



V Acordo regulador para persoal funcionario da Deputación Provincial de Pontevedra

- [TÍTULO PRELIMINAR](#)
 - [CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA](#)
 - [CAPÍTULO II. SEGUIMIENTO E DESENVOLVEMENTO](#)
 - [TÍTULO I. PERMANENCIA E ASISTENCIA Ó TRABALLO](#)
 - [CAPÍTULO I. XORNADA E HORARIO](#)
 - [CAPÍTULO II. VACACIÓNS](#)
 - [CAPÍTULO III. PERMISOS E LICENZAS](#)
 - [CAPÍTULO IV. REINCORPORACIÓN E RECUPERACIÓN](#)
 - [TÍTULO II. ACCESO, PROMOCIÓN E PROVISIÓN](#)
 - [CAPÍTULO I. INGRESO](#)
 - [CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABALLO](#)
 - [CAPÍTULO III. MOBILIDADE E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS](#)
 - [TÍTULO III. CONDICIÓNS ECONÓMICAS](#)
 - [CAPÍTULO I. PERSOAL FUNCIONARIO](#)
 - [TÍTULO IV. DEREITOS SINDICAIS](#)
 - [CAPÍTULO I. DEREITOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN E REUNIÓN](#)
 - [CAPÍTULO II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA](#)
 - [TÍTULO V. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS](#)
 - [TÍTULO VI. ASISTENCIA SANITARIA E FARMACÉUTICA](#)
 - [TÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIAIS](#)
 - [TÍTULO VIII. FORMACIÓN CONTINUA](#)
 - [TÍTULO IX. RÉXIME DISCIPLINARIO](#)
 - [CAPÍTULO I. RÉXIME DISCIPLINARIO DO FUNCIONARIO](#)
 - [DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS](#)
 - [DISPOSICIÓNS ADICIONAIS](#)
 - [DISPOSICIÓN DEROGATORIA](#)
 - [ANEXO I. GRAOS DE CONSANGUINIDADE E AFINIDADE](#)
 - [ANEXO II. BASES PARA ADSCRIPCIÓN A POSTOS DE TRABALLO VACANTES DE IGUAL OU SUPERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL](#)
-

TÍTULO PRELIMINAR

A negociación do presente acordo regulador 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 coma aquelas outras disposicións que as desenvolven.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA

Artigo 1.—Consideracións xerais

Este documento constitúe o V Acordo regulador para o persoal funcionario da Deputación Provincial de Pontevedra no que se regulan as relacións, condicións de traballo, dereitos e obrigacións pactados entre a Deputación e máis os sindicatos máis representativos, en virtude do disposto nos referidos textos legais.

Artigo 2.—Ámbito de aplicación

1. Este acordo regulador aféctalle única e exclusivamente ó persoal funcionario dependente da Deputación Provincial de Pontevedra que a continuación se relaciona:
 - a. Funcionarios de carreira incluídos no cadro de persoal orzamentario da Deputación, calquera que sexa a súa categoría profesional, posto de traballo que ocupen ou centro onde o desempeñen.
 - b. Os que, sen teren a condición de funcionarios públicos de carreira, posúan nomeamentos interinos para cubrir prazas vacantes ata que se efectúe a súa oportuna provisión, excepto naqueles puntos que non lles sexan de aplicación.
2. Quedan expresamente excluídos deste acordo:
 - a. O persoal eventual que desempeñe un posto de traballo de confianza ou asesoramento especial.
 - b. O persoal laboral fixo ou temporal que preste servizos nesta Deputación.
 - c. Os que estean autorizados para realizar prácticas en centros dependentes desta Deputación Provincial con carácter voluntario e gratuíto.
 - d. Os que teñan unha bolsa de formación posgradual, de investigación ou docencia en centros dependentes desta Deputación Provincial.
 - e. O persoal funcionario que fose transferido á Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 3.—Vixencia e denuncia do acordo regulador

O Acordo regulador 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 deste acordo regulador estenderase ata o 31 de decembro de 2006, podendo prorrogarse tacitamente a partir desta data por períodos anuais, de forma automática, salvo que fose denunciado por escrito por calquera das partes con tres meses de antelación á data de vencemento do período

inicial ou de calquera das prórrogas. En tal 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 V Acordo regulador permanecerá vixente o contido normativo, ata tanto sexa substituído por un novo.

Artigo 4.—Obxecto

Este acordo regulador ten por obxecto regular e establecer as normas que han de desenvolver as condicións de traballo dos funcionarios públicos da Deputación de Pontevedra, modificando, substituíndo ou renovando aquelas materias nas que se producen alteracións, no marco da lexislación do Estado e da Comunidade Autónoma.

Esta normativización lévase a cabo suxeitándose ó ordenamento xurídico e de conformidade cos principios de legalidade e eficacia.

Artigo 5.—Carácter

O acordo regulador ten un carácter mínimo e necesario a todos os efectos, no sentido de que as condicións nel pactadas, que serán consideradas global e conxuntamente, constitúen un todo orgánico unitario, vinculado á totalidade.

De producirse algunha alteración nestas disposicións que modifícase a actual situación, no sentido de incrementar as retribucións ou mellorar as condicións sociais ou de emprego pactadas no presente convenio, procederase a revisar o que nel se estipula, aplicándolles de inmediato a nova regulación.

Artigo 6.—Aplicación preferente

As disposicións que contén este acordo regulador aplicaranse con preferencia sobre calquera outra e, en todo caso, terán carácter supletorio respecto á normativa de réxime estatutario do persoal das administracións públicas.

CAPÍTULO II. SEGUIMIENTO E DESENVOLVEMENTO

Artigo 7.—Comisión paritaria mixta

Dentro dos quince días seguintes á data da firma deste acordo regulador, constituirase a Comisión paritaria mixta, de interpretación, vixilancia, estudo e aplicación daquel.

Esta Comisión estará composta por oito membros, catro designados pola Corporación provincial e catro polos sindicatos, en proporción á representación que teñan na Xunta de Persoal. Ambas partes designarán titulares e suplentes.

A Comisión reunirse 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 seu 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 tamén poderán poñer en coñecemento da Comisión paritaria cantos conflitos, irregularidades e discrepancias poidan suscitarse na interpretación e aplicación do V Acordo Regulador, a fin de que a Comisión emita o seu ditame sobre o particular e, consecuentemente, poida utilizar as accións ou os medios ós que fai referencia o título V da Lei orgánica de liberdade sindical.

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

Estes acordos interpretativos vinculan ás partes e incorporaranse nel como anexo.

Correspóndelle á Comisión as seguintes funcións específicas:

- a. Interpretar a totalidade do articulado ou das cláusulas do acordo regulador.
- b. Analizar ou estudar as denuncias por incumprimento do acordo regulador.
- 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 acordo regulador e deica 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, que lle será facilitada pola Deputación.

TÍTULO I. PERMANENCIA E ASISTENCIA Ó TRABALLO

CAPÍTULO I. XORNADA E HORARIO

Artigo 8.—Xornada

A xornada laboral común será de 37 horas e media semanais, distribuídas de luns a venres, de 07.45 a 15.15 horas, salvo que pola organización do traballo de cada centro non sexa posible, permitíndose unha flexibilidade de quince minutos á entrada e á saída.

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 8.15 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, nos centros de traballo con xornada laboral a quendas establécese o seguinte horario: de 07,45 a 15.15 horas; de 14.45 a 22.15 horas e de 22.00 a 08.00 horas.

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

Todo o persoal estará sometido ó sistema de control de horario e asistencia mediante o reloxo ficheiro situado en cada centro de traballo.

A Deputación está obrigada a facilitarlle trimestralmente listados xenéricos de control de horario á Comisión paritaria mixta para a súa avaliación.

O rexistro xeral e aqueloutras dependencias nas que así sexa preciso deberán estar abertas os días hábiles, caso no cal 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 que se fixen, previa negociación do presidente da Deputación coa Xunta de Persoal. Calquera modificación 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 diúrnas terán unha duración de sete horas e media 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 fins de semana alternas.

O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ó comezo coma ó final da xornada diaria, o funcionario 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 para cumprir as normas de saúde laboral.

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

Calquera que sexa o réxime de organización de traballo, entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte mediará un mínimo de 12 horas e, no caso de xornada nocturna, de 31 horas, sen prexuízo do descanso semanal.

Nos casos nos que as funcionarias vítimas de violencia de xénero tívense 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 se establezan en cada caso.

Artigo 9.—Pausa durante a xornada

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio terá dereito a unha pausa de 30 minutos durante a xornada de traballo continuada, computable como de traballo efectivo. Esta interrupción terá lugar preferentemente entre as 09.30 e as 12.30 horas en quenda de mañá; entre as 16.30 e as 19.30 en quenda de tarde e entre as 0.30 e as 05.30 en quenda de noite, salvo que as necesidades do servizo non permitan estes horarios.

Artigo 10.—Xornada de verán

Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, a xornada laboral reducirase nunha hora, salvo naqueles centros nos que as circunstancias e máis a organización do traballo non llelo permitan, caso no que o persoal afectado terá dereito a acumular a dita redución e aproveitala en xornadas laborais completas.

Esta redución de xornada será recuperable.

Artigo 11.—Traballo nocturno

Considérase traballo nocturno o efectuado entre as 10.00 da noite e as 08.00 da mañá. Este realizarase en días alternos, tendo en conta as melloras que contempla este acordo.

O persoal que preste servizos en réxime de nocturnidade e turnicidade terá dereito ó descanso correspondente, 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 12.—Absentismo

A Deputación Provincial potenciará os instrumentos de control e de redución do absentismo laboral adoptando, entre outras, medidas de mellora dos sistemas de medición do absentismo laboral e do seu seguimento, realizando os estudos necesarios sobre as súas causas, que deberá debater a Comisión Paritaria Mixta, por se fose necesario acollerse ás medidas tendentes á súa redución.

Artigo 13.—Comunicación de ausencias

As ausencias e as faltas de puntualidade ou de permanencia do persoal, en que se aleguen causas de enfermidade, incapacidade temporal e outras de forza maior, deberán comunicárselle, o antes posible, ó responsable do servizo ou do centro no que figure adscrito, con independencia da súa ulterior xustificación acreditativa, que será presentada perante 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.

CAPÍTULO II. VACACIÓNS

Artigo 14.—Vacacións

As vacacións anuais retribuídas do persoal funcionario 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, e colleranse de forma obrigatoria dentro do ano natural, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, segundo a planificación que efectúe cada servizo ou centro. Os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa.

As vacacións colleranse preferentemente entre os meses de xuño e setembro, ambos inclusive. No caso de que se soliciten fóra deste período a súa concesión quedará supeditada ás necesidades do servizo e á cobertura do seu posto de traballo.

Aqueles funcionarios cunha antigüidade na Administración de 15, 20, 25, 30 ou máis anos completos terán dereito ós 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 poida producirse colisión de intereses respecto ó período das 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, co obxecto de que poidan organizar o exercicio deste dereito.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, nin en todo nin en parte, excepto cando durante o transcurso do ano se produza a extinción da relación funcional, sexa declarado en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non fixese uso ou completase na súa totalidade o seu 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 completalo aínda que teña rematado o ano natural ó que correspondan.

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

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

CAPÍTULO III. PERMISOS E LICENZAS

Artigo 15.—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 do adoptado ó fogar.
 - b. Por paternidade: oito días naturais de duración ou dez se o parto é múltiple, 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 estiven casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes do gozo do permiso, a garda da criatura. En todos eses casos a nai, se fose funcionaria 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 beneficiarse integramente do devandito 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 ou da nai que fose funcionario/a da Deputación Provincial, ou cinco no suposto de adopción ou acollemento múltiple. Cando a persoa adoptante ou acolledora fose única, 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 en 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 nunha distinta.
- f. Por falecemento de parentes do 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, conviva co titular do dereito e o acredite por calquera medio válido en dereito.

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

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 perante organismos oficiais.
- Citacións de Xulgados, Comisarías, Subdelegación do Goberno, 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 asistencia 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 funcionario 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 este reducirse nunha hora ou dividirse en dúas fraccións de media hora ó inicio e ó final dela. Este permiso poderán collelo indistintamente a nai ou o pai no suposto de que ambos traballen por conta allea, concedéndoselles con plenitude de dereitos económicos.

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

- l. Por asuntos propios, ata nove 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 coller o 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 que lle afecte ó persoal das brigadas, caso no que a conformidade lle corresponde ó capataz.

2. Os permisos solicitaranse en impreso oficial coa conformidade do xefe do servizo ou centro, e presentaranse a través do rexistro xeral da Deputación Provincial con polo menos 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 deica un máximo de 10 días hábiles.

Artigo 16.—Licenzas

1. Licenza por enfermidade

As enfermidades que impidan un normal desempeño das funcións públicas darán lugar a licenzas de ata tres meses de duración con plenitude de dereitos económicos.

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



Os 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 funcionario por parte do facultativo que o formule, sendo distinto o procedemento que se ha de seguir segundo se trate de funcionarios que reciben a prestación de asistencia sanitaria por entidade privada ou pola Seguridade Social.

Os funcionarios con asistencia sanitaria por entidade privada deberán presentar no modelo oficial correspondente os seguintes partes no Servizo de Recursos Humanos e Formación:

- a. Parte médico de baixa no prazo máximo de tres días desde a súa expedición.
- b. Parte médico de confirmación de baixa, cada quince días.
- c. Parte médico de alta, o día da súa expedición.

Os funcionarios con asistencia sanitaria pola Seguridade Social deberán presentar no modelo oficial correspondente os seguintes partes no Servizo de Recursos Humanos e Formación:

- d. Parte médico de baixa no prazo máximo de tres días desde a súa expedición.
- e. 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.
- f. 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 acordo regulador, o 100 por 100 das retribucións, deica 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 médicos de baixa, confirmación e alta derivados de accidente de traballo ou enfermidade profesional expediranse en modelo oficial e dentro dos prazos establecidos regulamentariamente. Ó parte de baixa deberá xuntarse a declaración de accidente debidamente cuberta polo responsable da unidade, servizo ou centro.

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

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

2. Licenza por asuntos propios

Conforme ó previsto no Artigo 142 do Real decreto lexislativo 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 3 meses cada dous anos. A petición cursarase con polo menos un mes de antelación á data prevista para poder 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. Ó persoal interino non lles será de aplicación a licenza sen soldo dado o carácter da súa relación.

O tempo de facer uso desta licenza computarase para efectos de antigüidade.

3. Licenza por garda legal

Os funcionarios de carreira 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 para a totalidade das retribucións íntegras mensuais que percibe o funcionario dividida entre o número de días naturais do correspondente mes e, á súa vez, este resultado polo número de horas que o funcionario teña a obriga de cumprir, de media, cada día.

Cando o permita a organización de traballo da unidade concederáselle ó funcionario a parte de xornada que conveña ós seus intereses persoais.



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

A maternidade da funcionaria terá unha duración máxima de 16 semanas ininterrompidas, ampliables no suposto do parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da 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 se beneficie dunha 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 represente 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 a elección da funcionaria, 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 facer uso del de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Con todo, deberá terse en conta que nos supostos de facer uso simultáneo de 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 gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, por solicitude dos funcionarios 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 ó país 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 poderase facer uso deles a tempo parcial mediante acordo previo entre o funcionario afectado e o órgano competente para a súa concesión, seguindo o procedemento establecido no Real Decreto 180/2004, de 30 de xaneiro.

5. Licenza por matrimonio

Por razón de matrimonio o persoal terá dereito a unha licenza de quince días naturais de duración, que poderá coller con anterioridade ou posterioridade ó día en que teña lugar, incluído este, podendo tamén facer uso dela sen solución de continuidade coas vacacións anuais regulamentarias. Esta licenza concederase con plenitude de dereitos económicos.

6. Licenza por estudos

- a. Poderá concederse 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 á necesidade ou non para o servizo que preste o funcionario. A súa autorización correspóndelle á Xunta de Goberno da Corporación e, no caso de concederse, o funcionario terá dereito a percibir toda a súa remuneración de conformidade co establecido no Acordo Nacional de Formación Continua, así como 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 ditame previo desta Comisión para a autorización de 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 cursos.

- b. Igualmente poderá concederse 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 e durante ese período o funcionario permanecerá de alta no réxime xeral da Seguridade Social e terá dereito a que lle reserven o posto de traballo.
7. Estas licenzas solicitaranse por escrito en modelo oficial, co conforme do xefe do servizo ou do centro onde o funcionario preste servizos.

CAPÍTULO IV. REINCORPORACIÓN E RECUPERACIÓN

Artigo 17.—Reincorporación a quendas despois dunha situación de baixa por enfermidade

Todo o persoal que cause baixa por accidente laboral ou enfermidade profesional manterá o dereito de incorporación ó servizo e nas súas quendas correspondentes, sen que se rebaixen os días de descanso establecidos neles, transcorrido o período de baixa.

Nos restantes casos de baixa por enfermidade ou accidente non laboral, cando o funcionario presente a alta reincorporarase ó servizo e na súa quenda correspondente, facendo uso na semana da súa reincorporación á parte do descanso semanal que puidese corresponderlle, como consecuencia do tempo traballado con anterioridade á situación de baixa.

TÍTULO II. ACCESO, PROMOCIÓN E PROVISIÓN

CAPÍTULO I. INGRESO

Artigo 18.—Oferta de emprego público

As necesidades de persoal que non poidan ser cubertas cos efectivos existentes incluíranse na oferta de emprego público do ano correspondente.

A Deputación Provincial, previa negociación cos representantes sindicais, aprobará e publicará anualmente dentro do prazo dun mes desde a aprobación do orzamento a oferta de emprego público, axustándose ós límites que estableza a lexislación básica do Estado sobre función pública e ós criterios que regulamentariamente se sinalen en desenvolvemento da normativa básica estatal para a súa debida coordinación coas ofertas de emprego do resto das administracións públicas.

En todo caso, a Corporación haberá de reservar na oferta de emprego público o número de prazas que a lexislación prevé para minusválidos cumprindo desta forma o preceptuado na Lei 30/84, de 2 de agosto de reforma da función pública, segundo a redacción dada pola Lei 53/2003, de 10 de decembro, sobre emprego público de discapacitados así como Real Decreto 2271/2004, do 3 de decembro. Con tal fin farase constar na oferta o número, a denominación e as características das prazas de que se trate.

Coa finalidade de fomentar a calidade e a estabilidade no emprego, a Deputación convocará anualmente o 100 % das prazas incluídas na oferta de emprego público dese ano.

Artigo 19.—Sistema de selección

A selección do persoal funcionario desta Deputación Provincial deberá realizarse segundo a oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través dos sistemas de concurso, oposición ou concurso-oposición, nos que se garantan os principios de igualdade, mérito e capacidade e publicidade de acordo coa lexislación vixente.

O acceso á función pública será a través do sistema de oposición, salvo que pola natureza das funcións que se han desempeñar resulte máis adecuada a utilización do concurso-oposición e, excepcionalmente, do concurso.

Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas que se terán que superar e a adecuación ás prazas que se vaian desempeñar, incluíndo para tal efecto as probas prácticas que sexan precisas.

En ningún caso o desempeño dun posto de traballo reservado a persoal eventual constituirá mérito para o acceso á función pública ou á promoción interna.

Artigo 20.—Órganos de selección

Son órganos de selección os tribunais e as comisións permanentes de selección. Como norma xeral a selección será efectuada por tribunais cuxa composición se determinará na oportuna convocatoria.

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 pola Xunta de Persoal, segundo os casos, 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 ás prazas convocadas.

Excepcionalmente, cando polo elevado número de aspirantes e o nivel de titulación e especialización esixido así o aconsellen, serán nomeadas comisións permanentes de selección.

Artigo 21.—Persoal interino

Cando a prestación dun servizo sexa de recoñecida e inaprazable urxencia e non poida desempeñala persoal funcionario de carreira, procederá a selección e o nomeamento de persoal funcionario interino.

A selección e nomeamento efectuaranse baixo os principios de publicidade, mérito e capacidade, e, en todo caso, os aspirantes deberán reunir os requisitos xerais de titulación e demais condicións esixidas para participar nas probas de acceso ós correspondentes corpos ou escalas como funcionarios de carreira.

Neste senso, na selección levarase a cabo seguindo o procedemento previsto na Orde APU 1461/2002, de 6 de xuño.

Artigo 22.—Promoción interna

A promoción interna consiste no ascenso de funcionarios da Deputación Provincial dun grupo de titulación inferior ó inmediato superior ou no acceso a corpos ou escalas do mesmo grupo de titulación mediante a superación das probas selectivas establecidas para tal efecto.

En todo caso, só poderán participar nas referidas probas os funcionarios da Deputación Provincial que acrediten ter unha antigüidade de polo menos dous anos no corpo ou escala á que pertencen, posuír a titulación esixida e o resto dos requisitos establecidos con carácter xeral para o acceso ó grupo ou escala no que aspiren ingresar.

A Corporación Provincial co fin de fomentar a carreira profesional dos seus funcionarios, comprométese a convocar mediante este sistema ó menos o 50 por 100 das prazas vacantes que sexan susceptibles de promoción interna, sempre e cando se axuste ós límites establecidos legalmente.

A promoción realizarase a través do sistema de concurso-oposición, sen prexuízo de que se limite o número de temas previstos regulamentariamente en base ós coñecementos esixidos para o acceso á praza de orixe.

CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

Artigo 23.—Dereito ó cargo

Asegúraselles ós funcionarios da Deputación o dereito ó cargo sen prexuízo da súa adscrición a uns ou outros postos de traballo efectuado dentro das súas competencias polos distintos órganos da Deputación Provincial en materia de persoal, de conformidade co regulado neste Capítulo e a lexislación vixente.

Artigo 24.—Procedemento de provisión

Os postos de traballo vacantes proveranse de acordo cos procedementos de concurso ou de libre designación, de conformidade co que determinen as relacións de postos de traballo en atención á natureza das súas funcións. As convocatorias efectuaranse con carácter interno, agás que en cada unha delas a Corporación acorde abrílas a outro colectivo de funcionarios.

A convocatoria será aprobada anualmente polo presidente da Corporación provincial e nela incluíranse todos os postos de traballo vacantes non cubertos con carácter definitivo.

Nestas convocatorias só poderán participar os funcionarios de carreira desta Deputación Provincial que se encontren en servizo activo e acrediten un mínimo de dous anos de permanencia no seu posto de traballo de destino definitivo.

As solicitudes para tomar parte nestas convocatorias dirixiranse ó presidente da Corporación provincial e, no suposto de ser varios os postos solicitados, deberán especificar a orde de preferencia para a súa adxudicación.

O prazo de presentación de instancias será de quince días hábiles, contados a partir do seguinte ó da publicación da convocatoria, no Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de anuncios desta Deputación.

Finalizado o prazo de presentación de instancias, publicarase no taboleiro de anuncios deste organismo provincial a resolución presidencial pola que se aproba a lista de aspirantes admitidos e excluídos, cos motivos da exclusión, a composición da Comisión de Valoración e a data e máis a hora de constitución de dito órgano, co fin de que, nun prazo de cinco días hábiles, os interesados poidan efectuar as reclamacións que estimen oportunas, que serán resoltas por resolución presidencial no mesmo prazo de cinco días hábiles.

A Comisión de Valoración constituirana un mínimo de catro membros designados polo presidente da Corporación, da que tamén formará parte un representante da Xunta de Persoal.

Todos os membros deberán pertencer a grupos de titulación igual ou superior ó esixido para os postos convocados.

O prazo para resolver as convocatorias polo sistema de concurso será de dous meses e polo sistema de libre designación dun mes, contados en ambos supostos a partir do día seguinte en que finalice o prazo de presentación de solicitudes, salvo que a propia convocatoria estableza outro distinto.

Nos procedementos de provisión polo sistema de concurso valoraranse os méritos específicos adecuados ás características de cada posto de traballo, segundo o seguinte baremo:

- a. Antigüidade. Por anos de servizo, computándose os recoñecidos, prestados con anterioridade á adquisición da condición de funcionario de carreira.
- b. Cursos de formación e perfeccionamento relacionados co contido do posto de traballo obxecto de provisión.
- c. Titulacións académicas superiores, distintas á esixida para o ingreso, ou outras homologadas por organismos oficiais, relacionadas coas funcións propias do posto de traballo.
- d. Coñecemento do idioma galego.

A puntuación de cada un dos conceptos enunciados nos apartados anteriores non poderá exceder en ningún caso do 40 % da puntuación máxima total, nin ser inferior ó 10 %.

No caso de empate na puntuación acudirase para dirimila á outorgada nos méritos enunciados no apartado a) e, de persistir o empate, terá preferencia o aspirante de maior idade.

O prazo para tomar posesión será de tres días hábiles se non implica cambio de residencia ou dun mes se comporta cambio de residencia.

Artigo 25.—Reingreso ó servizo activo

Os funcionarios de carreira que non teñan reserva de praza e de destino reingresarán ó servizo activo mediante adscrición provisional ó posto de traballo da praza que se encontre vacante, tendo a obriga de participaren no primeiro concurso de provisión de postos de traballo que se convoque, sempre que reúnan os requisitos esixidos. O posto de traballo cuberto provisionalmente incluírase necesariamente no seguinte concurso.

Artigo 26.—Funcionarios de novo ingreso

Resoltos os procedementos de provisión indicados nos artigos anteriores, os postos de traballo que resulten vacantes ofertaranse ó funcionario de novo ingreso, segundo a seguinte orde de prelación:

- a. Funcionarios que accedan a outra praza a través de promoción interna: adscribiranse ós postos de traballo vacantes por rigorosa orde de puntuación, sempre que cumpran os requisitos esixidos para desempeñala.
- b. Funcionarios que accedan á súa praza en propiedade a través da quenda libre: adscribiranse por rigorosa orde de puntuación sempre que cumpran os requisitos esixidos para desempeñala.

Artigo 27.—Redistribución de efectivos

A Presidencia da Deputación poderá, motivadamente e sempre que existan necesidades por razón de servizo, redistribuír os funcionarios que ocupen con carácter definitivo postos de traballo non singularizados, sempre que para a provisión dos referidos postos estea establecido igual procedemento e que o posto sexa da mesma natureza, nivel de complemento de destino e complemento específico e que non supoña cambio de localidade.

Artigo 28.—Comisión de servizos

En caso de urxente e inaprazable necesidade, a Presidencia da Deputación poderá cubrir o posto de traballo vacante en comisión de servizo por un funcionario que reúna os requisitos establecidos para desempeñalo.

A extensión temporal desta comisión será de 1 ano e o posto de traballo cuberto temporalmente deberá incluírse necesariamente na seguinte convocatoria de provisión. Se o posto continuase vacante podería prorrogarse a comisión de servizos por un ano máis.

Artigo 29.—Traballos de superior categoría

En caso de urxente e extrema necesidade a Presidencia da Deputación adscribirá os funcionarios a postos de traballo de superior categoría profesional, polo tempo mínimo imprescindible, seguindo o procedemento establecido na mesa xeral de negociación, e que se recolle como anexo II.

O funcionario que desempeñe un posto de traballo de superior categoría percibirá as retribucións complementarias que teña asinadas ese posto de traballo.

Artigo 30.—Postos de traballo de segunda actividade

A Corporación, a proposta da Comisión Paritaria Mixta, poderá crear postos de traballo de segunda actividade nos distintos servizos, que cubrirá o persoal adscrito ó propio servizo ou a outros, previo informe do Servizo Médico provincial ou doutros servizos médicos especializados de considerarse necesario, tendo en conta a idade e o estado físico do funcionario. En todo caso, estes destinos serán voluntarios. Así mesmo, terase en conta o disposto no art. 19 do Real decreto 364/95, do 10 de marzo.

CAPÍTULO III. MOBILIDADE E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

Artigo 31.—Dereito á inamobildade

Como principio xeral, o funcionario terá dereito á inamobildade, sempre que o Servizo o consinta. Ós funcionarios que ocupen postos de traballo polo procedemento de concurso poderalles ser de aplicación o sistema de remoción prevista no art. 50 do Real decreto 364/95, do 10 de marzo.

Artigo 32.—Mobilidade

Considérase un dereito dos funcionarios provinciais a mobilidade sinalada no art. 17.2 da Lei 30/84 en relación co art. 101 da Lei 7/85 e os artigos 42 e 27.3 da Lei da función pública galega, que debe aplicarse en todas as convocatorias, regulando un sistema de mobilidade dos funcionarios entre as

distintas corporacións locais e coa Comunidade Autónoma, coordinando para o efecto as ofertas de emprego público. A Deputación comprométese a defender este dereito dos seus funcionarios.

A funcionaria 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 corpo ou escala 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.

Artigo 33.—Permutas

En aplicación do principio básico establecido no art. 17.2º da Lei 30/84, do 2 de agosto, e téndose en conta o seu posterior desenvolvemento, poderánselles conceder permutas ós funcionarios de carreira da Deputación Provincial cando concorran as seguintes circunstancias:

- a. Que os postos de traballo que ocupan sexan de igual natureza e idéntica forma de provisión.
- b. Que os funcionarios que pretenden a permuta contén respectivamente cun número de anos de servizo que non difira entre si en máis de cinco.
- c. Que emitan un informe previo as corporacións afectadas.

A partir da concesión dunha permuta non se lle poderá autorizar ó interesado unha nova permuta ata que transcorran polo menos dez anos.

Artigo 34.—Situacións administrativas

As situacións administrativas do persoal funcionario rexeranse polo disposto no Capítulo II da Lei 4/88 da función pública de Galicia, Decreto 92/91, do 20 de marzo; Artigo 29 da Lei 30/84, do 2 de agosto, de reforma da función pública, no Real decreto 365/95, do 10 de marzo, ó que remite o Artigo 150 do Real decreto legislativo 781/86, do 18 de abril e demais disposicións concordantes e de pertinente aplicación.

Excedencia por razón de violencia sobre a muller funcionaria:

As funcionarias públicas 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 dezaoto, 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 35.—Excedencia por coidado de familiares

Os funcionarios de carreira terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, que se contará desde a data do nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, para o coidado dun familiar que se encontre ó seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe unha actividade retribuída.

O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta porá fin ó que se viñese facendo uso del.

Esta excedencia constitúe un dereito individual dos funcionarios. No caso de que dous funcionarios xerasen dereito a facer uso del polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas, relacionadas co funcionamento dos servizos.

O período de permanencia nesta situación será computable para efectos de trienios, consolidación do grao persoal e dereitos pasivos. Durante o primeiro ano os funcionarios terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñaron. Transcorrido este período a dita reserva serao ó posto na mesma localidade e de igual nivel e retribución.

No 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 ata 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.

TÍTULO III. CONDICIÓNS ECONÓMICAS

CAPÍTULO I. PERSOAL FUNCIONARIO

Artigo 36.—Principios xerais

Independentemente das melloras contidas neste Acordo Regulador que lle afecten especificamente ó persoal 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 acordo regulador, todo isto en base ó disposto nos artigos 92.1 e 93 da Lei 7/85.

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

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

Artigo 37.—Conceptos retributivos do persoal funcionario

1. Os conceptos retributivos de todos os funcionarios da Deputación Provincial recolleranse e conceptuaranse en nómina a teor do seguinte esquema:
 - o RETRIBUCIÓN BÁSICAS
 - Soldo
 - Trienios
 - Pagas extraordinarias
 - o RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIAS
 - Complemento de destino
 - Complemento específico
 - Complemento de produtividade
 - Gratificacións
 - o CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS
 - Axudas de custo
 - Gastos de desprazamentos
 - Asistencias
 - o O concepto retributivo complemento específico comprenderá os seguintes conceptos xurídicos indeterminados:
 - Responsabilidade
 - Dedicación
 - Incompatibilidade
 - Penosidade
 - Perigosidade
 - Especial dificultade técnica
 - o Complemento de produtividade: De conformidade co 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 rendimento, interese ou iniciativa con que os funcionarios 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.
 - o Arbitraranse as medidas necesarias para que as nóminas conteñan os subconceptos descritos no apartado anterior coas respectivas cantidades que por cada un deles se perciban.
 - o As nóminas confeccionaranse en galego.

Artigo 38.—Traballos realizados fóra da xornada laboral

Os servizos prestados fóra da xornada laboral non poderán exceder de 60 horas mensuais, salvo que se produzan acontecementos imprevistos ou algunha circunstancia de carácter excepcional. Cando nalgún servizo, coa excepción do parque móbil, se superen as 900 horas anuais crearase unha nova praza e posto de traballo no cadro de persoal de funcionarios desta Deputación.

A realización destes traballos suxeitarase 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 funcionario, 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 as accións oportunas perante a Xunta de Persoal.

As gratificacións que remuneren estes traballos non serán en ningún caso fixas na súa contía nin periódicas no seu devengo e aboaranse de acordo coa contía establecida nas bases de aplicación de retribucións do orzamento provincial de cada exercicio.

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 39.—Retribucións por xornadas especiais

1. Os funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios 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 se lle requira a prestación dun servizo determinado, en cuxo caso se lle acreditará o importe da garda e as horas traballadas.

Artigo 40.—Indemnizacións por razón do servizo

Os funcionarios provinciais terán dereito a percibir as seguintes indemnizacións por razón do servizo:

1. Axudas de custo. Enténdese por axudas de custo a cantidade que se ten dereito a percibir diariamente para satisfacer os gastos que orixinan a estancia ou a manutención fóra do centro de traballo habitual. Considerarase como axuda de custo enteira se se pasa a noite fóra da residencia habitual.
2. Gastos de desprazamento. Consideraranse gastos de desprazamento a cantidade que se lle aboe ó funcionario polos gastos que se ocasionan pola utilización de calquera medio de transporte en función do servizo encomendado, e procurando que este se realice en servizos regulares de transporte.

A contía dos gastos de desprazamento en transportes regulares, aéreos, terrestres ou doutro tipo será aboada integramente.

Nos casos de utilización de vehículo particular, a indemnización devengarase sobre a base de 0,19 €/quilómetro percorrido.

Cando así o solicite o persoal, o aboamento das cantidades correspondentes realizarase con antelación ó seu desembolso polo interesado, con cargo a un anticipo a conta, coa obriga de xustificar posteriormente a realización do servizo encomendado.

Artigo 41.—Indemnización especial

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

TÍTULO IV. DEREITOS SINDICAIS

CAPÍTULO I. DEREITOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN E REUNIÓN

Artigo 42.—A representación sindical

De conformidade co disposto no Artigo 3 da Lei 9/87, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación ó servizo das administracións públicas, así como a Lei orgánica de liberdade sindical e demais disposicións concordantes, os empregados públicos terán dereito a constituír órganos de representación dos seus intereses ante a Deputación Provincial e, no seu caso, outras administracións ou entes públicos.

Artigo 43.—A Xunta de Persoal

De conformidade coa lexislación vixente na Deputación Provincial de Pontevedra, a Xunta de Persoal é o órgano específico de representación dos funcionarios que actúan con capacidade xurídica e de obrar en defensa dos intereses que lles son propios.

A Xunta de Persoal terá as seguintes competencias, ademais das sinaladas na Lei 9/87, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ó servizo das administracións públicas e Lei 11/85, de 2 de agosto:

- a. Recibir información sobre política de persoal ó servizo da Deputación Provincial, estatística sobre o índice de absentismo e as súas causas, que lles será facilitada a petición propia e polo menos cada dous meses.
- b. Ter coñecemento previo dos expedientes que se refiran a materia de persoal e que se sometan 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 se adopten, para cuxos efectos estarán os ditos asuntos a disposición da Xunta 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 as 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 asista ós tribunais de oposicións ou concursos para a selección ou promoción do persoal.
- f. Presentar 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, o extracto das resolucións que 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 da Xunta de Persoal observarán sxiilo 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 seu estrito ámbito ou para fins distintos ós que motivaron a súa entrega.
- j. A Xunta de Persoal terá acceso ós expedientes que regulen materias de persoal previa solicitude por escrito á Presidencia da Deputación.

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

A Xunta de Persoal terá un funcionamento democrático, asegurando a participación de tódalas candidaturas nas súas tarefas e mantendo na medida do posible a proporcionalidade da representación daquelas nos diversos órganos colexiados de que oportunamente se dote.

Os datos ou os informes solicitados pola Xunta de Persoal, e seccións sindicais serán facilitados nun prazo preferentemente non superior a quince días.

Artigo 44.—Dereitos e garantías sindicais

- A. Dereito á libre sindicación e acción sindical
 - o Garántese o dereito á libre sindicación e organización dos funcionarios, así como á folga e á non discriminación, prexuízo ou sanción por razóns de afiliación e exercicio dos dereitos sindicais de conformidade co disposto na Lei orgánica 11/85, do 2 de agosto, de liberdade sindical, na Lei 9/87, do 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 funcionarios de conformidade co establecido no Título IV da Lei 11/85 de liberdade sindical reguladora da acción sindical, de tal forma que ós funcionarios afiliados a un sindicato se lles atribúe, no ámbito da Deputación, as seguintes facultades:
 - o Constituír seccións sindicais de conformidade co establecido nos estatutos do seu sindicato.

- o Celebrar 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 poderán poñer 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 da Xunta de Persoal; 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 funcionarios en xeral e ós afiliados ó seu sindicato en particular. Ten, así mesmo, o deber de gardar sixilo profesional nos mesmos casos e supostos cós membros dos órganos de representación.
- D. Os membros da Xunta de Persoal e 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 entorpecemento do normal funcionamento dos servizos.
 - b. Libre publicación e distribución de todo tipo de publicacións, de interese profesional ou sindical sen entorpecemento do normal funcionamento dos servizos.
 - c. Libre expresión das súas opinións nas materias referentes á esfera da súa representación, que efectuará colexiadamente se se trata da Xunta de Persoal e do Comité de Empresa.
 - d. Ser oído o órgano de representación nos expedientes disciplinarios a que puidesen ser sometidos, durante o tempo do seu mandato e durante o ano inmediatamente posterior, sen prexuízo da audiencia do interesado regulado no procedemento sancionador.

Artigo 45.—Horas de libre disposición

Fíxanse 35 horas mensuais de libre disposición sindical para cada un dos membros da Xunta de Persoal e delegados de seccións sindicais daqueles sindicatos acreditados ante a Presidencia da Deputación; deberá comunicárselle 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. Tales horas disporanse dentro da xornada de traballo e serán retribuídas como traballo efectivo.

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

Por cada organización sindical ou candidatura con representación na Xunta de Persoal poderanse acumular mensualmente as horas nos seus distintos compoñentes ata o máximo total establecido, sempre e cando previamente se lle dea conta diso á Presidencia da Deputación, especificando as persoas e o período para o que se acumulan.

Tamén 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 na Xunta de Persoal, non podendo exceder de cinco o seu número total. Non obstante o anterior, as seccións sindicais que carezan de dita representación poderán designar un delegado sindical que disporá de todas as garantías excepto a correspondente ó crédito horario.

Artigo 46.—Garantías persoais

De conformidade co sinalado na Lei 9/87, Lei 11/85 e neste acordo regulador, os membros da Xunta de Persoal non poderán ser sancionados durante o exercicio das súas funcións no ano seguinte ó seu cesamento, como consecuencia da súa actividade sindical, salvo que incorra en causa de responsabilidade administrativa ou laboral; neste suposto deberá oírse, previamente á incoación do expediente, á Xunta de Persoal.

Os membros da Xunta de Persoal tampouco poderán ser 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 funcionario no exercicio da súa representación, deberá darse en todo caso previa audiencia á Comisión paritaria e contar coa aprobación da Xunta de Persoal.

Os membros da Xunta de Persoal non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional, en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

Artigo 47.—Locais

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

Así mesmo, a Deputación comprométese a facilitar un local onde poidan ter lugar as asembleas xerais ou de centro, na medida en que non existan locais adecuados para iso fóra do horario normal de traballo e ata un límite de seis asembleas ó ano.

Artigo 48.—Reunións

Poderán ter lugar ata un máximo de catro asembleas ó ano en cada centro de traballo, cunha duración máxima dunha hora e media, e deberá garantirse o normal funcionamento dos servizos.

Así mesmo, poderán celebrarse asembleas de carácter extraordinario sempre que exista acordo entre o presidente e os órganos de representación dos funcionarios que estean lexitimados.

As reunións en cada centro de traballo autorizaranse fóra das horas da xornada laboral, salvo acordo entre a Presidencia da Deputación e quen estea lexitimado para convocar as reunións extraordinarias. Neste último caso só se concederán autorizacións, segundo a Lei 9/1987, ata un máximo de 36 horas anuais, correspondéndolles 18 destas ás seccións sindicais e o resto ós órganos de representación dos funcionarios.

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

Debido ó espallamento xeográfico do persoal de Vías e Obras, e con obxecto de garantir o dereito a acudir en ás catro asembleas anuais ás 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 celebración cunha antelación de dous días hábiles.
- b. Indicar nese mesmo escrito a hora e o lugar de celebración, a orde do día e máis os datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convocar a reunión.

Se antes das 24 horas anteriores á data da celebración da reunión a Presidencia non formulase obxeccións, 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. A Xunta de Persoal.
- c. Calquera funcionario provincial, sempre que o seu número non sexa inferior ó 40% do colectivo convocado e, en todo caso, ó 33% do cadro de funcionarios.

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

Artigo 49.—Taboleiro de anuncios

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

O número e distribución dos taboleiros será o axeitado en canto ó tamaño e estrutura do centro, de maneira que se garanta a publicidade máis ampla dos anuncios que se expoñan. En todo caso, as unidades administrativas con localización independente, calquera que sexa o seu rango, deberán dispoñer de, polo menos, un taboleiro de anuncios.

Artigo 50.—Cota sindical

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

Para facer efectivo este desconto deberá remitírselle á Deputación un escrito no que conste expresamente a conformidade sobre a orde de desconto, o sindicato ó que proceda efectuar a transferencia e o número da conta corrente á que debe facerse efectiva, así como a contía da cota.

CAPÍTULO II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artigo 51.—Mesa xeral de negociación

Segundo o establecido nos artigos 39 e 40 da Lei 9/87, do 12 de xuño, a comisión negociadora constituirase non só para a negociación ou revisión do acordo regulador, senón tamén para a participación e determinación das condicións de traballo do persoal funcionario desta Deputación.

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

- a. O incremento das retribucións dos funcionarios que proceda incluír no orzamento anual con base no orzamento xeral do Estado de cada ano, así como o incremento das demais retribucións que se han establecer nos proxectos normativos correspondentes no ámbito autonómico e local.
- b. A determinación e aplicación das retribucións dos funcionarios provinciais.
- c. A preparación e o deseño dos plans de oferta de emprego público.
- d. A clasificación e catalogación dos postos de traballo.
- e. A determinación dos programas e dos fondos para a acción de promoción interna, formación e perfeccionamento.
- f. Todo o relativo ás prestacións 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 funcionarios.
- g. Os sistemas de ingreso e promoción profesional dos funcionarios provinciais.
- h. As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.
- i. Medidas sobre saúde laboral.
- j. Todas as materias que afecten dalgunha maneira ó acceso ó cadro de persoal, promoción e 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 dite de acordo co Artigo 32 da Lei 7/90.
- k. As 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 funcionarios provinciais e ás súas organizacións sindicais coa Deputación, de conformidade co sinalado no citado Artigo 32 da Lei 7/90.

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

TÍTULO V. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 52.—Principios xerais

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste acordo regulador 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 protección da seguridade e saúde dos funcionarios idónea, asesorando e asistindo para iso ó empresario, ós funcionarios, ós traballadores e ós seus representantes.

A Deputación Provincial proporcionaralles a formación e información necesaria en materia preventiva ós funcionarios 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 será de aplicación a todos os funcionarios 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 53.—Dereito á protección fronte ós riscos laborais

Os funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios, 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 2 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 funcionarios establecidas na Lei 31/95, a atribución de funcións en materia de protección e prevención ós funcionarios 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 poidan exercitar, no seu caso, contra calquera persoa.

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

Artigo 54.—Servizo de prevención

1. Protección e prevención de riscos profesionais.

Os funcionarios designados polo presidente para realizaren 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 funcionarios 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 funcionarios e traballadores colaborarán entre si e, no seu caso, co Servizo de Prevención.

Para a realización da actividade de prevención, o presidente deberá facilitarlles ós funcionarios designados o acceso á información e documentación á que se refiren os artigos 18 e 23 desta Lei.

Os funcionarios designados non poderán sufrir ningún prexuízo derivado das súas actividades de protección e prevención de riscos profesionais na Deputación e en exercicio desta función gozarán das garantías que para os representantes dos traballadores establecen os parágrafos primeiro e segundo do Artigo 46 deste acordo regulador.

Esta garantía alcanzará tamén ós funcionarios integrantes do Servizo de Prevención.

Os funcionarios e traballadores a que se refiren os parágrafos anteriores deberán gardar sixilo 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 de 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 ós 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.

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

- a. O deseño e aplicación dos plans e programas de actuación preventiva.
- b. A avaliación dos factores de risco que poidan afectar á seguridade e á saúde dos funcionarios e traballadores nos termos previstos no Artigo 16 da Lei 31/95.
- c. A determinación das prioridades na adopción das medidas preventivas adecuadas e a vixilancia da súa eficacia.
- d. A información e formación dos funcionarios e traballadores
- e. A prestación dos primeiros auxilios e plans de emerxencia.
- f. A vixilancia da saúde dos funcionarios e 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 a desenvolver, en función das seguintes circunstancias: tamaño da empresa, tipos de riscos e a súa distribución por parte da empresa.

Artigo 55.—Delegados de Prevención

Os delegados de prevención son os representantes dos funcionarios 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 os efectos da utilización do crédito horario. Con todo, 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 entrañen danos derivados do traballo para a saúde dos funcionarios.

Artigo 56.—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 funcionarios 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 57.—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 no medio ambiente no traballo, así como, nos termos previstos no Artigo 40 da Lei 31/95, ós 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. Teren acceso, coas limitacións previstas no apartado 4 do Artigo 22 da Lei 31/95, á información e documentación relativas 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 indicadas, só poderá ser facilitada de maneira que se garante o respecto á confidencialidade.
- c. Ser informados polo presidente sobre os danos producidos na saúde dos funcionarios 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 funcionarios, 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 funcionarios, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.
- f. Acadar do presidente a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e a saúde dos funcionarios, 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 o órgano de representación dos funcionarios a adopción do acordo de paralización das actividades a que se refire o apartado 3 do Artigo 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 do empresario de non adoptar as medidas propostas polo delegado de prevención deberá ser motivada.

Artigo 58.—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 funcionarios 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.

Así mesmo, poderán 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, no seu seo debateranse, antes da súa posta 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 funcionarios, 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.

Artigo 59.—Equipos de Protección Individual (EPIS)

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

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.

Todos os EPIS adquiridos pola Deputación deberán levar o etiquetado CE de conformidade co fabricante, podendo o funcionario negarse a recoller o 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 funcionarios 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 60.—Vixilancia da saúde

O presidente garantiralles ós funcionarios 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 funcionario 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 funcionario pode constituír un perigo para el mesmo, para os demais funcionarios 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 perigosidade.

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

As medidas de vixilancia e control da saúde dos funcionarios levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do funcionario 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 funcionarios 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 lle 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 61.—Recoñemento médico

Todo persoal que entre a prestar servizos nesta Excma. Deputación Provincial someterase obrigatoriamente a recoñecemento médico ó inicio da súa relación laboral, a fin de poder comprobar que o funcionario reúne as condicións físicas adecuadas para desempeñar unha determinada praza ou posto de traballo.

TÍTULO VI. ASISTENCIA SANITARIA E FARMACÉUTICA

Artigo 62.—Asistencia sanitaria

A prestación de asistencia sanitaria a todos os funcionarios provinciais outorgarase segundo os termos e as condicións establecidas na lexislación actualmente vixente.

Para os funcionarios integrados con anterioridade ó 31 de marzo de 1993 a prestación da asistencia sanitaria realizárase mediante concerto cunha entidade privada e esta outorgarase coa mesma intensidade e extensión que no réxime xeral da Seguridade Social, de tal forma que os gastos que se lles orixinen ós asegurados por incumprimento do anteriormente establecido serán por conta da Corporación local.

En cambio, os funcionarios de novo ingreso, incluídos no réxime xeral da Seguridade Social, recibirán a prestación de asistencia sanitaria ó abeiro do disposto regulamentariamente nas normas específicas da Seguridade Social.

No suposto de que calquera das entidades aseguradoras da prestación de asistencia sanitaria denegue o aboamento do importe total dos gastos de desprazamento e as axudas de custo que lles poidan corresponder ós seus asegurados cando teñan que someterse a un tratamento médico fóra da provincia ou da Comunidade Autónoma, a Deputación Provincial anticipará o seu importe e exercerá as accións legais oportunas para recuperar as cantidades que se teñan satisfeito por tal concepto.

Artigo 63.—Asistencia farmacéutica

A Deputación Provincial outorgaralles a prestación de asistencia farmacéutica a funcionarios integrados con anterioridade ó 1 de abril de 1993 e que reciben a asistencia sanitaria a través de entidade privada, de acordo coa regulación establecida no réxime xeral da Seguridade Social.

TÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIAIS

Artigo 64.—Melloras sociais

Só poderán gozar das melloras sociais reguladas neste Capítulo os funcionarios de carreira dependentes desta Deputación Provincial, quedando excluídos os funcionarios interinos, así como todos aqueles que se atopen expresamente excluídos do ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 65.—Anticipos

Os funcionarios de carreira da Deputación Provincial poderán recibir anticipos de ata 4.200 euros. Con tal fin habilitarase anualmente unha partida de cento vinte mil douscentos (120.200) euros, destinada ó persoal funcionario e laboral fixo.

A partir do mes seguinte á data de percepción do anticipo detraerase da nómina do funcionario 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 en función da data de entrada neste, tendo preferencia os funcionarios 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 funcionario ó que 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 66.—Préstamos sen interese de ata a contía de seis mil euros

Poderánselles conceder préstamos sen interese ata unha contía máxima de seis mil euros ós funcionarios de carreira desta Deputación Provincial. Estes préstamos terán por obxecto financiar os seguintes gastos:

- a. Gastos destinados á compra de vivenda, que constitúa residencia única e habitual do peticionario, ou praza de garaxe.
- b. Gastos destinados a melloras de vivenda que reúnan as características anteriores.
- c. Gastos destinados á amortización de préstamos bancarios por adquisición ou mellora de vivenda habitual do peticionario.
- d. Gastos destinados a adquirir mobiliario para a vivenda habitual do peticionario.
- e. Gastos destinados á compra de vehículo particular, para aqueles funcionarios 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 del, integrante da unidade familiar.

Para tal fin consignarase anualmente unha partida orzamentaria dotada con 120.202,00 €, 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 lle teñan sido 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 fora concedido con anterioridade.

No suposto de que un funcionario a quen se lle outorgase un préstamo sen interese causara 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 funcional, 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 67.—Aplicacións orzamentarias

As partidas orzamentarias destinadas a atender os anticipos e préstamos sen interese terán vinculación xurídica.

Artigo 68.—Axuda de estudos

A Deputación habilitará un crédito de cento cincuenta mil (150.000,00 €) euros para a concesión de axudas de estudos ós funcionarios de carreira, laborais fixos e ós seus fillos.

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

Artigo 69.—Axudas sanitarias

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

O procedemento que se ha 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:

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

Ademais, os titulares da prestación de asistencia sanitaria por Seguridade Social, deberán xuntar á súa solicitude unha certificación da Tesourería Xeral da Seguridade Social na que conste que ó 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 do 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 dictame da Comisión Paritaria.

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

- Grupo A, B ou equivalente 60%
- Grupo C, D, E 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 á 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 funcionario da seguridade social ou da entidade privada por tal concepto, quedando incluídas dentro deste apartado as axudas para soletas e audífonos.

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

De igual maneira, as prestacións de asistencia sanitaria incluídas no Sistema de Seguridade Social que non sexan obxecto de cobertura polo concerto de entidade privada, aboaránselles ós funcionarios integrados anteriores ó 1 de abril de 1993, nos termos e condicións previstos no Sistema de Seguridade Social.

Tamén se lle 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 150,25 € ó ano. Será necesario achegar en todo caso unha prescrición do oftalmólogo ou óptico e 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 desestimaranse.

Artigo 70.—Plan de pensións

Durante a vixencia deste convenio a achega da Deputación ó Plan de pensións por cada funcionario de carreira será de 35,00 €/mes, cantidade que deberá ser complementada por parte do funcionario partícipe do plan cunha contía mínima de trinta e cinco euros/mes.

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

Artigo 71.—Axuda por natalidade

Os funcionarios terán dereito a unha axuda por natalidade de 300,00 €, que se aboará a tanto alzado e dunha soa vez, sen prexuízo das que poidan percibir de calquera outra administración pública por tal concepto.

Artigo 72.—Axudas a diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais

A Deputación Provincial aboará mensualmente ó persoal funcionario de carreira unha axuda por cada fillo, cónxuxe ou membro da unidade familiar a 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 ter 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 a quen 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 Excma. Deputación Provincial, acompañadas da 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 73.—Gastos de enterro

A Deputación subvencionará os gastos de enterro dos funcionarios de carreira e interinos en servizo activo coa cantidade de 1.800 euros.

Artigo 74.—Asesoramento e defensa xurídica

A Deputación, con carácter subsidiario, prestaralles asesoramento e defensa xurídica ós funcionarios 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 funcionario no exercicio do seu cargo. En tal caso, na aplicación do establecido neste artigo, dictaminará con carácter previo a Comisión Paritaria Mixta.

Artigo 75.—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 todo o persoal, 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 76.—Campamentos xuvenís

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

TÍTULO VIII. FORMACIÓN CONTINUA

Artigo 77.—Formación continua

De conformidade co III Acordo de formación continua nas administracións públicas 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:

- a. Participación, programación e seguimento do plan de formación.
- b. Proponer os cursos de capacitación profesional que considere precisos en cada servizo.
- c. Seguimento das accións formativas desenvolvidas pola Deputación.
- d. 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, realizárase dentro da xornada laboral ou fóra dela con compensación.

TÍTULO IX. RÉXIME DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I. RÉXIME DISCIPLINARIO DO FUNCIONARIO

Artigo 78.—Réxime disciplinario

Os funcionarios da Deputación Provincial de Pontevedra poderán ser sancionados, pola comisión de faltas tipificadas e a través do procedemento establecido no Real decreto lexislativo 781/86, do 18 de abril, Real decreto 33/86, de 10 de xaneiro, e Decreto 94/91, do 20 de marzo, polo que se aproba o regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

Primeira.—O presente acordo regulador, unha vez publicado integramente no Boletín Oficial da Provincia, será de aplicación 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 acordo regulador por parte do Pleno da Corporación provincial, será publicado 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 outubro de 2006 constituirase a Mesa de Negociación do Convenio, a instancia de calquera das partes, para efectuar a entrega da documentación indicada no apartado anterior ós representantes dos traballadores.
3. A partir deste momento terán lugar 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 primeiro 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 termos de aproximación, nos que tal equiparación se levará 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, con carácter excepcional, de acordo coas súas especificidades, por promoción interna e mediante o sistema de concurso-oposición



2. Para poder acceder á prazas convocadas requirirase estar en posesión do título esixido legalmente para o desempeño do posto. Non obstante, cando se trate de promoción interna do grupo D ó C 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 para facilitar a promoción profesional do grupo D ó C.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

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

Segunda.—Todas as partidas afectadas por este acordo regulador que non teñan determinada unha contía específica negociada ou un incremento legal que explicitamente lles afecte serán obxecto de incremento e aplicaráselles o índice porcentual sinalado nos orzamentos xerais do Estado.

Terceira.—Dada a representación que teñen os sindicatos na Xunta de Persoal, de conformidade co previsto no Artigo 7 do presente acordo regulador, a Comisión Paritaria Mixta estará integrada polos seguintes membros:

- 4 designados pola Corporación provincial.
- 4 designados polos sindicatos en proporción á representación na Xunta de Persoal, debéndose aplicar a distribución do seguinte xeito, de acordo cos resultados do último proceso electoral:
- 3 membros de CC.OO.
- 1 Membro de CIG.

Así mesmo, e en virtude do disposto no Artigo 59 deste acordo regulador, as seccións sindicais poderán designar o número de delegados sindicais que a continuación se relacionan, en proporción á representación na Xunta de Persoal, establecida en función dos resultados do último proceso electoral:

- 3 delegados de CC.OO.
- 1 delegado da CIG

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

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

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Queda derogado o IV Acordo regulador do 8 de xaneiro de 2001 de condicións de traballo para o persoal funcionario e laboral desta Deputación Provincial, así como demais acordos ou disposicións de igual ou inferior categoría que contradigan o disposto no V Acordo regulador.

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.

ANEXO II. BASES PARA ADSCRIPCIÓN A POSTOS DE TRABALLO VACANTES DE IGUAL OU SUPERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL

O amparo do establecido no Artigo 29 do V Acordo Regulador para persoal funcionario desta Excma. Deputación Provincial, en virtude das atribucións que me confire o artigo 61.12.b) do Real Decreto 2568/86, de 28 de novembro, en relación co artigo 15 da Lei 4/88 da Función Pública da Xunta de Galicia, así como acordo adoptado na Comisión Paritaria Mixta, Resolvo aproba-las bases que han de rexir a adscripción a postos de traballo de igual ou superior categoría profesional entre funcionarios que reúnan os requisitos esixidos legalmente para o seu desempeño:

Primeira.—Obxeto.—Esta convocatoria ten por obxeto cubrir provisionalmente postos de traballo de igual ou superior categoría profesional vacantes no cadro de persoal desta Excma Deputación Provincial por concurso de méritos.

Segunda.—Condicións dos aspirantes.—Podrán concorrir todos os funcionarios de carreira desta Excma. Deputación Provincial que se encontren en servizo activo e que reúnan as condicións que para estes postos de traballo se sinalan no Anexo I desta convocatoria.

Terceira.—Presentación de solicitudes.—As solicitudes para participar en cada proceso selectivo deberán presentarse no rexistro xeral da Deputación Provincial, segundo o modelo que figura no Anexo II, no prazo de quince días naturais contados a partir do seguinte á publicación desta Resolución no Tablón de anuncios do Centro, podendo utilizarse calquera das formas previstas no artigo 38.4 da Lei 30/92, do 26 de novembro.

Os aspirantes deberán achegar xunto coa solicitude o currículo vitae, no que se farán constar os títulos académicos, postos de traballo desempeñados, estudos, cursos realizados e cantos outros méritos estime poñer de manifesto, debendo xustificalos mediante certificación ou copia compulsada.

Cuarta.—Admisión de aspirantes.—Finalizado o prazo de presentación de instancias, a Excma. Deputación dictará resolución, declarando aprobada a lista de admitidos e excluídos, con especificación, no seu caso, dos motivos de exclusión, que se publicará no Tablón de anuncios do Centro.

Os aspirantes excluídos disporán dun prazo de dez días, contados a partir do seguinte ó da publicación da resolución, para poder emendar, no seu caso, o defecto que motivase a exclusión.

Quinta.—Tribunal cualificador.—Os membros do tribunal cualificador serán designados polo Ilmo. Sr. Presidente, estando integrado por cinco membros titulares e cinco suplentes, sendo a súa composición a seguinte:

- Presidente: o Presidente da Excma. Deputación Provincial ou Deputado Provincial en quen delegue.
- Secretario: o secretario xeral da Deputación Provincial ou o funcionario en quen delegue.
- Vocais: un Deputado Provincial; un funcionario de carreira de igual ou superior categoría profesional á da praza convocada; e un representante designado pola Xunta de Persoal, que actuará con voz e voto.

De conformidade co disposto no Artigo 4. e) do Real decreto 896/1991, do 7 de xuño, os vocais deberán posuír unha titulación ou especialización igual ou superior ás esixidas para acceder ó posto de traballo convocado e terán voz e sen voto.

Sexta.—Sistema de selección.—Establécese o sistema de concurso no que se valorarán os méritos específicos adecuados ás características do posto de traballo, consonte o seguinte:

- **BAREMO**

- a. **Experiencia profesional:**

Pola prestación de servizos relacionados co posto de traballo que se vai a desempeñar, 0'50 puntos por ano de servizo ou fracción superior a seis meses, ata un máximo de 5 puntos.

Pola prestación de servizos non relacionados co posto de traballo que se vai a desempeñar, 0'20 puntos por ano de servizo ou fracción superior a seis meses, ata un máximo de 5 puntos.

A experiencia profesional deberá acreditarse mediante certificación na que se fará constar o posto de traballo que desempeñou.

- b. **Méritos académicos:**

Por estar en posesión de títulos académicos relacionados co posto de traballo distintos ó esixido para o ingreso ata un máximo de 2 puntos:

1. Título de licenciado universitario: 1 punto
2. Título de diplomado universitario: 0'75 puntos

3. Título de Bacharelato superior, FP-2 ou equivalente: 0'50 puntos

Por estar en posesión de títulos académicos non relacionados co posto de traballo distintos ó esixido para o ingreso ata un máximo de 2 puntos:

4. Título de licenciado universitario: 0,60 punto
5. Título de diplomado universitario: 0'40 puntos
6. Título de Bacharelato superior, FP-2 ou equivalente: 0'25 punto

c. **Cursos:**

Por ter asistido a cursos de formación e perfeccionamento impartidos en centros oficiais, colexios oficiais ou escolas da Administración pública relacionados co posto de traballo á que se opta, ata un máximo de 2 puntos, computándose por curso:

1. De 100 ou máis horas de duración 0,40 puntos
2. De entre 60 e 99 horas de duración 0'30 puntos.
3. De entre 30 e 59 horas de duración 0,20 puntos
4. De entre 10 e 29 horas de duración 0'10 puntos.

No suposto de non acreditarse a duración dos cursos, estes valoraranse a razón de 0,10 puntos por curso.

d. **Antigüidade**

Valorarase en 0'10 puntos por ano de servicio ou fracción superior a seis meses, ata un máximo de 2 puntos. Neste apartado non se computarán os anos de servicios valorados no apartado a).

Sétima.—Resolución do concurso.—Efectuada a valoración do concurso, o tribunal fará pública a puntuación total no taboleiro de anuncios do Centro e dará traslado ó Ilmo. Sr. Presidente da Deputación Provincial da proposta de adscripción provisional.

Octava.—Adscripción provisional.—Concluído o proceso selectivo, o aspirante proposto polo tribunal, será adscrito con carácter provisional e transitorio o posto de traballo convocado ata que se provea polos cauces establecidos regulamentariamente, se amortice ou desaparezan as causas que motivaron esta adscripción provisional

Novena.—Carácter vencellante das bases.—Estas bases vencellan á Deputación Provincial, ó tribunal cualificador e ós aspirantes que participen no proceso selectivo convocado.

Décima.—Incidencias.—O tribunal queda facultado para interpretar as bases da convocatoria, así como para resolver cantas dúbidas e incidencias presente a súa aplicación, e poderá adopta-los acordos necesarios procurando a boa orde e desenvolvemento do proceso selectivo.

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.