



I convenio colectivo para o persoal laboral da Deputación Provincial de Pontevedra

- [TÍTULO PRELIMINAR](#)
 - [CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA](#)
 - [CAPÍTULO II. SEGUIMIENTO E DESENVOLVEMENTO](#)
 - [CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO](#)
 - [CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL](#)
 - [CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN DE TRABALLO E MODALIDADE FUNCIONAL](#)
 - [CAPÍTULO VI. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES E PROMOCIÓN](#)
 - [CAPÍTULO VII. XORNADA E HORARIO](#)
 - [CAPÍTULO VIII. VACACIÓN, LICENZAS E PERMISOS VACACIÓN](#)
 - [CAPÍTULO IX. INCOMPATIBILIDADES](#)
 - [CAPÍTULO X. SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO](#)
 - [CAPÍTULO XI. ESTRUCTURA SALARIAL](#)
 - [CAPÍTULO XII. RÉXIME DE REPRESENTACIÓN DO PERSOAL](#)
 - [CAPÍTULO XIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA](#)
 - [CAPÍTULO XIV. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS](#)
 - [CAPÍTULO XV. PRESTACIÓNS SOCIAIS](#)
 - [CAPÍTULO XVI. BENEFICIOS SOCIAIS](#)
 - [CAPÍTULO XVII. FORMACIÓN CONTINUA](#)
 - [CAPÍTULO XVIII. RÉXIME DISCIPLINARIO](#)
 - [DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS](#)
 - [DISPOSICIÓNS ADICIONAIS](#)
 - [DISPOSICIÓN DERROGATORIA](#)
 - [ANEXO I. GRAOS DE CONSANGUINIDADE E AFINIDADE](#)
-

TÍTULO PRELIMINAR

A negociación do presente Convenio Colectivo efectúase ó amparo da Lei 9/87, do 12 de xuño, pola que se regulan os órganos de representación, a determinación das condicións de traballo e a participación do persoal ó servizo das administracións públicas, modificada pola Lei 7/90, do 19 de xullo, e Lei orgánica de liberdade sindical 11/85, do 2 de agosto, así como Artigo 82 e seguintes do Real decreto lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores e todas aquelas outras disposicións que as desenvolven.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA

Artigo 1.—Consideracións xerais

Este documento constitúe o I Convenio Colectivo para o persoal laboral fixo da Deputación Provincial de Pontevedra no que se regulan as relacións, condicións de traballo, dereitos e obrigacións pactados entre a Deputación e mailos sindicatos máis representativos, en virtude do disposto nos referidos textos legais.

Artigo 2.—Ámbito de aplicación

O presente convenio aplicaráselles ós traballadores que presten servizos na Deputación Provincial de Pontevedra en virtude dunha relación xurídica laboral de natureza fixa ou temporal; estando excluídos:

- a. O persoal de alta dirección, de acordo co Artigo 2.1.a) do Estatuto dos traballadores e demais normas legais de concordante aplicación.
- b. O persoal que teña unha relación de servizos que se derive dun contrato regulado pola normativa de contratación administrativa.
- c. Os profesionais cunha relación coa Deputación que derive dunha minuta ou orzamento pola realización dunha obra ou servizo concreto.
- d. Os que sexan autorizados para realizaren prácticas en centros dependentes desta Deputación Provincial con carácter voluntario e gratuíto.
- e. Os que gocen de bolsa de estudos de formación posgradual, de investigación ou docencia en centros dependentes desta Deputación Provincial.
- f. O persoal laboral dependente desta Deputación que se transferiu á Comunidade Autónoma.
- g. O persoal cunha relación que se formalizase ou formalice fóra do convenio.

Artigo 3.—Vixencia e denuncia do convenio

O convenio entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, salvo as condicións económicas e beneficios sociais, que rexerán desde o 1 de xaneiro de 2006.

A duración do convenio estenderase deica o 31 de decembro de 2006, podendo prorrogarse tacitamente a partir desta data por períodos anuais, de forma automática, a

non ser que o denuncie por escrito calquera das partes con tres meses de antelación á data de vencemento do período inicial ou de calquera das prórrogas. Neste caso a mesa de negociación deberá reunirse dentro dos 15 días hábiles seguintes ós da presentación da denuncia no Rexistro xeral da Deputación.

Denunciado o convenio permanecerá vixente o seu contido normativo ata tanto se substitúa polo novo.

Artigo 4.—Obxecto

Este convenio regulará as condicións de traballo do persoal laboral da Deputación Provincial de Pontevedra co fin de establecer uns criterios uniformes que permitan a equiparación de todos os traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación cos do réxime xurídico funcional, coas excepcións que en determinados artigos se poidan establecer.

Artigo 5.—Carácter

O convenio ten un carácter mínimo, necesario e indivisible para todos os efectos, no sentido de que as condicións nel pactadas constitúen un todo orgánico unitario e consideraranse global e conxuntamente, vinculando á totalidade.

As normas establecidas estímanse máis beneficiosas para os traballadores cás contidas nas disposicións legais de aplicación xeral, actualmente vixentes.

De producirse algunha alteración nestas disposicións que modifícase a situación legal, no sentido de incrementar as retribucións ou mellorar as condicións sociais ou de emprego pactadas no presente convenio, procederase a revisar o estipulado nel, aplicando de inmediato as condicións máis favorables para os traballadores.

Artigo 6.—Aplicación preferente

As disposicións que contén este convenio aplicaranse con preferencia a calquera outra.

Como dereito supletorio e para o non previsto nel estarase ó disposto na lexislación local, na Lei da función pública de Galicia e, no seu defecto, no dereito social de aplicación xeral e demais leis de concordante e pertinente aplicación.

CAPÍTULO II. SEGUIMIENTO E DESENVOLVEMENTO

Artigo 7.—Comisión paritaria mixta

Dentro dos quince días seguintes á data da sinatura deste convenio constituirase a Comisión paritaria mixta, de interpretación, vixilancia, estudo e aplicación deste.

Esta comisión comporase de seis membros, tres designados pola Corporación provincial e tres polos sindicatos con representación no Comité de Empresa. En calquera caso, a

participación dos sindicatos neste órgano será proporcional á representación no Comité de Empresa. Ambas partes designarán titulares e suplentes.

A Comisión reunirase con carácter ordinario unha vez cada dous meses e con carácter extraordinario sempre que o estime preciso algunha das partes para analizaren temas concretos.

A Deputación Provincial comprométese a facilitar os medios persoais e materiais para que a Comisión poida desenvolver o traballo.

Na sesión constitutiva procederase á elección do presidente e do secretario, podendo as partes en calquera das súas reunións estar asistidos por asesores.

As partes poderán así mesmo poñer en coñecemento da Comisión paritaria cantos conflitos, irregularidades e discrepancias se susciten na interpretación e aplicación do convenio co fin de que a Comisión emita un ditame sobre o particular e, en consecuencia, poida utilizar as accións ou medios ós que fai referencia o título V da Lei orgánica de liberdade sindical.

Os acordos adoptaranse por unanimidade entre as dúas representacións, recolleranse en acta e daráselles publicidade no taboleiro de editos. Cando se considere necesario, debido á súa transcendencia e incidencia, publicaranse no Boletín Oficial da Provincia.

Estes acordos interpretativos vinculan as partes e incorporaranse a este como anexo.

Correspóndenlle á Comisión as seguintes funcións:

- a. Interpretar a totalidade do articulado ou das cláusulas do convenio colectivo.
- b. Analizar ou estudar as denuncias por incumprimento do convenio colectivo.
- c. Vixiar o pactado, tanto a nivel individual coma colectivo.
- d. A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.

Denunciado este convenio e ata a entrada en vigor dun novo, a Comisión paritaria mixta continuará exercendo as súas funcións.

A Comisión paritaria mixta, a través da Presidencia da Deputación, poderá solicitar toda clase de información relacionada coas cuestións da súa competencia, información que a Deputación lle facilitará.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 8.—Competencia e criterios relativos á organización do traballo

A organización do traballo é facultade exclusiva do presidente da Deputación Provincial, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta, información e negociación recoñecidos ós representantes dos traballadores.

Cando as decisións que a Presidencia tome en uso da súa facultade de organización do traballo afecten ás condicións de traballo do persoal laboral incluído no ámbito de aplicación do presente convenio, negociaranse ditas condicións cos representantes do Comité de Empresa e de acordo coa lexislación vixente no ámbito correspondente.

O obxectivo da organización do traballo é alcanzar un nivel adecuado de eficacia dos servizos baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos a eles, tendo en conta os dereitos dos traballadores.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 9.—Sistema de clasificación profesional

O sistema de clasificación que contempla este convenio estrutúrase en cinco grupos profesionais nos que se integran as distintas categorías en función das aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación laboral que se corresponde con estas.

A pertenza a un grupo profesional capacitará para o desempeño de todas as tarefas e contidos propios deste, sen máis limitacións cáas derivadas da existencia de titulacións específicas e dos demais requisitos de carácter profesional contemplados, no seu caso, nos catálogos, relación de postos de traballo e nas guías de funcións.

A categoría profesional defínese pola pertenza a un grupo profesional e recollerá as actividades propias destas de acordo coa organización e ordenación dos procesos de traballo.

As categorías profesionais do convenio colectivo de orixe quedarán encadradas nos grupos profesionais que lles correspondan.

Artigo 10.—Grupos profesionais

A determinación dos grupos profesionais establécese en función da titulación esixida para o desempeño do posto de traballo:

- Grupo profesional 1.—Inclúe aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo requiren un alto grao de coñecementos profesionais que exercen sobre un ou varios sectores da actividade, con obxectivos definidos e alto grao de existencia nos factores de iniciativa, autonomía e responsabilidade. Formación: título de doutor, licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalente.
- Grupo profesional 2.—Inclúe aqueles traballadores que realizan actividades complexas con obxectivos definidos dentro do seu nivel académico e que integran, coordinan e supervisan a execución das tarefas que teñen encomendadas. Formación: diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico ou equivalente.
- Grupo profesional 3.—Inclúe a aqueles traballadores que realizan funcións de especialización e actúan baixo instrucións e supervisión xeral doutra ou doutras



persoas, establecendo ou desenvolvendo programas ou aplicacións técnicas. Formación: bacharel superior, bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de técnico superior ou técnico especialista ou equivalente.

- Grupo profesional 4.—Comprende aqueles traballadores que realizan tarefas baixo instrucións precisas e requiren axeitados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, cunha responsabilidade que está limitada por unha supervisión sistemática e directa, sen prexuízo de que na execución das súas tarefas poidan ser axudados por outros traballadores de igual ou inferior grupo profesional. Formación: título de graduado en educación secundaria, educación xeral básica ou formación profesional de técnico auxiliar.
- Grupo profesional 5.—Inclúe aqueles traballadores que levan a cabo tarefas que se realizan de forma manual ou con axuda de elementos mecánicos simples axustándose a instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia e que requiren normalmente esforzo físico e atención, e que non necesitan de formación específica. Formación: nivel de formación equivalente a educación primaria e certificado de escolaridade.

CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABAJO E MODALIDADE FUNCIONAL

Artigo 11.—Modificación substancial das condicións de traballo

Os órganos competentes desta Deputación Provincial poderán acordar modificacións substanciais das condicións de traballo, de carácter individual ou colectivo, cando existan probadas razóns técnicas, de eficiencia organizativa ou de mellor prestación dos servizos públicos, de conformidade co establecido no Artigo 41 do estatuto dos traballadores.

Antes de levar a cabo as indicadas modificacións das condicións de traballo a Deputación abrirá un período de consultas e, no seu caso, negociación cos representantes do persoal, en virtude do disposto no citado art. 41 do estatuto dos traballadores. Con tal motivo entregaráselles unha memoria xustificativa das causas da modificación proposta, así como das medidas a aplicar e as súas referencias temporais.

Artigo 12.—Mobilidade funcional

Por necesidades do servizo debidamente xustificadas, cando concorren as causas sinaladas no art. 39.2 do estatuto dos traballadores, a Deputación poderá acordar polo tempo imprescindible a mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ó seu grupo profesional, coas únicas limitacións inherentes ás titulacións académicas ou ós coñecementos profesionais que se poidan requirir para o desempeño destas.

En caso de encomenda de funcións inferiores a mobilidade deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles do servizo, non podendo ser a súa duración na súa totalidade superior a un mes nun ano.

A mobilidade efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito ás retribucións correspondentes ó posto que efectivamente desempeñe, salvo no caso de encomenda de funcións inferiores, nas que manterá a retribución de orixe.

No suposto de atribución de funcións superiores, estas encomendaránselles preferentemente ós traballadores do grupo profesional inmediatamente inferior.

A administración deberá comunicarlles previamente estas situacións ós representantes dos traballadores.

Artigo 13.—Mobilidade funcional por incapacidade laboral

No caso de declaración dunha incapacidade permanente total a Deputación procederá, a petición do traballador e previas as actuacións e coas garantías establecidas no art. 25 da Lei de prevención de riscos laborais, ó cambio do posto de traballo por outro máis adecuado á situación do traballador dando lugar con isto a unha renovación do contrato. Dito cambio comunicaránselles ós representantes dos traballadores.

A dito traballador acreditaránselle as retribucións básicas do posto de orixe e as complementarias do novo posto de traballo.

Se o traballador non exercitase este dereito, mediante a correspondente solicitude, no prazo de dous meses a partir da notificación da resolución do INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) pola que o declaran en situación de incapacidade permanente total, extinguirase a relación laboral, sen prexuízo do disposto no art. 48.2 do estatuto dos traballadores.

Artigo 14.—Mobilidade sen cambio de funcións

A mobilidade sen cambio de funcións que traspase os límites do centro de traballo realizárase por necesidades do servizo, debéndose informar desta ós representantes dos traballadores.

No caso de que sexa necesario aplicar uns criterios de prelación, recorrerase ó criterio de menor antigüidade na Deputación Provincial. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade en canto á permanencia.

A traballadora vítima de violencia sobre a muller que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo propio do seu grupo de clasificación e de análogas características que se atope vacante e sexa de necesaria provisión. En tales supostos a Administración estará obrigada a comunicarlle as vacantes de necesaria provisión ubicadas na mesma localidade ou nas localidades que a interesada expresamente solicite.

CAPÍTULO VI. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES E PROMOCIÓN

Artigo 15.—Oferta de emprego público

As necesidades de persoal que non poidan cubrirse cos efectivos existentes e cunha provisión que se entenda necesaria por razóns de organización, incluíranse na oferta de emprego público do ano correspondente.

Artigo 16.—Sistema de selección

Os sistemas de selección, que serán a oposición, o concurso e máis o concurso-oposición, rexeranse polos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade de acordo coa lexislación vixente. As vacantes incluídas na oferta de emprego público cubriranse preferentemente polo sistema de oposición, salvo que pola natureza das funcións que se vaian desempeñar resulte máis adecuada a utilización do concurso-oposición e, excepcionalmente, do concurso.

As convocatorias someteranse ó previsto no título I do Real decreto 364/95 de 10 de marzo, de ingreso, provisión de postos de traballo e promoción profesional do persoal ó servizo da Admón. do Estado.

Artigo 17.—Órganos de selección

Cada órgano de selección comporase por un número impar de membros, un dos cales será designado a proposta da representación dos traballadores.

En todo caso, haberá de terse en conta que o seu número de membros non poderá ser inferior a sete e estarán integrados por un presidente, un secretario, dous deputados provinciais, un como representante do grupo de Goberno e outro en representación dos demais grupos políticos, un representante da Xunta de Galicia, proposto pola Consellería competente; un representante da Universidade, escolas ou colexios profesionais ou un experto na materia, designado polo presidente, e un representante designado polo Comité de Empresa, con voz e sen voto.

A súa composición será esencialmente técnica e todos os vocais deberán posuír unha titulación ou especialización igual ou superior á esixida para o acceso ós postos de traballo convocados.

Os órganos de selección poderán recadar a presenza e colaboración dos especialistas necesarios segundo as características dos postos de traballo convocados e/ou as probas a realizar, os cales se incorporarán a este con voz pero sen voto.

Concluídas as probas selectivas o órgano de selección elevará á autoridade convocante a relación de aspirantes que superasen o proceso selectivo, ordenado de maior a menor polas puntuacións acadadas, adxudicándose os postos de traballo atendendo á citada orde de prelación, sen que en ningún caso o número de contratos que se formalicen exceda do número de postos de traballo ofertados.

Artigo 18.—Período de proba

O persoal laboral de novo ingreso estará sometido a un período de proba no que non se computará o tempo de incapacidade temporal, cunha duración que será de catro meses para os grupos profesionais 1 e 2 e de un para os traballadores encadrados nos demais grupos.

Transcorrido este período de proba quedará automaticamente formalizada a admisión, computándosele ó traballador este período a todos os efectos.

Durante este período tanto a Deputación coma o traballador poderán poñer fin á relación laboral, sen que ningunha das partes teña por isto dereito a ningunha indemnización. O traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ó seu grupo profesional e ó posto de traballo que desempeña, coma se fose do cadro de persoal. Da extinción das relacións laborais reguladas neste Artigo informaráselles ós representantes dos traballadores.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador desempeñase as mesmas funcións con anterioridade, baixo calquera modalidade de contratación, dentro do ámbito de aplicación do presente convenio.

Artigo 19.—Persoal temporal

As necesidades non permanentes de persoal laboral atenderanse mediante a contratación de persoal temporal a través da modalidade máis axeitada para a duración e o carácter das tarefas a desempeñar.

Os sistemas selectivos para o persoal temporal graduaranse en función da duración do contrato. Así, recorrerase ós servizos públicos de emprego para as contratacións previsibles polo seu carácter estacional e sempre que as características das tarefas a desempeñar así o aconsellen. Corresponderalles ós servizos públicos de emprego a preselección dos candidatos de acordo cos perfís definidos polo órgano convocante, e ó órgano de selección, creado para tal efecto, a selección final dos traballadores.

Poderán tamén establecerse relacións de candidatos para a substitución temporal de traballadores, ben a partir de procesos de selección de persoal funcionario ou laboral de carácter fixo, ben mediante convocatoria pública e aplicación dun baremo consensuado para o efecto na Comisión Paritaria Mixta e, en todo caso, previa a autorización correspondente.

Igualmente poderán utilizarse os procesos selectivos previstos para o persoal laboral de carácter fixo, procedendo a unha simplificación do procedemento que posibilita unha cobertura máis áxil das necesidades.

Artigo 20.—Promoción interna

A promoción interna consiste no ascenso dun grupo profesional a outro inmediatamente superior mediante a superación dunhas determinadas probas establecidas para o efecto.

Así mesmo, comprende o acceso a postos de traballo incluídos dentro do mesmo grupo de titulación entre persoal laboral fixo que desempeñe actividades substancialmente coincidentes ou análogas no seu contido profesional e nivel técnico.

Nestes procesos selectivos só poderán participar aqueles traballadores da Deputación Provincial que acrediten unha antigüidade de polo menos dous anos no grupo profesional ó que pertencen o día no que remate o prazo de presentación de solicitudes e cumpran os requisitos de titulación e cualificación esixidos con carácter xeral para o acceso ó grupo profesional ó que aspiran ingresar.

A promoción interna efectuarase mediante concurso-oposición e con suxeición ós principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, sen prexuízo de que se limite o número de temas previstos regulamentariamente en función dos coñecementos esixidos para o acceso á posto de traballo de orixe.

CAPÍTULO VII. XORNADA E HORARIO

Artigo 21.—Xornada

A xornada laboral común será de 37,30 horas semanais de traballo efectivo, distribuídas de luns a venres, de 07.45 a 15.15 horas, salvo que a organización do traballo de cada centro non o permita.

Nos centros de traballo con xornada laboral partida terán o seguinte horario: os luns de 08.45 a 13.00 horas e de 14.30 a 18.15 horas; de martes a xoves de 08.15 a 13.00 horas e de 14.30 a 18.15 horas e os venres de 8.15 a 12.15 horas.

Por outra parte, para os centros de traballo con xornada laboral a quendas establécese o seguinte horario: de mañá de 7.45 a 15.15 horas; de tarde de 14.45 a 22.15 horas e de noite de 22.00 a 08.00 horas.

Calquera que sexa o réxime de xornada laboral permitirase unha flexibilidade de quince minutos na entrada e saída.

Todos os traballadores estarán sometidos ó sistema de control de horario e asistencia, mediante o reloxo ficheiro situado en cada centro de traballo.

A Deputación está obrigada a facilitar trimestralmente listados xenéricos de control de horario á Comisión Paritaria Mixta para a súa avaliación.

O Rexistro xeral e aqueloutras dependencias en que así sexa preciso deberán estar abertas os días hábiles, neste caso, a atención será rotatoria e compensada mediante acordo cos representantes do persoal.

Nos centros nos que non se poida poñer en práctica o horario xeral adoptaranse as quendas de traballo existentes no momento da sinatura do presente convenio. Calquera modificación da organización da xornada laboral ou das quendas de traballo levarase a

cabo previa negociación na Comisión Paritaria Mixta, dándosele conta disto á Xunta de Persoal.

Sen prexuízo de acordo en sentido contrario as quendas diurnas terán unha duración de sete horas e as nocturnas de dez. En todo caso, o persoal que realice a súa xornada de traballo en réxime de quendas terá, como mínimo, dereito a descansar unha fin de semana alternas.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como á fin da xornada diaria o traballador se encontre no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar, gardar roupa, materiais, útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado en cumprir as normas de saúde laboral.

Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido polo centro de control tanto á entrada coma na saída do traballo.

Calquera que sexa o réxime de organización do traballo entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte mediará un mínimo de 12 horas.

Nos casos nos que as funcionarias vítimas de violencia de xénero tivesen que ausentarse por iso do seu posto de traballo, estas faltas de asistencia totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións que así o determinen os servizos sociais de atención ou saúde, segundo proceda. As funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito á redución de xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso.

Artigo 22.—Pausa durante a xornada

Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio terán dereito a unha pausa de 30 minutos durante a xornada de traballo continuada, computable como de traballo efectivo. Esta interrupción terá que efectuarse preferentemente entre as 9.30 h e as 12.30 horas na quenda de mañá e entre as 16.30 h e as 19.30 horas na quenda de tarde, e entre as 0.30 h e as 5.30 horas na quenda de noite, salvo que as necesidades do servizo non permitan estes horarios.

Artigo 23.—Xornada de verán

Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro a xornada laboral reducirase nunha hora, salvo naqueles centros nos que as circunstancias e a

organización do traballo non o permiten, nos cales o persoal afectado terá dereito a acumular dita redución e disfrute en xornadas laborais completas.

Esta redución de xornada será recuperable.

Artigo 24.—Traballo nocturno

Considérase traballo nocturno o efectuado entre as 22.00 h e as 08.00 h. Este realizarase en días alternos tendo en conta o cómputo total da xornada laboral mensual prevista legalmente así como os dereitos e obrigas que derivan do seu contrato de traballo.

O persoal que preste servizos en réxime de turnicidade terá dereito ó descanso correspondente a unha xornada laboral diúrna por cada sete noites de traballo realizadas.

Co condicionante de que a reorganización do traballo e a remodelación das quendas non implique un incremento do cadro de persoal a realización de traballos en quenda de noite terá carácter voluntario para todo o persoal, unha vez que estes cumpran 55 anos de idade, para o cal deberán manifestar a súa opción, polo menos con dous meses de antelación e terán que permanecer nesta situación por un tempo mínimo dun ano.

Artigo 25.—Absentismo

A Deputación Provincial potenciará os instrumentos de control e redución do absentismo laboral a través da adopción, entre outras, de medidas de mellora dos sistemas de medición do absentismo laboral e seguimento deste, realizando os estudos necesarios sobre as causas e adoptando no seu caso as medidas que sexan procedentes para reduci-lo.

Artigo 26.—Comunicación de ausencias

As ausencias e faltas de puntualidade ou permanencia do persoal nas que se aleguen causas de enfermidade, incapacidade temporal e outras de forza maior requirirán o aviso o antes posible ó responsable do servizo ou centro ó que figure adscrito, con independencia da súa ulterior xustificación acreditativa se procede, que será presentada ante o órgano competente en materia de persoal.

En todo caso e sen prexuízo da facultade do Servizo de Recursos Humanos de esixir a xustificación documental oportuna, a partir do cuarto día de enfermidade será obrigatoria a presentación do parte de baixa e os sucesivos de confirmación coa periodicidade que regulamentariamente proceda.

Artigo 27.—Horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias os servizos realizados fóra da xornada normal de traballo, que excedan das 37 horas e media semanais.

As horas extraordinarias compensaranse preferentemente con tempo de descanso acumulable a razón de dúas horas por cada unha realizada, salvo nos casos de horas nocturnas ou en días festivos, que terán unha compensación de dúas horas e media por cada unha realizada. Tamén poderán retribuírse en metálico segundo ó establecido no Artigo 46 do convenio, correspondéndolle ó traballador elixir a opción á que prefere acollerse.

En ningún caso as horas poderán exceder de 80 ó ano, salvo que concorran algunha das causas previstas no Artigo 35.3 do estatuto dos traballadores.

Dentro da política global de creación de emprego procurarase a redución das horas extraordinarias á vista das necesidades dos distintos servizos ou centros.

CAPÍTULO VIII. VACACIÓNS, LICENZAS E PERMISOS VACACIÓNS

Artigo 28.—Vacacións

As vacacións anuais retribuídas do persoal laboral serán dun mes natural ou de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizos ou os días que correspondan proporcionalmente ó tempo de servizos efectivos; disfrutaranse obrigatoriamente dentro do ano natural, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, segundo a planificación que efectúe cada servizo ou centro. Para estes efectos os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza este criterio.

As vacacións colleranse preferentemente entre os meses de xuño e setembro, ambos inclusive. De solicitarse fóra deste período a súa concesión quedará supeditada ás necesidades do servizo e á cobertura do seu posto de traballo.

A aqueles traballadores que teñan na Administración a antigüidade sinalada a continuación corresponderanlles os seguintes días de vacacións anuais:

- Quince anos de servizo: 23 días hábiles
- Vinte anos de servizo: 24 días hábiles
- Vinte e cinco anos de servizo: 25 días hábiles
- Trinta ou máis anos de servizo: 26 días hábiles

Nos servizos ou centros nos que se produza unha colisión de intereses respecto ás vacacións organizaranse as quendas de forma rotatoria.

Antes do día 1 de abril de cada ano todos os servizos e centros dependentes da Deputación Provincial elaborarán o seu cadro de vacacións, que se lle deberá remitir ó Servizo de Recursos Humanos e Formación para que o aprobe a Presidencia da Deputación.

Calquera variación do cadro deberá serlle comunicada cun mes de antelación, excepto os casos de urxencia excepcionais. O cadro de vacacións exporase en cada un dos servizos e centros.

En todo caso, o persoal poderá coñecer polo menos con dous meses de antelación a data das súas vacacións. No suposto de que isto resulte imposible a causa das quendas ou das necesidades do servizo debidamente acreditadas e xustificadas saberano cunha antelación mínima dun mes para que así poidan organizar o exercicio deste dereito.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, nin en todo nin en parte, agás cando durante o transcurso do ano se produza a extinción da relación laboral, sexa declarado en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non collese ou completase na súa totalidade o período de vacacións.

O período das vacacións poderá ser interrompido voluntariamente se as necesidades do servizo así o esixisen cando mediasen circunstancias de carácter extraordinario. En tal caso, o afectado, unha vez restablecida a situación, conservará o seu dereito a completar o que ten pendente aínda que rematase o ano natural ó que corresponda.

A traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias, sempre e cando as xunte, sen solución de continuidade, á baixa por maternidade.

O período vacacional programado e aprobado por resolución presidencial non poderá ser modificado ou alterado salvo que existan causas debidamente motivadas e xustificadas.

Artigo 29.—Permisos

1. Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento establécese o seguinte réxime de permisos:
 - a. Por nacemento dun fillo ou adopción dun menor de seis anos ou maior de seis anos discapacitado ou minusválido, tres días laborables, computables desde a data de nacemento ou chegada ó fogar do adoptado.
 - b. Por paternidade oito días naturais de duración ou dez se o parto é múltiple, período que se computará desde o nacemento, con independencia da situación laboral da nai. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive o permiso por nacemento. Este permiso computarase desde a finalización do permiso de nacemento no caso de acumularse este.

O pai non terá dereito ó permiso se os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial dictada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes de coller o permiso, a garda da criatura. En todos eses casos a nai, se fose traballadora da Deputación Provincial, poderá utilizar, calquera que sexa a situación laboral do pai, este permiso con carácter ininterrompido desde a finalización do permiso de



maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos, se o pai falecese antes de coller integramente o citado permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

En caso de adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente este permiso será de catro días a favor do pai e/ou nai que fose traballadora da Deputación Provincial, ou cinco no suposto de adopción ou acollemento múltiple. Cando haxa unha única persoa adoptante ou acolledora o permiso será de oito días de duración e de dez se a adopción ou o acollemento son múltiples.

- c. Por enfermidade grave, accidente ou hospitalización de parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou daqueles que, sen estaren comprendidos en tal graduación, constitúan a unidade familiar de convivencia previamente acreditada e debidamente apreciada pola Presidencia ou o deputado delegado de persoal, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa nunha distinta.
- d. Por enfermidade grave, accidente ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, ou daqueles que, sen estaren comprendidos en tal graduación, constitúan a unidade familiar de convivencia previamente acreditada e debidamente apreciada pola Presidencia ou o deputado delegado de Persoal, dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días hábiles cando sexa en distinta.
- e. Por falecemento de parentes do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta.
- f. Por falecemento de parentes de segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días hábiles cando sexa en distinta.

Os permisos por enfermidade grave e falecemento de parentes faranse extensibles ás persoas e fillos de quen, sen ser cónxuxe, convivan co titular do dereito e o acrediten por calquera medio válido en dereito.

- g. Por traslado do domicilio habitual, un día. Este permiso non se concederá máis dunha vez ó ano.
- h. Para realizar exames prenatais e/ou técnicas de preparación ó parto dentro da xornada laboral tomarase o tempo indispensable.
- i. Para concorrer a exames finais e demais probas de aptitude e avaliación definitivas en centros oficiais durante os días que teñan lugar, previa solicitude con 72 horas de antelación, debendo presentar un xustificante ó respecto. Este permiso entenderase para participar en exames e probas en centros oficiais.



- j. Para cumprir deberes inescusables de carácter público e persoal, o tempo que resulte indispensable, debendo acreditar documentalmente o motivo e o tempo investido.

Para tal efecto considéranse deberes de inescusable carácter público e persoal os seguintes:

- Expedición ou renovación do DNI, pasaporte, carné de conducir e demais xestións ante organismos oficiais.
 - Citacións de xulgados, de comisarías, da Subdelegación do Goberno, de concellos, etc.
 - O exercicio do cargo efectivo de concelleiro, deputado, conselleiro, parlamentario autonómico, estatal ou europeo.
 - As consultas, tratamentos ou exploracións durante a xornada de traballo, sempre que estas asistenciais estean debidamente xustificadas. Este permiso será extensivo ó acompañamento do cónxuxe, fillos, pais e daqueles outros que, sen estaren comprendidos en tal graduación, constitúan a unidade familiar de convivencia previamente acreditada e apreciada pola Presidencia ou o deputado delegado de Persoal, e terá a duración precisa para que o traballador sexa atendido debidamente, sempre que non se poida acudir fóra do horario de traballo.
- k. Pola lactación dun fillo menor de nove meses, unha hora de ausencia na súa xornada de traballo, podendo reducirse nunha hora ou dividirse en dúas fraccións de media hora ó inicio e ó final dela. Este permiso poderá concedérselle indistintamente á nai ou ó pai no suposto de que ambos traballen por conta allea e con plenitude dos dereitos económicos.

No suposto de adopción ou acollida se o menor ten menos de nove meses a traballadora terá os mesmos dereitos recollidos no parágrafo anterior, a partir da súa acollida no seo familiar.

- l. Por asuntos propios, ata 9 días, non recuperables, sen xustificación e respectando sempre as necesidades do servizo. Estes días solicitaranse formalmente e poderán engadirse ós días de descanso de fin de semana. Cando non sexa posible gozar do referido permiso antes de finalizar o mes de decembro do ano en curso, poderán concederse no mes de xaneiro do ano seguinte. En caso de coincidir días de vacacións ou días de descanso semanal con días de asuntos propios terá preferencia o persoal que dispoña de días de vacacións ou de descanso semanal pendentes. Os días de asuntos propios non poderán acumularse ós días de vacacións.

A solicitude deste permiso por asuntos propios seguirá o procedemento establecido con carácter xeral para os permisos regulados neste artigo, salvo para o persoal das brigadas de Vías e Obras, caso no que a conformidade lle corresponde ó seu capataz.



2. Os permisos solicitaranse nun impreso oficial coa conformidade do xefe do Servizo ou centro e presentaranse a través do Rexistro xeral da Deputación Provincial polo menos con 72 horas de antelación, excepto nos casos de urxencia.

Estas solicitudes deberán resolverse con polo menos 24 horas de antelación ó día solicitado. Transcorrido este prazo sen que se ditase resolución expresa entenderase que o permiso foi concedido.

Nos casos de enfermidade moi grave, accidente grave ou hospitalización por intervención cirúrxica moi grave de parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade o permiso poderá ampliarse ata un máximo de 10 días hábiles.

Artigo 30.—Licenzas

1. Licenza por enfermidade

As enfermidades que impidan desempeñar con normalidade as funcións públicas darán lugar a licenzas de ata tres meses de duración con plenitude dos dereitos económicos.

Unha vez transcorridos os tres meses de baixa por enfermidade e ata o prazo máximo de 18 meses, o traballador percibirá o 75% da base reguladora da prestación de incapacidade temporal.

Ós tres meses de baixa por incapacidade temporal derivada de enfermidade común, o funcionario someterase a dictame do facultativo que se determine, alleo ós servizos médicos que prestan a asistencia.

De acreditarse que o funcionario actuou fraudulentamente para poder obter e conservar a situación de baixa, procederá a denegación, suspensión ou anulación da prestación económica por aplicación do establecido no art. 132 do Texto refundido da lei xeral da Seguridade Social (LGSS), aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, de 20 de xuño, na redacción dada polo art. 32 da Lei 42/1994, de 30 de decembro, ó asumir a Deputación as atribucións da Seguridade Social como autoaseguradora desta continxencia, en aplicación da DT 5ª do Real decreto 480/1993, de 2 de abril, polo que se integra no Réxime xeral da Seguridade Social o réxime especial da Seguridade Social dos Funcionarios de Administración Local.

Así mesmo esta actuación poderá fundamentar a incoación dun expediente disciplinario, por incorrer nunha falta de rendemento, con perturbación do servizo e unha actitude encamiñada a evadir o control de horarios e xornada, tipificadas como graves no art. 7 do Regulamento de Réxime Disciplinario dos Funcionarios da Administración do Estado, aprobado polo Real decreto 33/1986, de 10 de xaneiro.



De acreditarse a gravidade da enfermidade cos informes médicos pertinentes, prorrogarase a licenza con plenitude de dereitos económicos ata o prazo máximo de duración.

Os partes médicos de baixa, confirmación de baixa e de alta médica estenderanse en modelo oficial inmediatamente despois de realizarse o recoñecemento do traballador polo facultativo que o formule, e rexeranse pola normativa específica que desenvolve a xestión e o control das prestacións económicas da Seguridade Social por incapacidade temporal, debendo presentarse no Servizo de Recursos Humanos e Formación nos seguintes prazos:

Parte médico de baixa no prazo máximo de tres días desde a súa expedición

Parte médico de confirmación de baixa, ó cuarto día do inicio da situación de IT, e sucesivamente cada sete días, contados dende o primeiro parte de confirmación

Parte médico de alta, o día da súa expedición.

En caso de baixa por enfermidade profesional ou accidente laboral a Deputación Provincial acreditará, a todo o persoal incluído neste convenio colectivo, o 100% das retribucións, ata a súa total recuperación, salvo coexistencia de seguros complementarios de igual carácter subscritos pola Deputación que garantan o dito importe; de non ser así este organismo provincial asumirá a diferenza.

Os partes de baixa e alta derivados de accidente de traballo ou enfermidade profesional expediranse en modelo oficial e dentro dos prazos establecidos regulamentariamente.

A Presidencia poderá efectuar a comprobación de baixas por enfermidade de calquera traballador cando o considere oportuno a través do Servizo Médico desta Deputación Provincial.

As baixas por enfermidade cunha duración inferior a catro días deberán xustificarse, en calquera caso, documentalmente ante o xefe respectivo e ante o Servizo de Recursos Humanos e Formación.

2. Licenza por asuntos propios

Conforme o previsto no Artigo 142 do Real decreto legislativo 781/86, do 18 de abril, e Artigo 68.3 da Lei da función pública de Galicia e demais disposicións concordantes, a licenza por asuntos propios será concedida automaticamente pola Presidencia da Deputación, previo informe do xefe do Servizo correspondente. A concesión da dita licenza estará supeditada ás necesidades do servizo e a súa duración acumulada non poderá exceder de tres meses cada dous anos. A petición cursarase polo menos cun mes de antelación á data prevista para facer uso dela e a denegación no seu caso deberá ser motivada e resolta no prazo de 20 días desde a súa recepción no Servizo de Recursos Humanos. Transcorrido o dito



prazo sen resolución denegatoria entenderase estimada. Ós contratados laborais eventuais non lles será de aplicación a licenza sen soldo dado o carácter da súa relación. O tempo de duración desta licenza computarase para efectos de antigüidade.

3. Licenza por parto ou adopción de menores de seis anos e maiores de seis anos discapacitados ou minusválidos

A maternidade da traballadora terá unha duración máxima de 16 semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que as seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecer a nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, no suposto de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período por descanso de maternidade, poderá optar por que o pai colla unha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Así mesmo, nos supostos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato debese permanecer hospitalizado tras o parto, o permiso poderá computarse, por instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense deste cómputo as primeiras seis semanas posteriores ó parto, descanso obrigatorio para a nai.

Nos casos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo coma permanente de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de ata 16 semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contados á elección da traballadora, ben a partir da decisión xudicial ou administrativa de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será así mesmo de 16 semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade, cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos, ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por viren do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas. No caso de que o pai e a nai traballen o período de suspensión distribuirase segundo a opción dos interesados, que poderán coller de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Con todo, deberá terse en conta que nos supostos de coller simultaneamente os períodos de descanso a suma destes non poderá exceder das 16 semanas previstas nos apartados anteriores, ou das que regulamentariamente se determinan en caso de parto múltiple.



Os permisos ós que se refire este apartado poderán en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, por solicitude dos traballadores e se o permiten as necesidades dos servizos, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Por último, nos casos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais á nación de orixe do adoptado, o permiso previsto neste apartado poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Estes permisos de parto, adopción e acollemento poderá facerse uso deles a tempo parcial mediante un acordo previo entre a traballadora afectada e o órgano competente para a súa concesión, seguindo o procedemento establecido no Real decreto 180/2004, de 30 de xaneiro.

4. Licenza por matrimonio

Por razón de matrimonio o persoal terá dereito a unha licenza de quince días naturais de duración, da que se poderá beneficiar con anterioridade ou posterioridade ó día que teña lugar, incluído este, podendo tamén collela sen solución de continuidade coas vacacións anuais regulamentarias. Esta licenza concederáse con plenitude dos dereitos económicos.

5. Licenza por estudos

- a. Poderá concederse unha licenza para realizar cursos sobre materias directamente relacionadas co posto de traballo ou coas súas posibilidades de promoción profesional, previa solicitude presentada no Rexistro xeral e con fundamento na xustificación da súa asistencia e a necesidade ou non para o servizo que preste o traballador. A súa autorización correspóndelle á Xunta de Goberno da Corporación e, no caso de concederse, o traballador terá dereito a percibir toda a súa remuneración de conformidade co Acordo Nacional de Formación Continua e a indemnización prevista na lexislación aplicable.

A duración desta licenza terá un límite máximo de 40 horas anuais, que poderá ser ampliado polo presidente. En todo caso, daráselle conta á Comisión paritaria mixta daqueles permisos e axudas económicas que se tramiten a través da Xunta de Goberno, sendo necesario un dictame previo desta Comisión para autorizar todos aqueles cursos que excedan das 40 horas.

Salvo que existan causas debidamente xustificadas, unicamente se concederá unha axuda económica por ano para asistir a curso.

- b. Poderá concederse igualmente permiso para asistir a cursos de formación ou perfeccionamento relacionados co contido do posto de traballo por un tempo máximo de ata seis meses, sen dereito a percibir as retribucións correspondentes. O tempo transcorrido en tal situación computarase para



efectos de antigüidade, período durante o cal o traballador permanecerá de alta no réxime xeral da Seguridade Social e terá dereito a que lle reserven o seu posto de traballo.

6. Estas licenzas solicitaranse por escrito nun modelo oficial, co visto e prace do xefe do Servizo ou do centro onde o traballador preste servizos.

CAPÍTULO IX. INCOMPATIBILIDADES

Artigo 31.—Incompatibilidades

Aplicaráselle ó persoal afectado por este convenio as normas contidas na lexislación sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas.

CAPÍTULO X. SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

Artigo 32.—Suspensión do contrato con reserva do posto de traballo

Sen prexuízo do establecido nos artigos 45 e 48 do Texto refundido do estatuto dos traballadores, estes terán dereito á suspensión do seu contrato de traballo con reserva do posto de traballo e o cómputo do período de antigüidade nos seguintes casos:

- a. Maternidade da muller traballadora, risco durante o embarazo e adopción ou acollemento preadoptivo permanente de menores de seis anos.
- b. Realización do servizo militar ou prestación social substitutoria ou equivalente, con obriga de reincorporarse ó traballo no prazo máximo dun mes, a partir do momento en que remate o servizo. De non solicitarse o reingreso no dito prazo o traballador pasará á situación administrativa de excedencia voluntaria por interese particular por un período mínimo de dous anos.
- c. Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria firme, incluídas tanto a detención preventiva coma a prisión provisional.
- d. Suspensión provisional de emprego e soldo durante a tramitación de expedientes disciplinarios e suspensión disciplinaria por sanción.
- e. Incapacidade permanente do traballador que vaia ser previsiblemente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ó posto de traballo, de conformidade co Artigo 48.2 do estatuto dos traballadores.

Artigo 33.—Excedencia voluntaria

- a. Por interese particular

A excedencia voluntaria por interese particular poderá ser solicitada polos traballadores que teñan, polo menos, un ano de antigüidade ó servizo da Deputación e por un período non inferior a dous anos continuados nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser solicitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.



A solicitude deberá cursarse con polo menos un mes de antelación respecto á data do inicio da excedencia. O acordo adoptado por parte da Deputación deberá emitirse no prazo de trinta días e comunicáraselle ó interesado.

Non poderá concederse esta excedencia ó traballador que se lle instrúa un expediente disciplinario, durante a tramitación deste e ata que non cumpra a sanción que no seu caso se lle impoña.

b. Por incompatibilidade

O traballador fixo que, por aplicación da normativa de incompatibilidades opte por prestar servizos noutros organismos ou entidades do sector público, será declarado en situación administrativa de excedencia voluntaria por incompatibilidade no posto de traballo que desempeñaba. En tal situación poderá permanecer mentres se manteña a relación de servizos que deu orixe a esta, e unha vez producido o cese nela deberá solicitar o reingreso ó servizo activo no prazo máximo dun mes, declarándose, de non facelo, na situación de excedencia voluntaria por interese particular.

c. Para o coidado de familiares

Os traballadores fixos terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, xa sexa por natureza, ou por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento, ou no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Así mesmo, os traballadores que por razóns de garda legal teñan ó seu coidado directo algún menor de seis anos, ancián que requira especial dedicación ou diminuído físico ou psíquico, físico ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha diminución de ata un medio da xornada de traballo, coa redución proporcional das retribucións.

Para o cálculo do valor hora aplicable a dita redución tomarase como base a totalidade das retribucións íntegras mensuais que percibe o traballador dividida entre o número de días naturais do correspondente mes e, á súa vez, este resultado polo número de horas que teña a obriga de cumprir, de media, cada día.

Se a organización do traballo da unidade o permite, concederáselle ó traballador a parte de xornada que conveña ós seus intereses persoais.

No suposto de que un novo suxeito causante dese dereito a outro período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, no seu caso, se viñese facendo uso del.

A excedencia para o coidado dun familiar será computable para efectos de antigüidade e o traballador poderá asistir a cursos de formación profesional. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do posto de traballo e, transcorrido



dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Se antes da finalización deste período de excedencia o traballador non solicita o reingreso ó servizo activo, con quince días de antelación, o traballador será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interese particular por un período mínimo de dous anos.

Non obstante o anterior, de acordo co disposto no Artigo 55.4 da Lei 4/88, do 26 de maio, o dereito á reserva do posto de traballo durante o primeiro ano ó que se refire o parágrafo anterior estenderase deica un máximo de quince meses cando se trate de unidades familiares que teñan recoñecida a condición de familia numerosa de categoría xeral e ata un máximo de dezoito meses se teñen a condición de familia numerosa de categoría especial.

d. Por razón de violencia sobre a muller funcionaria

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia sen necesidade de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos e sen que resulte de aplicación ningún prazo de permanencia na mesma. Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñaran, sendo computable dito período a efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos.

Isto, non obstante, cando das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito da vítima o esixise, poderase prorrogar por período de tres meses, cun máximo de dezoito, o período no que, de acordo co parágrafo anterior, se terá dereito á reserva do posto de traballo, con idénticos efectos ós sinalados en dito parágrafo.

Artigo 34.—Efectos da excedencia voluntaria

Ós traballadores que se encontren en situación administrativa de excedencia voluntaria, salvo o caso da excedencia para o coidado dun familiar non lles será computable o tempo da súa vixencia para efectos de antigüidade, nin promoción, e en ningún momento devengarán dereitos económicos.

Artigo 35.—Excedencia forzosa

A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase por designación ou elección para un cargo público ou función sindical electiva de acordo cos estatutos do sindicato de ámbito provincial ou superior que imposibilite a asistencia ó traballo, así como o cumprimento dun deber inescusable, de carácter público e persoal, que imposibilite a prestación do traballo en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cese no cargo público ou sindical que desempeñe

e, en caso de non efectuarse a solicitude de reingreso no indicado prazo, o traballador pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular por un período mínimo de dous anos.

Igualmente, encontraranse nesta situación os traballadores que soliciten o reingreso ó servizo activo unha vez cumprida a pena de suspensión de emprego ou cargo público e non se lles conceda no prazo de seis meses.

Os excedentes forzosos non poderán desempeñar actividades no sector público baixo ningún tipo de relación funcional ou contractual, sexa de natureza laboral ou administrativa, salvo os supostos susceptibles de autorización, de acordo co disposto no réxime de incompatibilidades. A obtención dun posto de traballo ou a realización dunha actividade en dito sector determinará pasar á situación de excedencia voluntaria por aplicación da normativa de incompatibilidades.

Artigo 36.—Reingreso

O traballador que solicite o reingreso tras unha excedencia terá dereito a ocupar a primeira vacante cunha cobertura que resulte necesaria de igual grupo profesional, categoría e, no seu caso, titulación e especialidade. De non existir vacante no seu grupo pero si noutro grupo profesional inferior, dentro da súa área funcional, poderá optar a esta, ou ben esperar a que se produza aquela.

No suposto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá as retribucións correspondentes a esta, mantendo a opción a ocupar a vacante que se produza no seu grupo profesional.

Artigo 37.—Extinción do contrato de traballo

O contrato de traballo fixo ou eventual extinguirase nos supostos establecidos no Artigo 49 do estatuto dos traballadores.

Artigo 38.—Xubilación

Con carácter xeral a idade de xubilación axustarase ó disposto legalmente para o persoal funcionario que presta servizos na Admón. local.

Cumpridos os 60 anos o traballador poderá solicitar a xubilación anticipada sempre que reúna os requisitos esixidos na lexislación vixente.

Os traballadores poderán xubilarse voluntariamente ó cumprir os 64 anos de idade na forma e coas condicións establecidas no Real decreto 1194/85, de 17 de xullo. De acordo coas limitacións que contempla a Lei de orzamentos e a normativa concordante, a Deputación só poderá levar a cabo a contratación necesaria para substituír ó traballador que solicita a xubilación nos casos en que se xustifica a urxencia e necesidade da substitución do traballador.

Así mesmo, de acordo co disposto no Artigo 12.6 do estatuto dos traballadores, poderase utilizar o contrato de relevo para substituír a aquel traballador fixo que concerte coa empresa unha redución da súa xornada laboral e do seu salario de entre un mínimo dun 25 por 100 e un máximo dun 85 por 100 daqueles, e reúna as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social, con excepción da idade, que haberá de ser inferior, en como máximo cinco anos á esixida, ou cando, reunindo igualmente as citadas condicións xerais xa cumprise a mencionada idade.

CAPÍTULO XI. ESTRUCTURA SALARIAL

Artigo 39.—Principios xerais

Considérase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, xa os períodos de descanso computables co traballo.

Independentemente das melloras contidas neste convenio colectivo que lle afecten especificamente ó persoal laboral da Deputación Provincial, aplicaranse aquelas disposicións comúns que afecten ó persoal ó servizo da Administración do Estado e que supoñan melloras tanto económicas coma profesionais e non veñan contempladas neste convenio colectivo.

Calquera compensación económica fixada polo Goberno central por perda do poder adquisitivo que lle afecte ó persoal ó servizo da Administración do Estado seralle de aplicación inmediata ó persoal da Deputación Provincial incluído no ámbito deste convenio colectivo.

Todo os conceptos retributivos aumentaranse co índice do incremento establecido na Lei de orzamentos xerais do Estado.

Artigo 40.—Estructura salarial e clasificación

A estrutura retributiva do persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio configúrase a través dos seguintes conceptos:

- a. Salario base
- b. Antigüidade (trienios)
- c. Pagas extraordinarias
- d. Complemento de convenio
- e. Complemento de produtividade
- f. Gratificacións especiais

Artigo 41.—Salario base

O importe do salario base será o equivalente ó establecido para o persoal funcionario do grupo de titulación que se corresponda cos cinco grupos profesionais nos que se clasificou o persoal laboral.

Artigo 42.—Antigüidade (trienios)

A antigüidade devengarase por trienios segundo o importe aplicable ó persoal funcionario do grupo de titulación equivalente ó grupo profesional do persoal laboral, quedando exceptuados aqueles traballadores que por dereitos adquiridos teñan recoñecida outra antigüidade.

O trienio consiste nunha cantidade igual para cada grupo profesional por cada tres anos de servizos nesta Deputación Provincial nunha determinada categoría profesional.

Se un traballador presta servizos sucesivamente en categorías de distintos grupos de clasificación, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados nos grupos anteriores.

Cando un traballador cambia de grupo profesional antes de completar un trienio, a fracción de tempo transcorrido considerárase como tempo de servizos prestados no novo grupo.

A antigüidade compútase desde o último contrato de traballo; non obstante, os servizos prestados anteriormente nesta Deputación en réxime de contratación laboral temporal ou eventual ou como funcionario interino serán recoñecidos para efectos do cómputo, retrotraéndose a antigüidade á data que corresponda.

A antigüidade aboaráselle ó persoal laboral fixo ou cun contrato laboral indefinido, así como a aqueles traballadores que presten servizos nesta Deputación durante máis de tres anos de forma ininterrompida.

O mesmo que ocorre co persoal funcionario, para efectos económicos o recoñecemento de servizos previos opera desde que se consolida o posto de traballo como persoal laboral fixo.

Artigo 43.—Pagas extraordinarias

As pagas extraordinarias, que serán dúas ó ano, calcularanse da mesma forma que para o persoal funcionario.

Para efectos do cómputo do pagamento destas gratificacións entenderase que a de xuño retribúe o período comprendido entre o un de decembro e o 31 de maio, e a correspondente a decembro, o período de servizos entre o un de xuño e o 30 de novembro.

Ó traballador que ingrese ou cese no transcurso do ano aboaráselle a gratificación extraordinaria proporcionalmente ó tempo de servizos prestados do semestre do que se trate.

Os traballadores que presten servizos en xornada inferior á normal ou por horas terán dereito a percibir as citadas gratificacións en proporción á xornada que efectivamente realicen.

Artigo 44.—Complemento de convenio

O importe do complemento de convenio do posto de traballo virá determinado pola suma das cantidades correspondentes ó nivel do complemento de destino e específico aplicable a funcionarios de igual grupo de clasificación, categoría profesional e titulación. Este complemento absorbe todos aqueles conceptos retributivos que definen o posto de traballo, coma a responsabilidade, dedicación, incompatibilidade, especial dificultade técnica e perigosidade e penosidade.

Artigo 45.—Complemento de produtividade

O complemento de produtividade destinarase a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria, o interese e a iniciativa cos que o traballador desempeña o seu posto de traballo.

A apreciación da produtividade deberá realizarse en función de circunstancias obxectivas relacionadas directamente co desempeño do posto de traballo e os obxectivos asignados a este.

En ningún caso as contías asignadas por tal concepto durante un período de tempo orixinarán ningún tipo de dereito individual respecto ás valoracións ou apreciacións correspondentes a períodos sucesivos.

As cantidades que perciba cada traballador por este concepto serán de coñecemento público, tanto dos demais traballadores da Corporación coma dos representantes sindicais.

A determinación da cantidade global que a Corporación destinará á produtividade así como a súa asignación individual rexerase polo disposto para o persoal funcionario na normativa vixente.

Por tanto, de conformidade có disposto no Artigo 5 do Real Decreto 861/86, de 25 de abril, unha vez constatado polos xefes de servizo ou responsables das correspondentes unidades, a actividade extraordinaria, especial rendemento, interese ou iniciativa con que os traballadores desempeñaron o seu posto de traballo, a Mesa Xeral de Negociación propondrá ó Presidente da Corporación Provincial a concesión dun complemento de produtividade, cuxo importe se aboará preferentemente na nómina dos meses de xuño, setembro e decembro previa tramitación do oportuno expediente.

Artigo 46.—Horas extraordinarias

As horas extraordinarias que non se compensen con tempo de descanso remuneraranse cun valor único para cada grupo e categoría profesional, equivalente ó establecido nas bases de aplicación de retribucións para persoal funcionario.

A realización de horas extraordinarias axustarase ás seguintes regras: a iniciativa correspóndelle ó responsable do centro xestor afectado, coa debida autorización da Presidencia da Deputación, e a libre aceptación ou denegación do traballador, excepto naqueles casos que, por considerarse urxentes necesidades de servizo ou catástrofes, estará obrigado a realizar. Se o persoal afectado resulta prexudicado ante posibles valoracións de urxencia por parte de quen ordene a súa realización, poderá instar accións oportunas perante o Comité de empresa.

No caso de que os traballos realizados fóra da xornada laboral coincidan en domingo, festivo ou en horario nocturno o seu importe incrementarase nun 50% hora ou fracción tanto na súa contía económica coma nos descansos. Para tal efecto enténdese por xornada nocturna a comprendida entre as 22.00 e as 08.00 horas.

Artigo 47.—Complementos persoais absorbibles

Cando un traballador percibise no seu convenio colectivo de orixe un complemento persoal transitorio, operará a compensación e a absorción previstas no Artigo 26.5 do estatuto dos traballadores, sobre o exceso das retribucións.

Artigo 48.—Retribución por xornada inferior á ordinaria ou por horas

Os traballadores que presten servizo en xornada inferior á ordinaria ou por horas percibirán o salario base, as pagas extraordinarias, a antigüidade e o complemento salarial ou do posto de traballo en proporción á xornada que efectivamente realice.

Artigo 49.—Cálculo de deduccións

Para practicar as deduccións de haberes previstas no Artigo 39 do presente convenio, así como nos casos de reingreso ou excedencias e, en xeral, nos supostos de dereitos económicos que deban liquidarse por días ou con redución ou dedución proporcional de retribucións, aplicaranse as mesmas regras de cálculo previstas na normativa vixente para funcionarios públicos.

Artigo 50.—Percepcións non salariais: as indemnizacións por razón do servizo

Os gastos de locomoción e axudas de custo rexeranse polo establecido no Real decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo e Orde do 8 de novembro de 1994, no que respecta ás causas, condicións e contías dos seus devengos, así como ós seus réximes de xustificación, de acordo coa seguinte escala: Grupo profesional Grupo para efectos de indemnización 1 e 2 2 3, 4 e 5 3

Artigo 51.—Liquidación e pagamento do salario

A liquidación e o pagamento do salario realizarase puntual e documentalmente, debendo efectuarse o ingreso en conta antes do día 28 de cada mes.

Artigo 52.—Gratificacións especiais

1. Os traballadores que desenvolvan a súa xornada laboral en domingos e festivos percibirán a cantidade de 27,00 € por xornada traballada e 10,00 € por cada sábado.
2. Igualmente, os traballadores que presten servizos na quenda de noite, con excepción daqueles que o desempeñen desta forma, en virtude da propia natureza das súas funcións, percibirán a cantidade de 20,52 € por noite traballada.
3. O persoal que traballe a quendas rotatorias ou en xornada partida, en atención á súa especial dedicación, percibirá a cantidade de 55,00 €/mes.
4. Os traballadores que presten servizos de noite pola propia natureza das súas funcións, percibirán a cantidade de 90,00 €/mes.
5. O persoal de Vías e Obras percibirá unha gratificación de 75,00 € por garda localizada durante a fin de semana.
6. Ademais, o persoal de Vías e Obras percibirá unha gratificación de 40,00 € por garda localizada realizada durante a semana fóra da xornada laboral, sempre e cando sexa requirido para prestar un servizo determinado, en cuxo caso se lle acreditará o importe da garda e as horas traballadas.

Artigo 53.—Indemnización especial

Por acordo entre a Corporación e o Comité de Empresa poderanse establecer indemnizacións especiais destinadas a axudas para compensar danos, prexuízos ou gastos extraordinarios derivados do desenvolvemento de cometidos profesionais.

CAPÍTULO XII. RÉXIME DE REPRESENTACIÓN DO PERSOAL

Artigo 54.—A representación colectiva dos traballadores

1. En materia de representación colectiva estarase ó disposto no título II do estatuto dos traballadores, na Lei orgánica de liberdade sindical e neste capítulo.
2. Os órganos de representación sindical constituiranse de acordo coa Lei orgánica de liberdade sindical e os estatutos das organizacións sindicais.

Artigo 55.—Representación unitaria dos traballadores

1. Serán órganos de representación unitaria dos traballadores incluídos no ámbito deste convenio os seguintes:
 - a. Os delegados de persoal que desempeñaron a representación colectiva dos traballadores nos centros de traballo que teñan menos de 50 traballadores.
 - b. Os comités de empresa que tiveron a representación colectiva dos traballadores nos centros de traballo con 50 ou máis traballadores.



2. A composición do Comité de Empresa axustarase á escala prevista no número dous do Artigo 66 do estatuto dos traballadores.

Non obstante, no suposto de que no ámbito de representación do Comité de Empresa se producise unha diminución ou incremento considerable do cadro de persoal que implique unha modificación da escala de representantes, procederase á adecuación do número de membros deste órgano de representación segundo a indicada escala, reducíndoo deica onde proceda, incluso cando polo cadro de persoal que existise naquel momento lles correspondese a representación ós delegados de persoal e non ó Comité de Empresa.

En todo caso, a adecuación que se produza deberá respectar a proporcionalidade existente con anterioridade por colexios electorais e candidaturas, e afectarlles en primeiro lugar ós candidatos que obtivesen a condición de representantes cun número menor de votos.

Artigo 56.—Competencia dos órganos de representación

O órgano de representación do persoal laboral terá as seguintes competencias, ademais das sinaladas no Artigo 64 do estatuto dos traballadores:

- a. Recibir información sobre política de persoal ó servizo da Deputación Provincial, estatística sobre índice de absentismo e as súas causas, que lle será facilitada a petición propia e polo menos cada catro meses.
- b. Ter coñecemento previo dos expedientes que se refiran a materia de persoal e que se vaian someter a acordo da Xunta de Goberno ou do Pleno, así como das disposicións referentes a premios e sancións, réxime de prestación de servizos e en xeral cantas disposicións con transcendencia para a organización xeral e réxime de prestación dos servizos provinciais vaian adoptarse, para o que haberán de estar ditos asuntos a disposición do Comité de Empresa ou, no seu caso, dos delegados de persoal con antelación suficiente. Todo isto referido exclusivamente a materias que lle afecten ó persoal.
- c. Recibir información de cantos datos consideren necesarios do orzamento da Deputación e de todos os documentos xerais sobre condicións de traballo do persoal.
- d. Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo en calquera momento, controlando e vixiando a actuación do Comité de Seguridade e Saúde Laboral.
- e. Designar o representante que haxa de asistir ós tribunais de oposicións ou concursos para a selección ou promoción do persoal.
- f. Formular e negociar ante os órganos correspondentes da Corporación cantos asuntos procedan en materia de persoal, réxime e condicións de traballo, réxime de asistencias, seguridade e previsión social no que sexa competencia da Corporación.
- g. A Corporación Provincial remitirá todas as actas de reunións da Comisión de Persoal, de Goberno e do Pleno ou no seu defecto un extracto das resolucións que lle afecten ó persoal directa ou indirectamente.



- h. Colaborar a requirimento da Deputación en cantas medidas establezan para manter e incrementar a produtividade. As liñas xerais serán negociadas cos representantes do persoal.
- i. Os membros do Comité de Empresa ou, no seu caso, os delegados de persoal, observarán silexio profesional en todo o legalmente establecido, aínda despois de expirar o seu mandato. Ningún documento reservado e entregado pola Deputación poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito desta ou para fins distintos ós que motivaron a súa entrega.
- j. O Comité de Empresa ou, no seu caso, os delegados de persoal, terán acceso ós expedientes que regulen materias de persoal previa solicitude por escrito á Presidencia da Deputación.

Nas comisións informativas que dictaminen asuntos relacionados co persoal poderá estar presente, con voz e sen voto, un representante legal dos traballadores se o presidente da comisión o considera pertinente, para puntualizar extremos concretos en expedientes determinados.

O Comité de Empresa ou, no seu caso, os delegados de persoal, terán un funcionamento democrático, asegurando a participación de todas as candidaturas nas súas tarefas e mantendo na medida do posible a proporcionalidade da representación destas nos diversos órganos colexiados de que oportunamente se dote.

Os datos ou informes solicitados polo Comité de Empresa e seccións sindicais facilitaranse nun prazo preferentemente non superior a quince días.

Artigo 57.—Dereitos e garantías sindicais

- A. Dereito á libre sindicación e acción sindical
 - o Garántese o dereito á libre sindicación e organización dos traballadores, así como á folga e á non discriminación, prexuízo ou sanción por razóns de afiliación e exercicio dos dereitos sindicais segundo o disposto na Lei orgánica 11/85, de 2 de agosto, de liberdade sindical e a 9/87, de 12 de xuño dos órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ó servizo das administracións públicas.
 - o Garántese polo tanto o dereito á libre sindicación e organización dos traballadores do cadro de persoal provincial de conformidade co establecido no Título IV da Lei 11/85 de liberdade sindical reguladora da acción sindical, de tal forma que ós traballadores afiliados a un sindicato se lles atribúen, no ámbito da Deputación, as seguintes facultades:
 - o Constituír seccións sindicais de conformidade co establecido nos estatutos do seu sindicato.
 - o Realizar reunión, previa notificación á Presidencia da Deputación. Recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo sen perturbar a actividade normal da prestación do servizo.
 - o Recibir a información que lle remita o seu sindicato.
- B. As seccións sindicais porán en coñecemento da Deputación quen ocupa a súa representación.



- C. Os delegados sindicais terán acceso á mesma información e documentación que a Deputación poña a disposición do Comité de Empresa; poderán asistir con voz pero sen voto ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde Laboral ou dos órganos de representación que puidesen establecerse, e ser sempre oído con carácter previo á adopción das medidas de carácter colectivo que lles afecten ós traballadores en xeral e ós afiliados ó seu sindicato en particular. Ten, así mesmo, o deber de gardar sigilo profesional nos mesmos casos e supostos cós membros dos órganos de representación.
- D. Os membros do Comité de Empresa e das seccións sindicais disporán no exercicio da súa función representativa das seguintes garantías e dereitos:
- a. O acceso e libre circulación polas dependencias e centros da Deputación, sen entorpecer o normal funcionamento dos servizos.
 - b. Libre publicación e distribución de todo tipo de publicacións, de interese profesional ou sindical sen entorpecer o normal funcionamento dos servizos.
 - c. Libre expresión das súas opinións nas materias que atinxen á esfera da súa representación, que efectuará colexiadamente se se trata do Comité de Empresa.
 - d. Seren oídos os órganos de representación nos expedientes disciplinarios a que puidesen ser sometidos, durante o tempo do seu mandato e durante os dous anos inmediatamente posteriores, sen prexuízo da audiencia do interesado regulado no procedemento sancionador.

Artigo 58.—Horas de libre disposición

Fíxanse en 30 horas de libre disposición sindical para cada un dos membros do Comité de Empresa ou, no seu caso, dos delegados de persoal, e delegados de seccións sindicais daqueles sindicatos acreditados ante a Presidencia da Deputación, debendo comunicarllo por escrito á Presidencia a través do Servizo de Recursos Humanos, xa sexa con carácter previo, para as que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade á súa utilización, para as demais. Ditas horas disporanse dentro da xornada de traballo e serán retribuídas como traballo efectivo.

Non terán a consideración de horas sindicais todas aquelas que se invisten en reunións de negociación ou de carácter informativo que sexan preceptivas legalmente, Comisión Paritaria, asistencia a tribunais de selección do persoal por asistencia a órganos de xestión en centros asistenciais.

Por cada organización sindical ou candidatura con representación no Comité de Empresa poderanse acumular mensualmente as horas nos seus distintos compoñentes ata o máximo total establecido, sempre e cando previamente se lle dea conta disto á Presidencia da Deputación, con especificación das persoas e o período para o que se acumulan.

Igualmente se lle comunicará á Presidencia da Deputación, o cesamento por calquera motivo nas citadas funcións.

Cada sección sindical poderá designar delegados sindicais en proporción á representación no Comité de Empresa, non podendo exceder de tres o número total de delegados sindicais, mentres se manteña o volume actual do cadro de persoal laboral.

Artigo 59.—Garantías persoais

De conformidade co sinalado na Lei 9/87, na Lei 11/85 e neste convenio colectivo os membros do Comité de Empresa ou, no seu caso, os delegados de persoal, non poderán ser sancionados nin despedidos durante o exercicio das súas funcións nin no ano seguinte ó seu cese, como consecuencia da súa actividade sindical, salvo que incorra en causa de responsabilidade administrativa ou laboral, suposto no cal se deberá escoitar, previamente á incoación do expediente, ó Comité de Empresa.

Tampouco poderán os membros do Comité de Empresa seren trasladados de Servizo, grupo, centro ou posto de traballo en contra da súa vontade expresa durante o período citado no parágrafo anterior. Se o traslado non se basease na acción do traballador no exercicio da súa representación, deberá darse en todo caso previa audiencia á Comisión Paritaria e contar coa aprobación do Comité de Empresa.

Os membros do Comité de Empresa ou, no seu caso, delegados de persoal, non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional, en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

Artigo 60.—Locais

A Deputación comprométese a dotar ó Comité de Empresa e as seccións sindicais legalmente constituídas dun local idóneo para realizaren as súas funcións e mantelo en condicións que fagan posible a súa utilización por ditos órganos e para os fins da súa actividade (uso de fotocopiadoras, teléfono, salas de reunións, acceso ó BOE, DOG, BOP, etc.).

Así mesmo, poderán ter lugar asembleas de carácter extraordinario sempre que exista acordo entre o presidente e os órganos de representación dos traballadores que estean lexitimados para isto.

Artigo 61.—Reunións

As reunións en cada centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo, salvo acordo entre a Presidencia da Deputación e os que estean lexitimados para convocar as reunións extraordinarias. Neste último caso só se concederán autorizacións, conforme a lei 9/1987 ata un máximo de 36 horas anuais, correspondendo 18 ás seccións sindicais e o resto ós órganos de representación dos traballadores.

Cando as reunións teñan que ser dentro da xornada de traballo a convocatoria deberá referirse á totalidade do colectivo de que se trate, salvo nas reunións das seccións sindicais.

Debido á dispersión xeográfica do persoal do Servizo de Vías e Obras e con obxecto de garantir o dereito a acudir ás catro asembleas anuais a que se refire o parágrafo primeiro, a Corporación provincial comprométese a facilitar os medios de transporte desde os distintos postos de traballo ó lugar onde teñan lugar ordinariamente as asembleas.

Serán requisitos formais necesarios para convocar unha reunión os seguintes:

- a. Comunicar por escrito a súa realización cunha antelación de dous días hábiles.
- b. Indicar nese mesmo escrito a hora e máis o lugar de realización, a orde do día e os datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convocar a reunión.

Se antes das 24 horas anteriores á data da realización da reunión a Presidencia non formulase obxeccións a esta, mediante resolución motivada, poderá ter lugar sen outro requisito posterior.

Están lexitimados para convocar unha reunión:

- a. As organizacións sindicais directamente ou a través dos delegados sindicais.
- b. O Comité de Empresa ou, no seu caso, os delegados sindicais.
- c. Os traballadores provinciais, sempre que o seu número non sexa inferior ó 40 % do colectivo convocado, e en todo caso ó 33% do cadro de persoal.

Os convocantes serán responsables do normal desenvolvemento da reunión e en calquera caso esta non prexudicará á prestación dos servizos.

Artigo 62.—Taboleiro de anuncios

En todos os centros de traballo existirán lugares adecuados para a exposición, con carácter exclusivo, de todos os avisos e comunicacións de carácter sindical.

O número e a distribución dos taboleiros será no tamaño e estrutura do centro, de forma que se garanta a publicidade máis ampla dos anuncios que se expoñan. En todo caso, as unidades administrativas cunha situación independente calquera que sexa o seu rango, deberán dispoñer de polo menos un taboleiro de anuncios.

Artigo 63.—Cota sindical

De conformidade co establecido no art. 11 da Lei orgánica 11/85, de 2 de agosto, de liberdade sindical, a requirimento de calquera sindicato e previa a conformidade dos traballadores afectados, a Deputación descontará na nómina mensual destes a cota sindical que proceda e realizará a transferencia en favor do sindicato, xunto coa correspondente relación nominal.

Para facer efectivo dito desconto deberá remitirse á Deputación un escrito no que conste expresamente a conformidade do traballador sobre a orde do desconto, o sindicato ó que proceda facer a transferencia e o número da conta corrente á que debe facerse esta, así como a contía da cota.

Artigo 64.—Solución de conflitos colectivos

As partes que subscriben o presente convenio recoñecen a Comisión Paritaria como estancia previa na que haberá de intentarse, en primeiro termo, a solución dos conflitos que se susciten no seu ámbito.

En consecuencia, calquera conflito de interpretación ou aplicación do convenio que formule calquera das partes requirirá o sometemento previo deste á Comisión Paritaria.

Igual norma rexerá para os conflitos de interpretación e aplicación dos acordos ou pactos que o desenvolvan.

No caso de que a Comisión Paritaria non dea solución ó conflito, as partes poderán nomear de mutuo acordo un ou varios mediadores, que formularán os correspondentes ditames. A negativa das partes a aceptar as propostas presentadas polo mediador haberá de ser razoado e por escrito. As propostas do mediador e a posición das partes haberán de facerse públicas de inmediato.

En todo caso, as partes comprométense a negociar no máis breve prazo posible un sistema de solución extraxudicial dos conflitos individuais e colectivos que xurdan no ámbito do convenio.

CAPÍTULO XIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artigo 65.—A Comisión negociadora

En virtude do establecido no art. 85.1 do estatuto dos traballadores e os artigos 39 e 40 da Lei 9/87, de 12 de xuño, a Comisión negociadora constituirase non só para negociar ou revisar o convenio colectivo senón tamén para participar e determinar as condicións de traballo do persoal laboral desta Deputación mantendo este órgano proporcionalidade na súa representación.

Por acordo das partes esta Comisión constituirase en órgano colexiado de participación das organizacións sindicais en materias relacionadas co sistema retributivo e co réxime do persoal ó seu servizo. Ditas materias son as seguintes:

- a. Incremento das retribucións dos traballadores que proceda incluír no orzamento anual con base no orzamento xeral do Estado de cada ano, así como o incremento das demais retribucións a establecer nos proxectos normativos correspondentes no ámbito autonómico e local.
- b. Determinación e aplicación das retribucións dos traballadores provinciais
- c. Preparación e deseño dos plans de oferta pública.
- d. Clasificación e catalogación de postos de traballo.
- e. Determinación dos programas e dos fondos para promoción interna, formación e perfeccionamento.



- f. Todo o relativo ás prestacións e pensións da Seguridade Social e todas aquelas materias dentro do ámbito competencial da Corporación provincial que afecten dalgún modo á mellora das condicións de vida dos traballadores xubilados.
- g. Sistemas de ingreso e promoción profesional dos traballadores provinciais.
- h. Propostas sobre dereitos sindicais e de participación.
- i. Medidas sobre saúde laboral.
- j. Todas as materias que afecten dalgún modo o acceso ó cadro de persoal, á promoción e á Seguridade Social, ou ás condicións de traballo dentro do ámbito competencial da Deputación Provincial e con suxeición á normativa que con rango de lei se dicte de acordo co Artigo 32 da Lei 7/90.
- k. Materias de índole económica, de prestación de servizos, sindical, asistencial e en xeral cantas outras afecten ás condicións de traballo e ó ámbito de relacións dos traballadores provinciais e as súas organizacións sindicais coa Deputación, de conformidade co sinalado no citado Artigo 32 da Lei 7/90.

A Comisión negociadora reunirase unha vez ó ano en cumprimento do disposto no Artigo 31.3 da Lei 7/90 e, en todo caso, para negociar os aspectos sinalados no seu Artigo 32 para a negociación anual da aplicación das retribucións, valoración de postos de traballo a efectos retributivos e da preparación do plan de oferta de emprego público.

CAPÍTULO XIV. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 66.—Principios xerais

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio colectivo ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha axeitada política de saúde laboral tal e como se recolle na Lei 31/95, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, modificada pola Lei 54/2003 de 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais. Así mesmo, terán dereito a participar na formulación da política de prevención no seu centro de traballo a través dos delegados de prevención.

De conformidade co establecido nos arts. 14 e 31 da Lei 31/95 e art. 6 do Real decreto 1488/98, do 10 de xullo, a través do Servizo de Prevención propio realizaranse as actividades preventivas que sexan necesarias co fin de garantir unha adecuada protección da seguridade e saúde dos traballadores, asesorando e asistíndolle para iso ó empresario, ós traballadores e ós seus representantes.

A Deputación Provincial proporcionaralles a formación e información necesaria en materia preventiva ós traballadores en activo e ós de novo ingreso, na aplicación de novas técnicas, equipos de traballo, maquinaria, etc.

A política de seguridade e saúde laboral planificarase anualmente para todos os servizos ou centros dependentes da Deputación nos que se realizará a valoración de riscos, co fin de poñer en práctica as medidas preventivas e/ou correctoras que se han adoptar.

A normativa sobre saúde laboral aplicaráselles a todos os traballadores que presten servizos en calquera dos centros dependentes desta Deputación.

No que respecta ás obras que execute a Deputación estas axustaranse ó disposto no Real decreto 1627/97, do 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción, modificado polo Real Decreto 171/2004, de 30 de xaneiro. Así mesmo, esta norma será de aplicación naquelas empresas que realicen obras para a Deputación esixíndose no contrato un estudo de seguridade e saúde da obra.

Artigo 67.—Dereito á protección fronte ós riscos laborais

Os traballadores terán dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. Este dereito supón a existencia dun correlativo deber do empresario de protección ós traballadores fronte ós riscos laborais.

Este deber de protección constitúe igualmente un deber das administracións públicas respecto ó persoal ó seu servizo.

Os dereitos de información, consulta e participación, formación en materia preventiva, paralización da actividade no caso de risco grave e inminente e vixilancia do seu estado de saúde, nos termos previstos na Lei 31/95, forman parte do dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

No cumprimento do deber de protección o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores ó seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Para estes efectos, no marco das súas responsabilidades, a Deputación realizará a prevención de riscos laborais mediante a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores, coas especialidades que se recollen nos artigos 15 a 28 da Lei 31/95, ambos incluídos, en materia de avaliación de riscos, información, consulta e participación e formación do persoal, actuación en casos de emerxencia e de risco grave e inminente, vixilancia da saúde, e mediante a constitución dunha organización e dos medios necesarios nas condicións establecidas no Capítulo IV desta mesma lei.

A Deputación desenvolverá unha acción permanente co fin de perfeccionar os niveis de protección existentes e disporá o necesario para a adaptación das medidas de prevención sinaladas no parágrafo anterior ás modificacións que poidan experimentar as circunstancias que incidan na realización do traballo.

Así mesmo, deberá cumprir as obrigas establecidas na normativa sobre prevención de riscos laborais.

As obrigas dos traballadores establecidas na Lei 31/95, a atribución de funcións en materia de protección e prevención ós traballadores ou ós servizos de empresa e o recurso ó concerto con entidades especializadas para o desenvolvemento de actividades de prevención, complementarán as actuacións do presidente, sen que por iso o eximan do cumprimento do seu deber nesta materia, sen prexuízo das accións que se poida exercitar, no seu caso, contra calquera persoa.

O custo das medidas relativas á seguridade e á saúde no traballo non deberán recaer en modo ningún sobre os traballadores.

Artigo 68.—Servizo de prevención

1. Protección e prevención de riscos profesionais.

Os traballadores designados polo presidente para a realización das actividades de prevención deberán ter a capacidade necesaria, dispor de tempo e de medios precisos e ser suficientes en número, tendo en conta o tamaño da empresa, así como os riscos a que están expostos os traballadores e a súa distribución por servizos, co alcance que se determine nas disposicións a que se refire a letra e) do apartado 1 do Artigo 6 desta lei. Estes traballadores colaborarán entre si e, no seu caso, co Servizo de Prevención.

Para realizar a actividade de prevención o presidente deberá facilitarlles ós traballadores designados o acceso á información e documentación referidas nos artigos 18 e 23 desta lei.

Os traballadores designados non poderán sufrir ningún prexuízo derivado das súas actividades de protección e prevención de riscos profesionais na Deputación. No exercicio desta función os ditos traballadores gozarán das garantías que para os representantes dos traballadores establecen as letras a), b) e c) do Artigo 68 e o apartado 4 do Artigo 56 do texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores.

Esta garantía alcanzará tamén ós traballadores integrantes do servizo de prevención.

Os traballadores a que se refiren os parágrafos anteriores deberán gardar sxielo profesional sobre a información relativa á Deputación, á que tiveron acceso como consecuencia do desenvolvemento das súas funcións.

2. O Servizo de Prevención constitúe un conxunto de medios humanos e materiais necesarios para realizar as actividades preventivas a fin de que garanta a adecuada protección da seguridade e a saúde dos traballadores, asesorando e asistindo para iso ó presidente, ós traballadores e ós seus representantes así como os órganos de representación especializados.

Para o exercicio das súas funcións o presidente deberá facilitarlle a dito servizo o acceso á información e documentación á que se refire o apartado 3 do Artigo 30 da Lei de Prevención.

O Servizo de Prevención deberá estar en condicións de lle proporcionar á Deputación o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de risco existentes e no referente a:

Deseño e aplicación dos plans e programas de actuación preventiva.



Avaliación dos factores de risco que poidan afectar á seguridade e a saúde dos traballadores nos termos previstos no Artigo 16 da Lei 31/95.

Determinación das prioridades na adopción das medidas preventivas adecuadas e a vixilancia da súa eficacia.

Información e formación dos traballadores

Prestación dos primeiros auxilios e plans de emerxencia.

Vixilancia da saúde dos traballadores en relación cos riscos derivados do traballo.

O Servizo de Prevención terá carácter interdisciplinario, debendo dispor de medios apropiados para poder cumprir as súas funcións. Para iso, a formación, especialidade, capacitación, dedicación e número de compoñentes destes servizos, así como os seus recursos técnicos, deberán ser suficientes e adecuados ás actividades preventivas para desenvolver, en función das seguintes circunstancias: tamaño da empresa, tipos de riscos e a súa distribución por parte da empresa.

Artigo 69.—Delegados de Prevención

Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

Serán designados por e de entre os representantes do persoal no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas ás que se refire o art. 34 da Lei 31/95 e consonte á escala sinalada no art. 35 deste mesmo texto legal.

O tempo utilizado polos delegados de prevención para desempeñar as súas funcións será considerado como de exercicio de funcións de representación para efectos da utilización do crédito horario. Non obstante, considérase como tempo de traballo efectivo, sen imputación ó crédito horario, o empregado polo delegado de prevención para asistir ás reunións do Comité de seguridade e saúde, así como a calquera outra convocada polo empresario en materia de prevención de riscos e o tempo destinado ás visitas dos inspectores de traballo ou o investido no coñecemento dos feitos que representen danos derivados do traballo para a saúde dos traballadores.

Artigo 70.—Competencias dos delegados de prevención

Son competencias dos delegados de prevención:

- a. Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- b. Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- c. Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre a prevención de riscos laborais.

- d. Ser consultados pola Deputación, con carácter previo á súa execución, acerca das decisións a que se refire o Artigo 33 da Lei 31/95.

Artigo 71.—Facultades dos delegados de prevención

No exercicio das competencias e funcións atribuídas ós delegados de prevención, estes estarán facultados para:

- a. Acompañar ós técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo, así como, nos termos previstos no Artigo 40 da Lei 31/95, os inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas e verificacións que realicen nos centros de traballo para comprobar o cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, podendo formular ante eles as observacións que estimen oportunas.
- b. Ter acceso, coas limitacións previstas no apartado 4 do Artigo 22 da Lei 31/95, á información e documentación relativos ás condicións de traballo que sexan necesarias para o exercicio das súas funcións e, en particular, a prevista nos artigos 18 e 23 de dita lei. Cando a información está suxeita ás limitacións sinaladas, só poderá ser facilitada de maneira que se garanta o respecto á confidencialidade.
- c. Ser informados polo presidente sobre os danos producidos na saúde dos traballadores unha vez que teña coñecemento da súa produción, podendo presentarse, aínda fóra da xornada laboral, no lugar dos feitos para coñecer as súas circunstancias.
- d. Recibir do presidente as informacións obtidas por este procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa, así como dos organismos competentes para a seguridade e saúde dos traballadores, sen prexuízo do disposto no Artigo 40 da Lei 31/95 en materia de colaboración coa Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- e. Realizar visitas ós centros de traballo para exercer unha labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, podendo a tal fin acceder a calquera zona e comunicarse durante a xornada cos traballadores, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.
- f. Recadar do presidente a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e a saúde dos traballadores, podendo a tal fin efectuarlle propostas ó empresario, así como ó Comité de Seguridade e Saúde para a súa discusión no seu propio seo.
- g. Propoñerlle ó órgano de representación dos traballadores a adopción do acordo de paralización das actividades a que se refire o apartado 3 do Art. 21.

Os informes que deban emitir os delegados de prevención deberán elaborarse nun prazo de quince días, ou o tempo imprescindible cando se trate de adoptar medidas dirixidas a prever riscos inminentes. Transcorrido o prazo sen ter emitido o informe, o empresario poderá poñer en práctica a súa decisión.

A decisión negativa do empresario para adoptar as medidas propostas polo delegado de prevención deberá ser motivada.

Artigo 72.—Comités de seguridade e saúde

O Comité de seguridade e saúde está formado polos delegados de prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ó de delegados, doutra.

Para poder atender as necesidades que deriven da súa posta en marcha e funcionamento consignarase no orzamento provincial de cada ano unha determinada cantidade.

Os membros do Comité que non sexan delegados sindicais disporán dos permisos necesarios para realizaren o seu cometido e asistiren ás reunións.

Así mesmo, os membros do Comité que sexan delegados sindicais non poderán ser trasladados nin sancionados durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano inmediatamente seguinte á expiración do seu mandato, salvo no caso de que este se produza por renovación ou dimisión, e que o traslado ou a sanción se basee na acción do funcionario no exercicio de representación.

Nas reunións do Comité de Saúde e Seguridade participarán, con voz e sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos da prevención na Deputación que non estean incluídos na súa composición. Nas mesmas condicións poderán participar nas reunións do Comité os traballadores deste organismo provincial que contén cunha especial cualificación ou información respecto de cuestións concretas que se debatan neste órgano, e técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o solicite algunha das representacións do Comité.

Poderán tamén participar con voz pero sen voto os delegados de prevención de empresas privadas que teñan concertados servizos coa Deputación.

O Comité de seguridade e saúde reunirase trimestralmente e sempre que o solicite calquera das partes, previa xustificación que así o acredite.

O Comité de seguridade e saúde terá as seguintes competencias:

- a. Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na Deputación. Para tal efecto, debateranse no seu seo, antes de poñelos en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención a que se refire o Artigo 16 da Lei de prevención e proxecto e organización da formación en materia preventiva.
- b. Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propóndolle á Corporación a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

No exercicio das súas competencias o Comité de seguridade e saúde estará facultado para:



- a. Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando para tal efecto as visitas que estime oportunas.
- b. Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do Servizo de Prevención, no seu caso.
- c. Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou integridade física dos traballadores, co obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.
- d. Coñecer e informar a memoria e programación anual de servizos do Servizo de Prevención.

Art. 73.—Equipos de Protección Individual (EPIS)

Á marxe da roupa de traballo facilitada ós traballadores que ocupen un posto que non implique riscos, a Deputación estará obrigada a proporcionar equipos de protección individual para protexer ó traballador de situacións inseguras durante a realización do seu labor.

Tras a avaliación dos riscos do posto de traballo o Servizo de Prevención informará o EPI que considera máis axeitado para cada tipo de risco.

Tódolos EPIS adquiridos pola Deputación deberán levar o etiquetado CE de conformidade co fabricante, podendo o funcionario negarse a recoller lo equipo de protección se non cumpre este requisito.

Os responsables de cada servizo ou centro deberán comunicarlle ó Servizo de Prevención os EPIS que non cumpran os requisitos de revisión.

Ós traballadores que non utilicen EPIS para desempeñar as súas funcións facilitaráselles roupa de traballo e calzado profesional homologado cando as condicións e a natureza do traballo o requiran. Como mínimo, todo o persoal terá dereito a dúas prendas de traballo por temporada, que lle será entregada nos catro primeiros meses do ano.

Artigo 74.—Vixilancia da saúde

O presidente garantiralles ós traballadores ó seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ó traballo.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe do representante dos traballadores, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para el mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo.

En todo caso, deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que lle causen menores molestias ó traballador e que sexan proporcionais ó risco.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do traballador e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

Os resultados da vixilancia a que se refire o apartado anterior seranlles comunicados ós traballadores afectados.

O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ó persoal médico e ás autoridades sanitarias que levan a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores, sen que se lles poida facilitar ó empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador. Non obstante o anterior, o empresario e as persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, a fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

Artigo 75.—Recoñecemento médico

Todo persoal que entre a prestar servizos nesta Deputación Provincial someterase obrigatoriamente a recoñecemento médico ó inicio da súa relación laboral, a fin de poder comprobar que o traballador reúne as condicións físicas adecuadas para desempeñar as tarefas dun determinado posto de traballo. No suposto de que dito recoñecemento médico declarase a este traballador non apto, este cesará automaticamente no posto de traballo para o cal foi contratado.

CAPÍTULO XV. PRESTACIÓNS SOCIAIS

Artigo 76.—Asistencia sanitaria

A prestación de asistencia sanitaria ó persoal laboral fixo desta Deputación Provincial outorgarase nos termos e condicións previstos na lexislación actualmente vixente e de acordo co disposto regulamentariamente nas normas específicas da Seguridade Social.

CAPÍTULO XVI. BENEFICIOS SOCIAIS

Artigo 77.—Melloras sociais

Só poderá gozar das melloras sociais reguladas neste Capítulo o persoal laboral fixo dependente desta Deputación Provincial, quedando excluído o persoal laboral temporal calquera que sexa a súa modalidade de contratación, así como todos aqueles que se atopen expresamente excluídos do ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 78.—Anticipos

O persoal laboral fixo da Deputación Provincial poderá recibir anticipos de ata catro mil douscentos (4.200) euros. Con tal fin a Deputación habilitará anualmente unha partida orzamentaria dotada con cento vinte mil douscentos (120.200,00) euros destinada a persoal funcionario e laboral fixo.

A partir do mes seguinte á data de percepción do anticipo detraeráse da nómina do traballador en cuestión a cantidade que resulte de dividir a contía global do anticipo entre o número de mensualidades que correspondan ó importe que teña solicitado, de acordo coa seguinte escala:

• Anticipo	de	1.200	€
Reintegro en 10 mensualidades			
• Anticipo	de	1.800	€
Reintegro en 15 mensualidades			
• Anticipo	de	3.000	€
Reintegro en 20 mensualidades			
• Anticipo	de	4.200	€
Reintegro en 28 mensualidades			

Estes anticipos solicitaranse a través do Rexistro xeral da Deputación Provincial, e concederanse segundo a súa data de entrada neste, tendo preferencia os traballadores que nunca o solicitasen.

Non se tramitarán novas solicitudes de anticipos ata que o interesado teña amortizado a totalidade do anticipo ou préstamo que lle fora concedido con anterioridade.

No suposto de que un traballador a quen se lle outorgase un anticipo causase baixa no seu posto de traballo, como consecuencia da extinción da súa relación laboral, concesión de calquera tipo de excedencia, permiso sen soldo ou suspensión de relación laboral, agás a dimanante de incapacidade temporal ou maternidade, o reintegro das cantidades non devoltas será practicado dentro do mesmo mes en que se produza a mencionada baixa.

Artigo 79.—Préstamos sen interese de ata a contía de seis mil euros

Poderán concedérselle préstamos sen interese ata unha contía máxima de seis mil (6.000,00) euros ó persoal laboral fixo desta Deputación Provincial. Estes préstamos terán por obxecto financiar os seguintes gastos:

- Gastos destinados á compra de vivenda que constitúa residencia única e habitual do peticionario ou praza de garaxe.
- Gastos destinados a melloras de vivenda que reúnan as características anteriores.
- Gastos destinados á amortización de préstamos bancarios por adquisición ou mellora de vivenda habitual do peticionario.
- Gastos destinados a adquirir mobiliario para a vivenda habitual do peticionario.



- e. Gastos destinados á compra de vehículo particular, para aqueles traballadores que por razón do seu traballo teñan que realizar desprazamentos do centro de traballo ó lugar onde desenvolvan a súa actividade.
- f. Gastos derivados de procesos de enfermidade grave cando se refiran directamente ó solicitante, ó seu cónxuxe, ós fillos, ou a persoa dependente economicamente deste, integrante da unidade familiar.

Para tal fin consignarase anualmente unha partida orzamentaria dotada con cento vinte mil douscentos dous (120.202,00) euros destinada a persoal funcionario e laboral fixo.

Estes préstamos serán amortizados con reintegro uniforme, correspondente a dividir a contía concedida entre 48 mensualidades, ampliables a 60 para o persoal do grupo D e 72 para o do grupo E, se así o solicitan os interesados, cantidade que lles será detraída da nómina correspondente.

A Comisión Paritaria arbitrará as normas correspondentes para a concesión destes préstamos, garantindo a equidade daquelas e fixando os requisitos e xustificacións documentais necesarios.

Non se concederán máis préstamos se o interesado non ten amortizado outros que foron concedidos, ou outro tipo de anticipo ou préstamo, salvo causa de especial transcendencia apreciada pola Comisión Paritaria.

Os préstamos por enfermidade grave terán carácter preferente e concederanse única e exclusivamente cando os gastos deriven directa ou indirectamente do solicitante, cónxuxe, fillos ou persoas que dependan economicamente do primeiro e convivan no mesmo domicilio.

Non se tramitará unha nova solicitude de préstamo ata que o interesado teña amortizado a totalidade do anticipo ou préstamo que lle fose concedido con anterioridade.

No suposto de que un traballador ó que se lle outorgase un préstamo sen interese causase baixa no seu posto de traballo, como consecuencia da extinción da súa relación laboral, concesión de calquera tipo de excedencia, permiso sen soldo ou suspensión de relación laboral, agás a dimanante de incapacidade temporal ou maternidade, o reintegro das cantidades non devoltas será practicado dentro do mesmo mes en que se produza a mencionada baixa.

Artigo 80.—Aplicacións orzamentarias

As partidas orzamentarias destinadas a atender os anticipos e préstamos sen interese terán vencellamento xurídico.

Artigo 81.—Axudas de estudos

A Deputación habilitará un crédito de cento cincuenta mil (150.000,00) euros para a concesión de axudas de estudos ó persoal funcionario e laboral fixo e ós seus fillos.

A Comisión Paritaria elaborará os módulos de axudas de estudos para os distintos niveis educativos acomodándoas ó crédito existente.

Artigo 82.—Axudas sanitarias

Estas axudas concederánselles ó titular do dereito á prestación de asistencia sanitaria e ós seus beneficiarios.

O procedemento que ha de seguir para a concesión destas axudas iniciárase mediante unha instancia presentada polo interesado no Rexistro xeral da Deputación, na que constará o nome e apelidos, categoría, grupo e centro ou servizo ó que está adscrito. Á instancia achegaráselle a seguinte documentación:

1. Prescrición facultativa, na que deberá figurar o NIF e número de colexiado
2. Facturas (que deberán conter o nome do profesional ou razón comercial, data, número, recibín e NIF do que a expide e número de colexiado)
3. Informes ou calquera outro documento no que o solicitante fundamente a súa pretensión.

Ademais, os titulares da prestación de asistencia sanitaria ou de seguridade social, deberán xuntar á súa solicitude unha certificación da tesourería xeral da Seguridade Social na que conste que o beneficiario para ó que solicita a axuda non consta de alta en ningún réxime da seguridade social e unha certificación do Instituto Nacional da Seguridade Social conforme dito beneficiario figura incluído na súa cartilla de seguro de asistencia sanitaria.

Estas axudas destinaranse a cubrir en parte os gastos derivados de tratamentos odontolóxicos (incluídas as medidas preventivas e asistenciais de saúde bucodental infantil), alimentos para celíacos crónicos e outras cando así o acorde o presidente desta Deputación á vista do informe do Servizo Médico e do ditame da Comisión Paritaria.

O importe total da axuda virá determinado polo grupo de clasificación e aboarase consonte as seguintes porcentaxes:

- Grupo profesional 1 e 2 ou equivalente 60%
- Grupo profesional 3, 4 e 5 ou equivalente 80%

Na Comisión Paritaria Mixta establecerase un límite máximo por axuda económica e beneficiario, que deberá aplicarse a partir do primeiro día do mes seguinte á data na que se adopte este acordo.

As axudas destinadas a aparatos ortopédicos, orteses e próteses incluídas no Real decreto 63/1995, de 20 de xaneiro, de ordenación de prestacións sanitarias do Sistema Nacional de Saúde, concederanse ata cubrir o importe total do gasto, unha vez

descontada a cantidade que perciba o traballador da Seguridade Social por tal concepto, quedando incluídas dentro deste apartado as axudas para soletas e audífonos.

As prestacións de asistencia sanitaria de periodoncia e intervención de miopía incluídas no concerto con entidade privada que non sexan obxecto de cobertura polo sistema de Seguridade Social, aboaranse ós traballadores de novo ingreso nos termos e condicións previstos no referido concerto.

Tamén se lles concederán axudas sanitarias para a adquisición de lentes ó titular do dereito á prestación de asistencia sanitaria e ós seus beneficiarios por un importe máximo de cento cincuenta (150,25) euros con vinte e cinco céntimos ó ano. Será necesario achegar en todo caso unha prescrición do oftalmólogo ou óptico e a factura de compra. No suposto de que o custo total das lentes non supere os 150,25 € aboarase a cantidade que se xustifique.

O prazo de presentación destas solicitudes finaliza o 31 de decembro de cada ano, salvo que se refiran a prestacións ou tratamentos recibidos no mes de decembro, en cuxo caso o prazo se ampliará deica o 15 de xaneiro do ano seguinte. Transcorridos estes prazos as axudas desestimaránse.

Artigo 83.—Plan de pensións

Durante a vixencia deste convenio a achega da Deputación ó Plan de pensións por cada traballador laboral fixo será de trinta e cinco (35,00) euros/mes, cantidade que deberá ser complementada polo partícipe do plan cunha contía mínima de trinta e cinco (35,00) euros/mes.

O plan de pensións terá carácter voluntario e os beneficiarios estarán suxeitos ás estipulacións previstas nel.

Artigo 84.—Axudas sociais

A través da Comisión Paritaria Mixta regularase a concesión dunha axuda social a tanto alzado ó persoal laboral fixo que cause baixa nesta Deputación Provincial por xubilación ou incapacidade permanente, cuando lle fose recoñecida a correspondente pensión pola Seguridade Social.

Artigo 85.—Axuda por natalidade

O persoal laboral fixo terá dereito a unha axuda por natalidade de 300,00 €, que se aboará a tanto alzado e dunha soa vez, sen prexuízo da que poidan percibir de calquera outra administración pública por tal concepto.

Artigo 86.—Axudas a diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais

A Deputación Provincial aboaralle mensualmente ó persoal laboral fixo unha axuda por cada fillo, cónxuxe ou membro da unidade familiar ó seu cargo, que sexa minusválido ou

diminuído físico, psíquico ou sensorial, xustificándose na forma que legalmente corresponda.

Esta axuda aplicárase por razón de diminucións de carácter permanente ou que precisen un tratamento especial continuado.

Para teren dereito a esta axuda os interesados deberán reunir os seguintes requisitos:

- a. Ter recoñecida a condición da minusvalía polo Instituto Nacional de Servizos Sociais, (IMSERSO) ou Organismo ó que lle competa no seu momento.
- b. Necesitar un tratamento ou atención especial continuada ou permanente, segundo informe facultativo.
- c. Non percibir ningunha renda que supere o SMI

As solicitudes presentaranse a través do Rexistro xeral desta Deputación Provincial, xunto coa seguinte documentación:

- a. Fotocopia compulsada do libro de familia.
- b. Certificado de convivencia.
- c. Certificado de minusvalía expedido polo IMSERSO ou organismo competente.
- d. Informe facultativo que acredite a necesidade de atención especial de carácter continuado e permanente.
- e. Declaración xurada do interesado na que se faga constar que a persoa beneficiaria non percibe renda superior ó SMI.

Esta axuda concederáse por un importe máximo de 50,00 €/mes cando acrediten unha minusvalía igual ou superior ó 30% e de 100,00 €/mes cando supere o 65%.

Artigo 87.—Gastos de sepelio

A Deputación subvencionará os gastos de sepelio do persoal laboral fixo en activo coa cantidade de mil oitocentos (1.800) euros.

Artigo 88.—Asesoramento e defensa xurídica

A Deputación, con carácter subsidiario, prestaralles asesoramento e defensa xurídica ós traballadores nas circunstancias que así o esixan, como consecuencia do desenvolvemento da súa función, sempre que o feito que motive a asistencia fose debido a actuacións do traballador no exercicio do seu cargo. En tal caso, na aplicación do establecido neste artigo, dictaminará con carácter previo a Comisión Paritaria Mixta.

Artigo 89.—Seguros

1. A Deputación subscribirá unha póliza de seguros que garanta a cobertura suficiente das responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación de servizos por parte dos empregados provinciais.



2. A Deputación concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para o persoal laboral, que cubra os riscos de morte e incapacidade permanente, garantindo polo menos os seguintes capitais:
- o Accidente laboral ou común con resultado de morte: 30.000 €
 - o Accidente laboral ou común con resultado de incapacidade permanente total: 30.000 €
 - o Accidente laboral ou común con resultado de incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez: 42.000 €

Artigo 90.—Campamentos xuvenís

Nas instalacións do centro de vacacións da Lanzada organizaranse campamentos xuvenís e infantís nos que poderán participar os fillos do persoal laboral fixo da Deputación Provincial. As solicitudes deberán presentarse no rexistro xeral deste Organismo Provincial.

CAPÍTULO XVII. FORMACIÓN CONTINUA

Artigo 91.—Formación continua

De conformidade co III Acordo de Formación Continua de 11 de xaneiro de 2001, a Deputación Provincial dentro das súas dispoñibilidades orzamentarias e con cargo ás axudas ou subvencións que concedan anualmente o INAP, a FEMP, FEGAMP, EGAP, ou outros organismos oficiais, desenvolverá o Plan de Formación Continua en congruencia cos obxectivos e a prioridade da organización, garantindo a participación dos sindicatos na programación das accións formativas, na xestión e execución do plan, mediante a constitución dunha comisión paritaria de formación, composta por seis membros, tres en representación da Corporación e tres en representación de cada un dos sindicatos. A este órgano corresponderanlle as seguintes funcións:

Participación, programación e seguimento do plan de formación.

Propoñer os cursos de capacitación profesional que considere precisos en cada servizo.

Seguimento das accións formativas desenvolvidas pola Deputación.

Velar polo respecto do principio de igualdade de oportunidades no acceso ós cursos de formación.

O tempo de asistencia ós cursos de formación considerarase tempo de traballo efectivo sempre que teñan lugar dentro da xornada laboral. A formación profesional programada pola Deputación Provincial como asistencia obrigatoria sobre materias relacionadas co desempeño do posto de traballo realizarase dentro da xornada laboral ou fóra dela con compensación.

De acordo co disposto no Artigo 23.b) do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, o traballador terá dereito á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a

cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

Artigo 92.—Igualdade de sexo

A Comisión Paritaria Mixta realizará un estudo sobre a situación da muller dentro da Deputación para detectar posibles discriminacións.

Dito estudo servirá para establecer medidas de acción positiva que corrixan as posibles discriminacións que se detecten.

CAPÍTULO XVIII. RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 93.—Graduación das faltas

Os traballadores poderán ser sancionados polos órganos competentes mediante a resolución correspondente, en virtude dos incumprimentos das obrigas contractuais, de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen neste epígrafe.

As faltas disciplinarias dos traballadores, cometidas con ocasión ou como consecuencia do traballo, clasifícanse en: leves, graves e moi graves.

1. Serán faltas leves as seguintes:
 - a. A leve incorrección co público e, en xeral, cos usuarios do servizo, así como cos compañeiros ou subordinados.
 - b. O retraso inxustificado, negligencia ou descoido no cumprimento das súas tarefas.
 - c. A non comunicación coa debida antelación da falta ó traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
 - d. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada dun ou dous días ó mes.
 - e. O incumprimento non xustificado do horario de traballo entre tres e cinco ocasións ó mes.
 - f. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido inescusable.
2. Serán faltas graves as seguintes:
 - a. A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido ós superiores, compañeiros ou subordinados.
 - b. O incumprimento das ordes ou instrucións dos superiores relacionadas co traballo.
 - c. A desconsideración co público no exercicio do traballo.
 - d. O incumprimento grave das obrigas en materia de prevención de riscos laborais contempladas na normativa vixente.
 - e. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada de tres ou catro días no período dun mes.
 - f. O incumprimento inxustificado do horario de traballo que, acumulado, supoña un mínimo de dez horas mensuais.



- g. O abandono do posto de traballo durante a xornada sen causa xustificada.
 - h. A simulación de enfermidade ou accidente.
 - i. A simulación ou encubrimento de faltas doutros traballadores en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e permanencia no traballo.
 - j. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
 - k. A negligencia que poida causar graves danos na conservación de locais, de material ou de documentos de servizos.
 - l. O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.
 - m. A utilización ou difusión indebida de datos ou asuntos dos que teña coñecemento por razón do traballo.
 - n. Cometer falta leve, tendo anotadas e non canceladas, ou sen posibilidade de cancelar, polo menos dúas faltas leves.
 - o. O abuso de autoridade no desempeño das funcións encomendadas. Considérase que é abuso de autoridade, a comisión por un superior dun feito arbitrario, con infracción dun dereito do traballador recoñecido legalmente por este convenio, polo estatuto dos traballadores e polas demais leis vixentes, de onde se derive un prexuízo notorio para o subordinado, xa sexa de orde material ou moral.
3. Serán faltas moi graves as seguintes:
- a. O fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.
 - b. A manifesta insubordinación individual ou colectiva.
 - c. A notoria falta de rendemento que comporte inhibición no cumprimento das tarefas encomendadas.
 - d. O falseamento voluntario de datos e informacións do servizo.
 - e. A falta de asistencia ó traballo non xustificada durante cinco ou máis días ó mes.
 - f. O incumprimento non xustificado do horario de traballo durante máis de dez ocasións ó mes, ou durante máis de vinte ó trimestre.
 - g. O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando dea lugar a situacións de incompatibilidade.
 - h. Cometer falta grave, tendo anotadas e non canceladas, ou sen posibilidade de cancelar, polo menos dúas faltas graves.
 - i. O acoso sexual.
 - j. A violación da neutralidade ou independencia política, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza ou ámbito.
 - k. A obstaculización ó exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.
 - l. O incumprimento da obriga de atender en caso de folga os servizos previstos no Artigo 6.7 del Real decreto lei 17/1977, de 4 de marzo.
 - m. A obtención de beneficios económicos por razón do traballo alleos ó posto desempeñado.



- n. O quebrantamento do secreto profesional; a manipulación de datos e programas con ánimo de falsificación ou a utilización dos medios técnicos da Administración para intereses particulares de tipo económico.
- o. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- p. A tolerancia ou encubrimento dos xefes ou superiores respecto das faltas graves e moi graves cometidas polos subordinados.
- q. O incumprimento moi grave das obrigas en materia de prevención de riscos laborais contempladas na normativa vixente, entendendo como tal cando deste poidan derivarse riscos para a saúde e a integridade física ou psíquica doutro traballador ou de terceiros.

Artigo 94.—Sancións

As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

- a. Por faltas leves:
 - o Amonestacións por escrito.
 - o Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
- b. Por faltas graves:
- c. Inhabilitación para a promoción ou ascensos así como para concorrer a probas selectivas por un período non superior a un ano.
- d. Suspensión de emprego e soldo de tres días a tres meses.
- e. Por faltas moi graves:
 - o Suspensión de emprego e soldo de tres meses e un día a seis meses.
 - o Inhabilitación para a promoción ou ascenso por un período dun ano e un día a cinco anos.
 - o Traslado forzoso sen dereito a indemnización.
 - o Despido.

Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución das vacacións ou outra minoración dos dereitos ó descanso do traballador ou multa de haber.

O alcance da sanción, dentro de cada categoría, farase tendo en conta:

- a. O grao de intencionalidade, descoido ou negligencia que se revele na conduta.
- b. O dano ó interese público, cuantificándoo incluso en termos económicos cando sexa posible.
- c. A reiteración ou reincidencia.

Artigo 95.—Tramitación e procedemento sancionador

Durante a tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumprirse o principio de audiencia ó interesado. O incumprimento deste principio dará lugar á nulidade do actuado, debendo retrotraerse a tramitación do procedemento ó momento no que se produciu o

incumprimento de dito principio. Ó interesado notificaránselle por escrito as actividades que se desenvolvan.

As sancións por faltas leves imponse previa audiencia ó presunto infractor. A sanción deberá notificárlles por escrito ó interesado, ós representantes dos traballadores e á representación sindical en caso de afiliación coñecida ou alegada polo interesado.

No escrito de notificación farase constar a data e os feitos motivadores da sanción, a cualificación da falta e os recursos que contra esta procedan.

As sancións por faltas graves ou moi graves requirirán a tramitación previa de expediente disciplinario. A incoación poderá ser de oficio ou mediante denuncia, debendo constar no escrito de incoación os feitos susceptibles de sanción e a designación de instructor. De dito escrito daráselles traslado simultaneamente ó interesado, ó instructor, ós representantes dos traballadores e ós delegados sindicais da sección sindical correspondente en caso de afiliación coñecida ou alegada polo interesado. No suposto de que o motivo de incoación sexa o contemplado no apartado 3.ñ) do Artigo 93, solicitarase un informe do Servizo Médico da administración. En caso de iniciarse o expediente por denuncia, o acordo de incoación deberá serlle comunicado ó asinante desta.

A incoación do expediente disciplinario corresponderalle ó órgano competente e na súa tramitación terase en conta o previsto nos apartados seguintes.

Unha vez notificada a incoación do expediente sancionador ó traballador poderá solicitar a recusación do instructor. Así mesmo, este poderá presentar a súa abstención en caso de concorrer as causas legais. A autoridade que acordou a incoación deberá resolver sobre a abstención e máis a recusación no prazo de dez días hábiles, e se se admitise calquera das dúas deberá efectuarse un novo nomeamento facéndollo saber por escrito ó interesado.

O instructor, como primeiras actuacións, procederá a recibir declaración ó presunto inculpado e a evacuar cantas dilixencias se deduzan da comunicación ou denuncia que motivou a incoación do expediente e do que aquel houbese alegado na súa declaración.

No prazo dun mes desde a ampliación do expediente, ampliable en 15 días máis, deberá notificárlle o prego de cargos ó presunto infractor, que deberá conter: feitos que se imputen ó traballador, falta presuntamente cometida e posible sanción a impoñer. O prego de cargos deberá estar redactado de modo claro e preciso mediante parágrafos separados e enumerados.

O traballador poderá tamén, no prazo de dez días hábiles desde a notificación do prego de cargos, propoñer os medios de defensa que lle conveñan e realizar cantas alegacións estime procedentes.

Contestado o prego ou transcorrido o prazo sen facelo, o instructor poderá acordar a práctica das probas que considere oportunas, así como a práctica ou a denegación das propostas. A denegación da proba será debidamente motivada e só poderá acordarse en

caso de que as xestións a probar sexan necesarias ó procedemento. Os feitos relevantes para a decisión do procedemento poderán acreditarse por calquera medio de proba admisible a dereito.

Na proposta de resolución deberán constar os feitos declarados probados que se imputan ó traballador, a valoración xurídica destes e, no seu caso, a sanción proposta. Da proposta de resolución daráselle traslado ó traballador para que este poida efectuar as alegacións pertinentes no prazo de dez días hábiles.

Posteriormente daráselle traslado do expediente á autoridade competente, que adoptará a decisión de sancionar, non sancionar ou ordenar novas dilixencias para esclarecer puntos confusos do expediente.

A resolución deberá conter os seguintes elementos: feitos probados, falta cometida, preceptos nos que aparece tipificada, traballador responsable, sanción imposta e data de efectos. Cando a sanción consista na suspensión de emprego e soldo procurarase que esta se cumpra en meses sucesivos, cun límite máximo de seis meses.

A resolución notificaráselle ó interesado con expresión dos recursos que proceda, o órgano ante o que debe interpoñerse e o prazo para isto.

A resolución definitiva comunicaráselle ó Comité de Empresa e ós delegados de persoal e á representación sindical que comparecese no procedemento.

O procedemento sancionador quedará interrompido cando exista un procedemento penal polos mesmos feitos ata a sentenza firme, podéndose reanudar nese momento o expediente disciplinario.

Poderá decretar o órgano competente, durante a tramitación do expediente sancionador por falta moi grave, a suspensión provisional de emprego cando se considere que a presenza do traballador no centro de traballo puidese ocasionar prexuízo para o servizo ou cando razóns xustificadas así o aconsellan.

Artigo 96.—Prescripción

As faltas leves prescribirán ós dez días; as graves ós vinte días, e as moi graves ós sesenta días, contados todos eles a partir da data na que a Deputación tivese coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de ser cometido. Ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído ou información preliminar, incluída a audiencia previa ó interesado que poida instruírse no seu caso.

En calquera caso, desde o inicio do expediente, incluída a información preliminar, ata a resolución deste, non poderán transcorrer máis de seis meses, salvo que o retraso lle fose imputable ó traballador expedientado.

Artigo 97.—Cancelación

Todas as sancións impostas anotaranse no expediente persoal do sancionado e cancelaranse de oficio a instancia de parte, unha vez transcorrido o prazo de tres meses cando se trate de falta leve, un ano se é falta grave e dous anos para as moi graves.

Artigo 98.—Denuncias a instancia de parte

Todo traballador poderá dar conta por escrito por si ou a través dos seus representantes dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade persoal ou profesional. O presidente a través do servizo ó que estivese adscrito o interesado abrirá a oportuna información e instruírá, no seu caso, o expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

Primeira.—O presente convenio colectivo, unha vez publicado integramente no Boletín Oficial da Provincia, aplicaráselle a toda persoa que, incluída no seu ámbito persoal, ingrese nesta Deputación Provincial.

Segunda.—No prazo de 20 días, a partir da aprobación do presente convenio colectivo por parte do Pleno da Corporación provincial, publicarase no Boletín Oficial da Provincia o seu contido íntegro.

Terceira.—Durante a vixencia do presente convenio negociarase a adhesión do persoal que presta servizos nos distintos organismos autónomos dependentes da Deputación Provincial, nos termos e condicións que a continuación se sinalan:

1. A partir da firma do convenio e durante os dous primeiros meses de vixencia a Deputación Provincial recadará dos responsables de cada organismo autónomo os datos necesarios para preparar as distintas relacións de persoal, xunto coas retribucións asignadas actualmente por posto de traballo, fotocopia dos distintos contratos de traballo e antigüidade.
2. Na primeira quincena do mes de xaneiro de 2006 constituirase a Mesa de Negociación do Convenio, a instancia de calquera das partes, para lles entregar a documentación indicada no apartado anterior ós representantes dos traballadores.
3. A partir deste momento celebraranse as reunións necesarias, coa finalidade de aclarar as diferenzas salariais que puidesen existir co convenio da Deputación Provincial e efectuar as equiparacións profesionais que correspondan en función da natureza propia das súas funcións.
4. Finalmente, no último trimestre do ano 2006 negociarase o proceso de equiparación das condicións económicas e laborais do persoal dos citados organismos co dependente da Deputación Provincial, coa intención de finalizar as negociacións cun acordo de adhesión do citado persoal ó convenio colectivo do persoal laboral da Deputación Provincial, establecéndose no seu caso os prazos e os ramos de aproximación nos que tal equiparación se leve a cabo.

Cuarta.—De conformidade co disposto no Artigo 18 da Lei 30/84, de 2 de agosto de reforma da función pública, a Deputación Provincial poderá elaborar plans de emprego,

referidos tanto ó persoal funcionario coma laboral, como instrumento de planificación e ordenación da función pública para facer posible a aplicación dos principios de eficacia, eficiencia e responsabilidade, fronte a situacións de graves desaxustes en materia de número e distribución de efectivos. Estes plans conterán de forma conxunta as actuacións a desenvolver para a óptima utilización dos recursos humanos no ámbito a que afecten, dentro dos límites orzamentarios e de acordo coas directrices da política de persoal.

En orde á obtención dos resultados que persigan poderán adoptarse as seguintes medidas:

1. As prazas correspondentes ó colectivo afectado convocaranse por promoción interna e mediante o sistema de concurso-oposición.
2. Para poder acceder ás prazas convocadas requirirase estar en posesión do título esixido legalmente para desempeñar o posto. Non obstante, cando se trate de promoción interna ós postos de traballo equivalentes do grupo D ó C de funcionarios, a falta de titulación poderase suplir coa acreditación dunha antigüidade de dez anos no grupo de pertenza ou de cinco e a superación dun curso específico de formación.
3. Na fase do concurso valorarase a carreira profesional do aspirante e as súas capacidades e aptitudes para desempeñar o posto de traballo convocado.
4. Dentro do Plan de formación dos empregados desta Deputación Provincial organizarase un curso específico de formación capacitador para facilitar a promoción profesional ós postos de traballo equivalentes do grupo D ó C de funcionarios.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira.—As modificacións puntuais e/ou parciais que desenvolvan o contido deste convenio colectivo poderán negociarse na comisión negociadora sen necesidade de denunciar o acordo.

Segunda.—Todas as partidas afectadas por este convenio colectivo que non teñan determinada unha contía específica negociada ou un incremento legal que explicitamente lles atinxa serán obxecto de incremento aplicándoseles o índice porcentual sinalado nos orzamentos xerais do Estado.

Terceira.—Dada a representación que teñen os sindicatos no Comité de Empresa, de conformidade co previsto no Artigo 7 do presente convenio colectivo, a Comisión Paritaria Mixta estará integrada polos seguintes membros:

- 3 designados pola Corporación provincial.
- 3 designados polos sindicatos en proporción á representación no Comité de Empresa, debéndose aplicar a distribución do seguinte xeito, de acordo cos resultados do último proceso electoral:
 - 3 membros de CC.OO.
 - 1 membro de CIG

Asímesmo e en virtude do disposto no Artigo deste convenio colectivo relativo ás horas de libre disposición, as seccións sindicais poderán designar o número de delegados sindicais que a continuación se relacionan, en proporción á representación no Comité de Empresa, establecida en función dos resultados do último proceso electoral:

- 3 delegados de CC.OO.

Esta distribución poderá variar nun futuro cando teñan lugar novas eleccións a órganos de representación do persoal laboral desta Deputación Provincial; neste caso a composición da Comisión Paritaria e o número de delegados sindicais adaptarase ós resultados das eleccións.

Cuarta.—No suposto de que durante a vixencia do presente convenio colectivo se aprobase o novo estatuto da función pública, na Comisión Mixta procederase a adoptar os acordos e propostas que sexan necesarios para a súa adecuación ás disposicións do citado estatuto.

Quinta.—O persoal laboral fixo que, á entrada en vigor da Lei 23/88, se atopase prestando servizos en postos de traballo reservados a funcionarios poderá participar nas probas selectivas de acceso ós corpos e escalas ós que figuren adscritos os correspondentes postos, sempre que posúan a titulación necesaria e reúnan os restantes requisitos esixidos, debendo valorarse para estes efectos como mérito os servizos efectivos prestados na súa condición de laboral e as probas selectivas superadas para acceder a ela. A xustificación da funcionarización ha de reflectirse na reclasificación de postos operada a través da relación de postos de traballo.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Queda derrogado o IV Acordo regulador-convenio colectivo do 8 de xaneiro de 2001 de condicións de traballo para o persoal funcionario e laboral desta Deputación Provincial, así como os demais acordos ou disposicións de igual ou inferior categoría que contradigan o disposto no I Convenio colectivo para persoal laboral.

ANEXO I. GRAOS DE CONSANGUINIDADE E AFINIDADE

Primeiro grao: cónxuxe, fillos/as, pai, nai, sogro/a

Segundo grao: netos/as, avós/as dos cónxuxes, irmáns/ás e cuñados/as

Terceiro grao: sobriños/as, tíos/as, bisavós/as, bisnetos/as de ambos cónxuxes

Cuarto grao: curmáns/ás

Parellas de Feito. Considéranse parellas de feito aquelas persoas que sen seren cónxuxes conviven co titular de dereito e que poidan acreditar por calquera medio válido en dereito.



Pontevedra, 25 de xaneiro de 2006.—O Presidente, Rafael Louzán Abal.—CC.OO., José Ramón Piñeiro Piñeiro; UXT, Francisco Muñiz Abuín; CIG, Serxio Regueira Gómez.