcional de retribucións.
- 2.- Pola comisión de faltas graves: deducción de retribucións ou suspensión de emprego e soldo por un período inferior a 3 anos.
- 3.- Pola comisión de faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo por un período non inferior a 3 anos nin superior a 6 ou despido disciplinario.

Artigo 28. Prescrición.

As faltas así como as súas correspondentes sancións prescribirán: as leves, ó mes; as graves, ós 2 anos e as moi graves, ós 6 anos.

O cómputo dos ditos prazos comezará a contarse no caso das faltas a partir de que se produciron, e no caso das sancións desde o día seguinte a aquel no que adquira firmeza a resolución que as impuxo.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SOCIAL

Artigo 29. Contido das prestacións.

Consideraranse como prestacións de accións sociais todas aquelas que acorde o Concello dirixidas á mellora-lo benestar social dos empregados da Corporación e as súas familias.

Artigo 30 Fondo de Acción Social.

A fin de mellora-lo benestar social do seu persoal do cadro a Corporación municipal establecerá un fondo de acción social que será xestionado polo órgano previsto no artigo seguinte, e que se destinará a financiar accións e programas de carácter social e que estará dotado cunha cantidade anual de 40.000.000 ptas.

Ademais constituirase un fondo adicional por importe de 10.000.000 ptas., ó que se lle acumula a parte non consumida nun exercicio ó seguinte, para facer fronte a sucesos graves e extraordinarios que lle poidan ocorrer ó persoal do cadro ou á súa familia -cónxuxe e fillos-. As asignacións con cargo a este fondo serán finalistas e deberán ser debidamente xustificadas polo/a beneficiario/a.


Artigo 31. Comisión xestora do Fondo de Acción Social.

Estará integrada por tantos membros como sindicatos ou agrupacións electorais contén con representación no Concello, asinantes ou adheridos ó acordo, os cales actuarán con voto ponderado en función da súa representatividade.

Asistirán como asesores un diplomado en traballo social e un técnico dos Servicios Económicos da Corporación.

Será convocado ás sesións que se realicen o concelleiro-delegado de Persoal e o de Acción Social.

A Comisión elixirá no seu seo un presidente e un secretario que será a persoa encargada de redacta-las actas das reunións, que serán remitidas á Comisión de Goberno municipal para o seu coñecemento a través da Unidade de Persoal. Sen prexuízo do anterior, para a tramitación das axudas por parte da Unidade de

	Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 17/06/2019 09:38	Páxina 47 de 59
	Expediente 1469/1101	CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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		

Persoal, será preciso que á petición se achegue o acordo polo que se concederon. Estas axudas derivadas das accións e programas aprobados aplicaranse con criterios de obxetividade, con base nos principios de igualdade, solidariedade e publicidade.

A Comisión previamente ó inicio dos seus traballos deberá elaborar un regulamento de funcionamento que deberá ser aprobado pola Corporación.

Así mesmo, anualmente a Comisión redactará e aprobará ó principio de cada ano os programas e accións xenéricas para concesión de axudas, que deberá ser aprobado pola Comisión de Goberno municipal, que poderá rexeitar aquelas propostas que non se axusten ós ditos programas.

A Comisión manterá permanentemente a disposición da Corporación e do alcalde a información que permita coñecer en cada momento o estado de execución dos programas e accións do fondo.

Artigo 32. Plan de pensións.

Durante a vixencia do acordo a aportación municipal ó Plan de Pensións do seu persoal do cadro será a mesma que a que achegue cada un deles, cun límite máximo de 7.000 ptas. e un mínimo de 2.000 ó mes, en catorce pagas.

O tope máximo increméntarase anualmente na mesma proporción que o fagan as retribucións na Lei de presupostos do Estado.

Artigo 33. Incentivos á xubilación anticipada.

A xubilación producirase ós 65 anos de idade, sen prexuízo das posibilidades de prórroga no servicio que autorice a lexislación vixente .

A xubilación voluntaria antes de cumpri-la dita idade, e sempre que legalmente sexa posible, dará lugar a unha indemnización polos seguintes importes:

Se se xubila ós 60 anos:	1.500.000 ptas.
Se se xubila ós 61 anos:	1.300.000 ptas.
Se se xubila ós 62 anos:	1.000.000 ptas.
Se se xubila ós 63 anos:	800.000 ptas.
Se se xubila ós 64 anos:	600.000 ptas.

Artigo 34. Axudas para fins culturais e deportivos.

O Concello colaborará en todo tipo de iniciativas ou accións do seu persoal de carácter cultural ou deportivo, polo que para tal fin contemplará nos seus presupostos anuais a cantidade de 1.000.000 ptas.

Artigo 35. Cobertura de continxencias especiais.

O Concello consignará no seu presuposto anual os créditos suficientes para sufraga-lo custo da póliza do seguro de asistencia médico-sanitaria do seu persoal cando se desprace a países nos que esta continxencia non estea cuberta pola Seguridade Social e para o aseguramento do risco da perda do carné de conducir dos conductores municipais no exercicio da súa función.

Considérase conductor municipal a efectos da cobertura a todo aquel que de forma habitual conduza automóbiles propiedade do Concello ou do propio empregado, por razón da súa función e en exercicio da mesma.



A contía da indemnización será de 25.000 ptas. mensuais.

Establécese un período máximo de aboamento de 12 meses.

Deberáse presenta-la oportuna declaración ó Concello nos sete días seguintes a que se produza a resolución da retirada do carné de conducir, e que esta non fose debida a extralimitación, abuso de autoridade, dolo ou negligencia grave no exercicio das súas funcións.

Artigo 36. Asesoramento e defensa do persoal.

O Concello a través dos seus servicios xurídicos ou con profesionais contratados prestará asesoramento e defensa xurídica ó persoal nos litixios derivados de feitos ocorridos como consecuencia do desenvolvemento das funcións propias do seu cargo, sen prexuízo do reembolso das cantidades que procedan se se demostrase na sentenza que existiu por parte do funcionario extralimitación, abuso de autoridade, dolo ou negligencia grave, no exercicio das súas funcións.

Artigo 37. Aseguramento da responsabilidade civil do persoal do cadro.

O Concello comprométese a subscribir unha póliza que garanta a responsabilidade civil do seu persoal do cadro no desenvolvemento dos seus cargos, e mesmo a sufragar directamente a parte non cuberta pola póliza, sempre e cando a responsabilidade non se derive de dolo ou culpa daquel.

CAPÍTULO X

SAÚDE LABORAL

Artigo 38. Compromiso das partes.

Ámbalas dúas partes comprométense a respecta-los dereitos e cumpri-las obrigas derivadas da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais; para o Concello as que se consideran nos artigos 14 a 28 e para os funcionarios as determinadas no artigo 29.

Artigo 39. O Comité de Seguridade e Saúde.

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde integrado paritariamente polos delegados de prevención -actualmente en número de cinco- e polo mesmo número de representantes municipais, elixidos polo alcalde.

Ademais poderán participar nas súas reunións os restantes delegados sindicais e os responsables técnicos da prevención na empresa que non conten coa condición de representantes do empresario.

CAPÍTULO XI

FORMACIÓN E CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Artigo 40. Obxecto.

A finalidade prioritaria destas iniciativas é a formación tanto no ámbito persoal, a través da obtención de títulos académicos ou profesionais que faciliten a



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 49 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

promoción do persoal, como no propiamente profesional a través de cursos que permitan a adaptación do persoal ás novas demandas da sociedade, consecución de coñecementos renovados e a adquisición de novos valores e aptitudes profesionais.

A capacitación profesional en concreto constitúe un factor básico para incrementa-la produtividade dos funcionarios, ademais da súa motivación e integración, polo que deben establecerse os plans específicos para desenvolve-la naqueles servicios en que sexa preciso.

Artigo 41. Cursos de capacitación e formación.

A Corporación directamente ou en réxime de concerto con organismos oficiais competentes para dalos, organizará cursos de capacitación profesional cando as novas técnicas para aplicar ó requiran, considerándose o tempo de asistencia a estes cursos como de traballo efectivo

Así mesmo, o persoal do cadro terá dereito a asistir a cursos de formación impartidos pola Corporación a través dos oportunos concertos, ou por calquera outro organismo oficial con competencia para dalos.

A Corporación concederá para isto e como permiso retribuído o número de horas ó ano que en cada momento se considere nos acordos Administración-FEMP-sindicatos en vigor.

O anterior crédito horario tamén poderá aplicarse para a redución de xornada do persoal do cadro que asistan fora da xornada normal de traballo a cursos de formación específicos.

Cando existan máis aspirantes que prazas os participantes elixiranse por sorteo e non poderán volver participar en cursos das mesmas características ata que non o fagan a totalidade dos solicitantes.

O remate dos cursos entregaráselles ós participantes un diploma acreditativo da asistencia, no que constará a duración do curso e que se considerará un mérito para traslados e promocións a postos nós que se realicen funcións relacionadas co seu contido, só desde a data en que tódolos solicitantes tivesen a oportunidade de realizalo

Artigo 42. Comisión Paritaria de Formación.

Estará integrada paritariamente por catro representantes do Concello por unha parte e do órgano de representación unitaria do persoal, por outra, e presidida polo alcalde ou concelleiro en quen delegue.

Exercerá as funcións de secretario, con voz e sen voto, un funcionario da área de persoal designado pola Presidencia.

Contará coas seguintes funcións:

- e) A elaboración, programación e seguimento dos plans de formación e a súa proposta ó órgano municipal competente.
- f) A proposta á Concello dos cursos de capacitación profesional que considere precisos en cada servicio ó longo do ano.
- g) O seguimento dos cursos de capacitación programados polo Concello.
- h) O control do principio de igualdade de oportunidades no acceso ós cursos de formación, procurando que tódolos funcionarios que o desexen poidan ter



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 50 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

acceso a eles.

CAPÍTULO XII

DEREITOS E DEBERES DO PERSOAL

Artigo 43. Dereitos de información e consulta.

Ademais dos que se inclúen neste documento, os empregados terán dereito á consulta do seu expediente persoal e a seren informados das incidencias que nel se produzan.

Artigo 44. Dereito a que se contesten as peticións.

Os empregados contarán cos mesmos dereitos que os funcionarios a que se lle contesten as súas peticións.

Artigo 45. Deberes.

O persoal ten o deber de cumprir estrictamente tódalas obrigas que se derivan deste documento e da lexislación vixente, especialmente no que se refire a cumprimento de xornada, horario e réxime de incompatibilidades.

CAPITULO XIII

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 46.- Cláusula xeral.

Os dereitos sindicais e os conseguintes deberes exerceranse con suxeición estricta ó previsto no art. 28 da Constitución, Lei organica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical e Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo que aproba o estatuto dos traballadores.

Conseguentemente o Concello e os sindicatos asinantes comprométese a promover as condicións necesarias para o pleno desenvolvemento da acción e liberdade sindical.

Artigo 47. Negociación das condicións de traballo.

A negociación das condicións de traballo correspóndelle á Mesa Xeral, integrada no que se refire ó Banco social polas organizacións sindicais máis representativas no ámbito estatal ou da comunidade autónoma e os sindicatos que obtivesen o 10% ou máis dos seus representantes nas eleccións sindicais. Polo que respecta o Banco municipal, polos representantes da Corporación ou do alcalde, segundo distribución legal de atribucións e materias para negociar.

Artigo 48. Cota sindical.

O Concello comprométese a descontar da nómina de cada empregado/a a cota sindical que lle corresponda trala súa autorización por escrito e a ingresala na conta da entidade que indique o sindicato ó que pertence.



Artigo 49. Representación sindical .

A cada sección sindical con representación no Concello corresponderánlle dous delegados se nas últimas eleccións obtivesen máis do 10% dos votos válidos; no caso contrario, corresponderalles só un delegado.

Ademáis se o sindicato conta entre 2 a 5 membros nos órganos de representación unitaria do persoal, terá dereito a contar con 1 membro do sindicato liberado; se conta con máis de 5 membros, serán 2 os membros do sindicato que gozarán de dito dereito.

Tamén os membros das Mesas dos órganos de representación do persoal ata un máximo de 5 estarán liberados para o desenvolvemento das súas funcións sindicais e representativas, sen que consuman crédito horario.

Os delegados sindicais no caso de que non formen parte do Comité de Empresa terán as mesmas garantías que as establecidas legalmente para os órganos de representación unitaria do persoal e en concreto as seguintes:

- d) Ter acceso á mesma información e documentación que o Concello deba poñer a disposición dos órganos de representación.
- e) Asistir ás reunións dos órganos de representación e dos órganos colexiados do Concello que actúan en materia de prevención de riscos laborais.
- f) Ser oídos polo Concello antes da adopción de medidas de carácter colectivo que afecten ós traballadores en xeral e, en particular ós afiliados ó seu sindicato especialmente nos casos de sanción destes últimos.

Artigo 50. Solución extraxudicial de conflitos.

Os representantes sindicais terán o deber de intenta-la resolución extraxudicial dos seguintes conflitos:

- d) Conflictos sobre intereses comúns dun grupo xenérico de empregados e que versen sobre aplicación e interpretación dunha norma estatal, dun acordo ou pacto.
- e) Conflictos xurdidos durante a negociación de acordos e pactos debidos a discrepancias substanciais adecuadamente constatadas, que motiven o bloqueo da negociación correspondente por un período de cando menos seis meses, que contará desde o inicio desta.
- f) Conflictos que dean lugar á convocatoria dunha folga ou que se susciten sobre a determinación dos servicios esenciais para a comunidade que deban manterse durante esta situación.

Quedan excluídos do ámbito deste acordo os conflitos que versen sobre seguridade social, así como as reclamacións individuais dos empregados públicos.

Cando o conflito se refira a interpretación e aplicación deste acordo, requirirá o previo sometemento a Comisión Paritaria.

Para resolve-los conflitos establécense os procedementos de mediación e arbitraje.

O procedemento de mediación será obrigatorio sempre que o demanden calquera das partes e no caso de folga.

O mediador será designado de común acordo entre as partes, solicitándose da lista



do Consello Galego de Relacións Laborais.

Se se producise acordo, este formalizarase por escrito na oportuna acta; de non ser posible, soamente se consignará a falta de acordo, así como as razóns alegadas por cada unha das partes.

En canto a arbitraje é o sistema a través do cal as partes acordan encomendar a un terceiro a resolución do conflito presentado, comprometéndose por adiantado a acepta-lo contido deste.

A designación dos arbitros efectuaraa o Consello Galego de Relacións Laborais.

En canto a eficacia da proposta de mediación aceptada ou, de se-lo caso, do laudo arbitral dictado terán o mesmo valor normativo que o presente convenio polo que obrigarán directamente ás partes.

Non obstante cando a mediación ou arbitraje afecten a temas que deban ser obxecto dun acordo que se refira a materias que sexan competencia do Concello-Pleno, o acordo de mediación ou laudo correspondente deberá ser aprobado expresa e formalmente, polo dito órgano de goberno para alcanzar validez e eficacia.

De ser rexeitado, a resolución denegatoria deberá ser motivada, de conformidade co establecido no art. 54 da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

Artigo 51. Acreditación da representatividade.

Os sindicatos interesados deberán acredita-la representatividade necesaria para estar presentes nas Mesas de Negociación, mediante a presentación do correspondente certificado da Oficina pública, para os efectos de que se poida constata-la existencia da lexitimación necesaria para estar presente na Mesa.

Esta acreditación farase o día 1 de xaneiro de 1999 e cada dous anos, de conformidade co previsto na disposición adicional cuarta da Lei 9/1987, do 12 de xuño.

Artigo 52. Formación sindical

As seccións sindicais dos sindicatos con representación no Concello contarán cos seguintes dereitos:

- c) Un crédito de 10 horas por delegado e ano para formación sindical.
- d) 5 días ó ano por cada delegado para asistencia a congresos sindicais ou de formación.

Os anteriores dereitos poderán ser exercitados polos afiliados que a sección sindical designe e, o goce destes dereitos deberá ser xustificado documentalmente.

CAPITULO XIV

REPRESENTACIÓN UNITARIA

Artigo 53. Órganos de representación.

A representación do persoal correspóndelle ó Comité de Empresa que estará integrada polo número de membros que resulte en función do número de



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 53 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

empregados da entidade, segundo o baremo previsto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 54. Facultades do Comité de Empresa e dos seus membros.

Serán as previstas no Estatuto dos traballadores, así como calquera outra prevista na lexislación vixente.

Artigo 55. Garantías dos membros do Comité de Empresa.

Son as previstas especificamente no Estatuto dos traballadores. En canto ó dereito de dispoñer dun crédito de 40 horas mensuais retribuídas como de traballo efectivo, cada sindicato ou agrupación electoral poderá acumulalas no membro ou membros que indique.

Non se computarán como horas sindicais as que se utilicen para negociacións de pactos, reunións con órganos da Corporación ó seu requirimento, así como as de asistencia a órganos colectivos previstos neste acordo e a tribunais de oposicións.

Así mesmo contarán con calquera outro dereito previsto na lexislación vixente.

Artigo 56. Deberes do Comité de Empresa e dos seus membros.

Os membros do Comité de Empresa e este no seu conxunto, deberán gardar sixilo profesional naqueles asuntos nos que Administración sinala expresamente o seu carácter reservado, aínda despois de expira-lo seu mandato.

En todo caso ningún documento reservado e entregado pola Administración poderá ser utilizado fora do estricto ámbito da Administración ou para fins distintos ós que motiva a súa entrega.

Artigo 57. Lexitimación para iniciar procedementos.

Recoñéceselle ó Comité de Empresa colexiadamente, por decisión maioritaria dos seus membros, a lexitimación para iniciar como interesados os correspondentes procedementos administrativos e exercita-las accións e vía administrativa ou xudicial en todo o relativo ó ámbito das súas funcións.

CAPÍTULO XV

DISPOSICIÓN COMÚNS ÓS DOUS CAPÍTULOS ANTERIORES

Artigo 58. Taboleiro de anuncios.

O Concello instalará en tódolos centros de traballo taboleiros coas características precisas para servir á súa finalidade específica de utilización polo Comité de Empresa, Xunta de Persoal e as seccións sindicais.

En campañas electorais, se os ditos taboleiros fosen insuficientes para conter toda a publicidade, ésta poderá colocarse noutros lugares distintos, trala autorización dos xefes dos respectivos servizos e velando sempre por mante-la estética dos locais.

Artigo 59. Locais sindicais.

O Concello comprométese a facilitar como mínimo un local para reunións dos



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 17/06/2019 09:38	Páxina 54 de 59
Expediente 1469/1101	CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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		

órganos de representación unitaria do persoal, outro para cada unha das seccións sindicais con representación na dita Xunta e de superficie proporcional ó número de membros con que conte, e outro para as restantes seccións sindicais que poidan constituirse e para os representantes do persoal elixidos a través de agrupacións electorais.

Así mesmo, o Concello e gratuitamente facilitará o mobiliario e material de oficina que precisen.

CAPÍTULO XVI

DEREITOS DE REUNIÓN E DE FOLGA

Artigo 60. Reunións.

Con carácter xeral aplicaranse as previsións contidas no Estatuto dos Traballadores.

Están lexitimados para convocar reunións de persoal no centro de traballo:

- d) As organizacións sindicais directamente ou a través dos seus delegados.
- e) O Comité de Empresa.
- f) Calquera colectivo de persoal do Concello, sempre que o seu número non sexa inferior ó 40% do total de empregados.

Con carácter xeral as reunións no centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo, salvo acordo entre o alcalde e as persoas que estean lexitimadas para convocalas. Se existe acordo o alcalde poderá autorizalas dentro do horario de traballo, ata un máximo de 50 horas anuais, das que 20 corresponderanlles ás seccións sindicais proporcionalmente á súa representación na Xunta de Persoal e no Comité de Empresa .

Se as asembleas corresponden a persoal dun só servizo, as horas computaranse ó 50%.

En calquera caso a realización da reunión en xornada de traballo non prexudicará a prestación do servizo.

Serán requisitos para convocar unha reunión os seguintes:

- c) Comunicación por escrito da súa realización cunha antelación de dous días hábiles.
- d) A solicitude deberá conte-los seguintes datos: hora e lugar, orde do día e datos dos firmantes acreditativos de que estean lexitimados para convocala.

Se antes das 24 horas anteriores á data da reunión o alcalde non formulase obxeccións á esta mediante resolución motivada, entenderase autorizada sen máis requisitos.

Os convocantes da reunión serán responsables do seu normal desenvolvemento.

Artigo 61. Dereito de folga.

A folga convocarase conforme co disposto na lexislación vixente e unha vez esgotados os procedementos de negociación e mediación e con cumprimento sempre do preaviso coa antelación establecida.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 55 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Os servicios mínimos serán establecidos pola Alcaldía trala negociación co Comité de Folga, e deberán debendo estar motivados.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Primeira.- Garántense a tódolos empregados os dereitos adquiridos a título persoal, en tanto determinen condicións máis beneficiosas que as contidas no presente acordo.

Segunda.- O Concello comprométese á funcionarización do seu persoal laboral, ó abeiro da Disposición adicional quinta da Lei 30/1984, do 2 de agosto.

As probas selectivas convocaranse fora da oferta de emprego público e farase constar expresamente que se convocan ó abeiro da dita disposición adicional.

Previamente á convocatoria deberá modificarse o cadro de persoal, incluíndo tódalas prazas como reservadas a persoal funcionario.

O sistema será o concurso-oposición, outorgárase ata un 45% da puntuación á fase de concurso, con base nos servicios prestados na súa condición actual. As probas serán análogas ás de quenda libre, sen prexuízo de suprimir aquelas de coñecementos que xa foron acreditados cando se accedeu ó posto laboral.

O persoal que obtivese a praza deberá permanecer nela un mínimo de 2 anos; o que non a obtivese quedaría como laboral pa extinguir.

Para acceder a estas probas é preciso que o persoal conte coa titulación esixida antes da finalización do prazo de presentación de instancias.

Poderase completa-la titulación necesaria durante toda a vixencia do convenio e, en consecuencia, o empregado poderá realiza-as probas selectivas necesarias para a adquisición da condición de funcionario, durante dito período.

Terceira.- O Concello comprométese a efectuar unha nova valoración dos postos na que se teñan en conta as necesidades dos servicios, a reorganización administrativa e a mellora da produtividade, para o que destina a cantidade de 400.000.000 ptas. para facer fronte ós incrementos das retribucións complementarias do persoal do seu cadro.

Cuarta.- O Concello comprométese a ofertar cada ano o mesmo número de prazas que as vacantes producidas o ano anterior, salvo que legalmente non sexa posible, e dirixidas ás prazas e servicios que máis o precisen, trala negociación na Mesa Xeral.

Quinta.- Se o Concello asumira a xestión directa de calquera servicio municipal prestado como organismo autónomo o seu persoal integrarase automaticamente no cadro de persoal municipal.

Sexta.- As parellas de feito contarán cos dereitos que en cada caso lles atribúa a lexislación vixente.

Sétima.- O persoal dos departamentos de atención ó público deberá rotar na prestación dos servicios de atención directa á cidadanía, salvo excepcións derivadas de circunstancias obxectivas debidamente acreditadas.

Oitava.- As referencias normativas concretas que se conteñen neste acordo



entenderáanse automaticamente referidas á norma que expresamente a substitúa durante o seu período de vixencia e o seu contido será de aplicación directa substituíndo á derogada.

Novena.- O Concello comprométese a negociar coa representación sindical a segunda actividade dos empregados, supeditándoa a que solicitasen a invalidez e non lla concedesen e con informe médico oficial que xustifique que as doenzas que padecen lles impiden realiza-las funcións normais do seu posto de traballo. Ademais deberán participar e supera-los cursos de capacitación que se lles indiquen.

Décima.- O vestiario do persoal de cada servizo ó que se lle esixa uniformidade será o necesario para o desenvolvemento das súas funcións, segundo proposta dos xefes dos servizos que será negociada co Comité de Empresa, trala aprobación polo órgano municipal competente.

O Concello comprométese a subscribi-lo contrato de subministración de vistirio para que ó longo do ano tódolos traballadores conten coa roupa de traballo acordada.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS.

Primeira.- Transcorrido o período acordado para a nova valoración de postos de traballo, a súa aplicación económica, o prazo da cal finalizou o 31 de decembro de 1997 sen se realizar, antes de que finalice o ano 1998, o persoal percibirá unha paga única a conta do que resulte da dita valoración, por importe de 100.000.000 ptas. para repartir liñalmente entre todo o persoal do cadro.

En tanto non se aprobe a nova valoración e durante a vixencia do acordo -1 de xaneiro de 1999 a 31 de decembro do 2002- agás a paga única que se aboará con carácter retroactivo desde 1998, continuarase aboando o citado importe repartido liñalmente entre o persoal da seguinte forma:

- Ano 1999: 70% do total a repartir en catro pagas trimestrais. O 30% restante o 30 de xaneiro do ano seguinte e supeditado a un absentismo de menos dun mes o ano anterior (para estes efectos as enfermidades ou accidentes que supoñan hospitalización, as enfermidades crónicas que imposibiliten para o traballo non se computarán, sen prexuízo de que a súa duración obrigue á solicitude da pensión de invalidez).
- Ano 2000: A partir deste ano será unha Comisión, tralo exame dos resultados da medida anterior a que estudiará a vinculación de parte da paga ó absentismo -ou no seu defecto do complemento específico- podendo modificar porcentaxes e incluso formas de vinculación.
- Ano 2002: Se neste ano non se aprobe a nova valoración de postos, o resultado da distribución dos 100.000.000 ptas., incluírase no complemento específico de cada posto de traballo, tamén liñalmente.
- Ano 2003: A partir do 1 de xaneiro deste ano será o novo acordo regulador o que marque as pautas para seguir.

No caso de que a valoración de postos se aprobe durante a vixencia do acordo, aplicaríase no exercicio seguinte, deducíndose as cantidades aboadas a conta anteriormente a cada funcionario, pero garantindo o cobro das actuais retribucións cos seus incrementos legais.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 17/06/2019 09:38

Páxina 57 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>

Nos casos en que restase algunha cantidade por deducir, aplicarase no exercicio ou exercicios seguintes, coa mesma prevención anterior.

As restantes retribucións, coa anterior salvedade, manterán a súa actual estrutura ata que se aprobe a valoración de postos e en todo caso só experimentarán os incrementos previstos nas Leis de presupostos de cada ano (incluídas as que non son de retribución fixa e percepción periódica).

Segunda.- Méntres non se negocie seguirá entregándosele ó persoal dos servizos que contén con uniformidade o mesmo que recibían ata a data.

Terceira.- En tanto non conclúe o proceso de funcionarización do persoal laboral, este poderá acceder ós concursos de traslados e ás promocións internas para cubrir aquelas vacantes nas que o titular da praza ou posto contase coa dita condición.

Cuarta.- Continuarán aboándose con cargo ó complemento de produtividade aquelas circunstancias específicas do posto, especialmente nocturnidade, festividade, traballo en quendas, toxicidade, traballo os días 24 e 31 de decembro, etc., ata tanto non se inclúan no complemento específico a través da correspondente valoración de postos de traballo.

Quinta.- En canto ás aportacións ó Plan de Pensións no momento en que se aprobe o acordo, rexerán as seguintes regras:

- e) A contribución municipal en relación cos empregados que viñesen achegando 7.000 ptas ou máis ó fondo, incrementarase automaticamente ata o dito importe.
- f) No caso de empregados que veñan achegando menos do tope actual de 5.000 ptas, a contribución municipal manterase na mesma contía en tanto o empregado non solicite o incremento dá súa.
- g) No caso de empregados que viñesen aportando menos de 2.000 ptas. ó mes -tope mínimo no novo acordo- incrementaráselle a súa achega ata a dita cantidade, salvo que nos 10 días seguintes á aprobación do acordo indique o contrario. Neste caso o Concello cesará na súa aportación.
- h) No caso de empregados que viñesen achegando o tope máximo de 5.000 ptas., a contribución incrementarase automaticamente ata 7.000 ptas. -novo tope máximo da achega municipal-, sen prexuízo de que o funcionario poida opoñerse como no caso anterior.

Sexta.- En tanto non se unifique a xornada anual de tódolos servizos municipais e non podan compensarse con descanso as horas en exceso sobre a xornada normal de traballo, rexerán as seguintes regras:

Primeira.- A diferenza de xornada anual do persoal dun colectivo con respecto á normal dos empregados segundo o calendario laboral, por motivos estruturais, aboarase cunha gratificación por importe das horas en exceso calculadas ó valor das horas extraordinarias actuais segundo categoría, que se suprimen, en tanto non se reorganice o servizo e se adapte a súa xornada á do resto dos funcionarios.

Segunda.- A xornada anual superior daqueles servizos que non poidan disfrutar da xornada reducida de verán, aboaranse así mesmo, ó importe da hora extraordinaria actual segundo categoría, cos recargos que procedan por nocturnidade e domingos e festivos.

A estes efectos considerase xornada nocturna a realizada entre as 22,00 e 7,00



horas. Terán a consideración de domingos e festivos os días que corresponden ó descanso semanal, festas locais, autonómicas e estatais.

Terceira.- As horas en exceso sobre a xornada normal de traballo que se produzan ó longo do ano compensaranse preferentemente con descansos. Non obstante, cada cuatrimestre, aboaranse como gratificación por servizos especiais, aquelas en que transcorridos máis de catro meses desde que se realizaron, non puideron ser compensadas por motivo do servizo.

Dita gratificación por xornada en exceso aboarase ó mesmo importe que o desconto proporcional de retribucións, dividindo as retribucións fixas e periódicas do empregado no mes correspondente por 30 días e o seu resultado por 7,15 horas. O valor hora así obtido, multiplicarase polas realizadas en exceso.

O seu importe incrementarase cos recargos que procedan por nocturnidade, domingos e festivos.

DISPOSICIÓN FINAL

No non disposto no presente Convenio Colectivo estarase ó disposto no acordo regulador de condicións de traballo dos funcionarios do Concello de Vigo.

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: 17/06/2019 09:38

Páxina 59 de 59

Expediente 1469/1101

CSV: 25E1CD-BEEHEH-52EE3F-NMS2PA-19YGVK-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>