



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DAS CONDICIÓNS DE EMPREGO DO PERSOAL LABORAL DO CONCELLO DE FOZ

TÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA

ARTIGO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Os acordos que se recollen neste convenio serán de aplicación ao persoal laboral, tanto fixo como temporal, que preste servizos no Concello de Foz.

Mailo disposto anteriormente ao persoal laboral temporal contratado no marco de plans, programas ou actividades subvencionadas seralles de aplicación a totalidade do articulado do presente documento nas formas previstas no art. 177.2 do R.D.L. 781/86 de abril.

ARTIGO 2.- ÁMBITO TEMPORAL: DURACIÓN E DENUNCIA DO CONVENIO.

O presente convenio regulador das condicións de emprego do persoal laboral entrará en vigor unha vez sexa publicado no Diario Oficial correspondente, previa a súa aprobación polo Pleno da Corporación.

O seu período de vixencia será, inicialmente, ata o 1 de xaneiro de 2013. Este período entenderase prorrogado por anualidades sempre que non se formule denuncia, por algunha das partes, e continuará en vigor ata que se acorde a súa modificación ou se aprobe un novo convenio.

Ámbalas partes conveñen en que o presente convenio considerárase denunciado cando se formule esta por escrito, e a un mínimo de tres meses de antelación ao da finalización da súa vixencia, ou de calquera das súas prórrogas, momento a partir do que deberán iniciarse as negociacións para a fixación das condicións do novo convenio que se pretenda aprobar, debendo obrigatoriamente iniciarse estas negociacións dentro do mes seguinte ao da data de presentación do escrito de denuncia.

ARTIGO 3.- OBXECTO.

O presente convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal laboral ao servizo do Concello de Foz, ao que lle resulte de aplicación, e no que se



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

inclúen, ademais dos dereitos e deberes básicos establecidos na vixente lexislación, aqueles outros resultantes das negociacións celebradas a tal efecto.

ARTIGO 4.- CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS.

Se por establecelo así unha futura lexislación, acordalo a Corporación, ou calquera outra causa legal, resultasen de aplicación condicións máis beneficiosas que as contempladas no presente documento, serán estas as que prevalezan, en substitución das correspondentes que figuran no convenio aprobado.

ARTIGO 5.- IRRENUNCIABILIDADE E APLICACIÓN DIRECTA.

Terase por nula e non feita a renuncia por parte dos traballadores afectados de calquera beneficio establecido no presente convenio colectivo.

Para calquera modificación ou establecemento de novas condicións, será imprescindible e obrigatoria a previa celebración de negociacións cos/as representantes do Persoal, e a correspondente aprobación plenaria.

ARTIGO 6.- CONFLICTIVIDADE LABORAL.

Antes de adoptar algún tipo de medida disciplinaria, ou actitude conflictiva de carácter colectivo ou individual, as partes asinantes do presente convenio, comprométese a esgotar a vía do diálogo, dentro do propio Concello, acudindo, en todo caso, á Comisión Paritaria que se crea no presente documento, a fin de analizar cada caso concreto.

CAPÍTULO II: SEGUIMIENTO E CONTROL DO CONVENIO COLECTIVO

ARTIGO 7.- COMISIÓN PARITARIA DE CONTROL E SEGUIMIENTO.

Co obxecto de analizar e resolver calquera dúbida que poida xurdir sobre a interpretación do presente convenio, créase unha Comisión paritaria de seguimento e control.

Fíxase como composición desta comisión: representando á Administración municipal, o alcalde-presidente e en representación dos traballadores, o comité de empresa. Contará tamén cun Secretario/a.

O Secretario/a, será designado por Resolución da Alcaldía, actuará con voz, pero sen voto, redactará as actas de cada reunión; librará as certificacións dos acordos que se adopten, a



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

petición dos membros da mesma; e cantos outros cometidos lle sexan encomendados pola Comisión, en relación co propio convenio.

Esta Comisión deberá constituírse no prazo de quince días a contar da entrada en vigor do presente documento.

Os acordos da Comisión adoptaranse por unanimidade dos seus membros.

ARTIGO 8.- FUNCÍONS DA COMISIÓN PARITARIA.

Son funcións da Comisión Paritaria:

- *A interpretación do texto do convenio, na súa aplicación práctica.*
- *A arbitraje, mediación e conciliación no tratamento e solución das cuestións e conflitos de carácter colectivo que se sometan á súa consideración, se as partes discordantes o solicitan expresamente e a Comisión acepta a función arbitral e mediadora ou conciliadora.*
- *A vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado no Convenio, segundo as oportunas recomendacións e interpretacións.*
- *A denuncia do incumprimento do Convenio.*
- *O estudio da evolución das relacións entre as partes signatarias do Convenio.*
- *Ter coñecemento dos acordos dos órganos da Corporación que afecten ao persoal atinxido polo presente Convenio Colectivo.*
- *Emitir informe, cando así lle sexa solicitado, en relación coas propostas de clasificación e valoración de postos de traballo, antes da súa aprobación polos órganos competentes do Concello de Foz.*
- *Calquera outra que se lle poida atribuír, ao abeiro de disposicións que no futuro se promulguen.*

TÍTULO II: DEREITOS E DEBERES

ARTIGO 9.- DEREITOS

No relativo aos dereitos do Persoal ao servizo do Concello de Foz, estarase ao disposto pola lexislación vixente e aplicable ao respecto, así como ao recoñecido expresamente no articulado do presente Convenio (título III e seguintes).



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

ARTIGO 10.- DEBERES

Os empregados públicos do Concello de Foz deberán desempeñar con dilixencia as tarefas que teñan asignadas e velar polos intereses xerais con suxección e observancia da Constitución e do resto do ordenamento xurídico, e deberán actuar con arranxo aos seguintes principios: obxectividade, integridade, neutralidade, responsabilidade, imparcialidade, confidencialidade, dedicación ao servizo público, transparencia, exemplaridade, austeridade, accesibilidade, eficacia, honradez, promoción do entorno cultural e ambiental, e respecto á igualdade entre mulleres e homes, que inspiran o Código de Conducta dos empregados públicos configurado polos principios éticos e de conduta regulados nos artigos 53 e 54 do Estatuto Básico dos Empregados Públicos e normativa autonómica de aplicación.

TÍTULO III. PERMANENCIA E ASISTENCIA AO TRABALLO

CAPÍTULO I: XORNADA DE TRABALLO

ARTIGO 11.- CALENDARIO LABORAL.

Será de aplicación o calendario que se estableza anualmente polos organismos competentes da Administración Central, da Autonómica ou da Local, dentro das súas respectivas competencias, e que afecten ao Concello de Foz.

1.- O calendario laboral normal que rexerá para o persoal laboral do Concello de Foz, será o que sexa aprobado, deberá permanecer exposto nos taboleiros de anuncios de cada Centro de Traballo.

2.- Os servizos que por a súa peculiaridade, teñan que organizar o seu traballo en turno ou de ser prestados en domingos-festivos ou horas nocturnas, e por tanto, non pode acollerse ao réxime xeral, elaboran un calendario especial, coa vixencia anual e baixo os principios de: igualdade, rotación e non discriminación dos traballadores.

3.- Os calendarios de turnos elabóranse anualmente e expóñense no taboleiro de anuncios da Corporación antes do 15 de decembro de cada ano. Calquera modificación que se pretenda levar a cabo no calendario (xeneral/especial), deberá de ser debidamente motivada e facerse pública con unha antelación mínima de 7 días, salvo supostos derivados de situacións sobrevidas ou urxentes.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

ARTIGO 12.- XORNADA LABORAL E HORARIO

A xornada ordinaria de traballo establécese en 35 horas semanais que serán prestadas de luns a venres de 08:00 a 15:00 horas.

Todo o persoal disfrutará durante a xornada dunha pausa de trinta minutos, que se computará como traballo efectivo.

Considerarase tamén como traballo efectivo o tempo que sexa imprescindible para recoller, ordenar, e garda-la roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. En calquer caso, o tempo empregado en cambiarse de roupa, non poderá superar os 10 minutos.

Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixo ou itinerantes, o cómputo da xornada normal comezará e rematará no lugar de recollida ou de reunión establecido a tal efecto.

Os traballadores que teñen que facer garda ou retén pola tarde, cambiarán 7 horas de garda por un día laborable., Cando en oficinas se estableza xornada festiva, será extensible a tódolos centros de traballo ao persoal dependente do Concello. Caso de non ser así pola natureza do servizo ou as súas necesidades compensarase con un día de descanso ou, no seu caso, economicamente. Na festividade de Santa Rita, como patrona da Administración local, determinarase un réxime especial de xornada de traballo.

ARTIGO 13.-HORARIO.

1.- O horario laboral establecido no carácter xeral, será de luns a venres de 08:00 a 15:00 horas. Establecéndose un horario de verán co respecto ao número de horas laborables anuais

2.- No suposto de que o persoal laboral suxeito ao réxime xeral, se vise obrigado a prestar servizos fóra da súa xornada laboral e do horario establecido, compensaráselle con días de descanso acumulable ou con indemnizacións económicas (elección a xuízo da Alcaldía-Presidencia previa petición do interesado).

3.- Establécese un marxen de flexibilidade no horario dun cuarto de hora diario, que haberá de recuperarse no mesmo día. O citado marxen de flexibilidade enténdese no primeiro carto de hora e deberá ser recuperado á hora de saída, co mesmo tempo que o demorado na entrada a costa do período de descanso, previsto no párrafo anterior.

4.- No caso de que sexa necesario que un traballador sometido a xornada laboral, deba



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

prescindir dos seus días de descanso, será preciso que o Alcalde-Presidente comunique motivadamente tal eventualidade, con 4 días de antelación, salvo no suposto que este termino non sexa posible por corresponderse con situación de imposible previsión ou causas de catástrofe ou calamidade pública.

5.- No tempo do traballo computarase de modo que tanto ó comenzo, como ó final da xornada diaria, o traballador atoparase no seu posto de traballo. Para os traballadores que desempeñen a súa actividade en Centros ou lugares itinerantes, o conxunto da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecida, tanto a entrada como á saída do traballo.

6. Os servizos que polo súa especificidade teñan turnos especiais para a modificación dos mesmos deberá contarse coa previa consulta coas organizacións sindicai

CAPÍTULO II: VACACIÓNS, PERMISOS E LICENCIAS

Sen prexuízo da adaptación automática que se producirá en caso de modificación da lexislación vixente en materia de vacacións, permisos e licenzas queda establecido para o persoal laboral, incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio, o seguinte réxime de licenzas, vacacións e permisos.

ARTIGO 14.- LICENZAS

Poderán concederse licenzas nos seguintes casos e condicións:

- *Por matrimonio, o persoal laboral terá dereito a unha licenza retribuída de vinte días naturais ininterrompidos.*
- *Por embarazo, nas condicións e duración previstas na lexislación xeral.*
- *Por asuntos propios poderán concederse licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de tres meses cada dous anos, a concesión de licenzas por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidades do servizo.*
- *As licenzas por enfermidade fixaranse de acordo co réxime da seguridade social a que pertenza o persoal laboral.*
- *Poderán concederse licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa administración pública, previo informe favorable do superior xerárquico, devengando o persoal laboral as retribucións básicas.*



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

ARTIGO 15.- VACACIÓNS

1. O persoal laboral terá dereito, por ano completo de servizos, a gozar dunha vacación retribuída dun mes natural ou de vinte e dous días hábiles anuais, ou aos días que correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos efectivos.

Así mesmo, terá dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo, engadíndose un día hábil máis ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un total de vinte e seis días hábiles por ano natural.

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

2. Os períodos vacacionais se disfrutarán de forma obligatoria dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos vacacionais sexan compatibles coas necesidades do servizo.

3. Aos efectos previstos no presente artigo, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

4. No caso de que o período de vacacións coincida co permiso previsto para os supostos de permiso por parto, permiso por adopción ou acollemento, permiso por paternidade, ou permiso por razón da violencia de xénero, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo.

5. De producirse baixa con anterioridade ao comezo das vacacións programadas e persistir tal situación no día previsto para o comezo destas, non comezarán a computarse como tales.

6. O calendario de vacacións elaborárase anualmente, téndose en conta as necesidades dos servizos, oídos os órganos de representación do persoal.

O calendario anual poderá ser modificado tras a solicitude dos interesados, a condición de que non exista oposición fundamentada en razóns obxectivas do servizo e non afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.

Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado.

7. Os permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo, poderán acumularse ao período de vacacións, ata logo da finalización do ano natural ao que aquelas correspondan.

8. As vacacións non poderán ser compensadas en metálico nin en todo, nin en parte, salvo



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

cando no transcurso do ano prodúzase a extinción da relación de emprego co traballador/a ou sexa declarado en situación de excedencia ou suspensión de funcións e aínda non teña gozado ou completado o goce do período vacacional.

ARTIGO 16.- PERMISOS

Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

a. Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, sete días hábiles.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso prodúzase na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

b. Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día na mesma localidade e dous días se hai cambio de localidade. Se a unidade familiar está composta por dúas ou máis membros, o permiso será de dous días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.

c. Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos. Fíxanse 20 horas as mensuais de libre disposición sindical para cada un dos membro do comité de empresa. Non terán computadas como tales horas sindicais, todas aquelas que se inverten en reunións da Mesa de Negociación, Comisión Paritaria Mixta, e todas aquelas que se realicen por iniciativa do propio concello.

d. Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración, debendo solicitarse con 48 horas de antelación e presentarse o xustificante respecto diso.

e. Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, a traballadora terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e final da xornada, ou nunha hora ao comezo ou final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, poderá substituírse o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, ou por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento, despois do goce do permiso de maternidade.

A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas a que se tería dereito se se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

ausencia.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito computarase durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

f. Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o traballador/a terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias, percibindo as retribucións íntegras. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

g. Por razóns de garda legal, cando o persoal laboral teña ao coidado directo a algún menor de doce anos, unha persoa maior que requira especial dedicación ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución dun terzo ou un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o persoal laboral que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse en por si e non desempeñe actividade retribuída.

h. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica e previa xustificación da necesidade de realización das mesmas dentro da xornada de traballo.

i. As traballadoras terán dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

j. Para acompañar ao seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, o persoal laboral terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

k. Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, acollidos/acollidas ou familiares conviventes, e para atender ao seu coidado, o persoal laboral terá dereito a un permiso retribuído, cuxa duración máxima será de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, poderá utilizarse de xeito separado ou acumulada.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

l. Por ser preciso atender ao coidado dun familiar de primeiro grao, o persoal laboral terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.

Se houberse máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderá prorratearse entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, no seu caso, o de dous meses.

m. Para acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico durante a xornada de traballo, os/as traballadores/as terán dereito a un permiso polo tempo necesario, a condición de que non se poida acudir fóra da xornada laboral, debendo xustificarse cos partes de asistencia e consulta.

n. O persoal laboral terá dereito a ausentarse para acompañar ás revisións médicas aos fillos e fillas e as persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

2. Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral, debendo acreditarse documentalmente o motivo e tempo investido.

3. Poderá disporse de ata nove días ao ano, como máximo, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Así mesmo, terase dereito ao goce de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio (bienio), que se incrementará nun día adicional por cada trienio (bienio) cumprido a partir do oitavo.

Cando non sexa posible o disfrute do referido permiso antes da finalización do mes de decembro do ano en curso, poderase disfrutar durante o mes de xaneiro do ano seguinte.

4. En todo caso, concederanse os permisos seguintes:

a. Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do permiso.

No entanto o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, sexa de



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou filla ou de parto múltiple.

Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato haxa de permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato atópese hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

b. Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase a elección do laboral, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo permítano, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado ou acollido, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata tres meses de duración, e durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas, podendo gozarse de forma fraccionada, sempre que non se superen os tres meses.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

Con independencia do permiso de ata tres meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto contemplado en devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan na normativa de aplicación na Comunidade Autónoma de Galicia, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

c. Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. En caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Nos supostos de adopción ou acollemento, se ambos os proxenitores fosen persoal ao servizo do Concello de Foz, o permiso poderá distribuírse a opción dos interesados, quen poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos, respectando en todo caso o prazo de duración.

Este permiso é independente do goce compartido dos permisos previstos nos apartados a) e b).

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nos apartados a) e b) nos supostos seguintes:

- Cando o pai faleza antes da utilización íntegra de devandito permiso.*
- Se a filiación paterna non estivese determinada.*
- Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.*
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se reconece á nai a garda do fillo ou filla recentemente nado.*
- No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados neste apartado.*



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

Nos casos previstos nos apartados a), b) e c), o tempo transcorrido durante o goce destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal laboral durante todo o período de duración do permiso, e, no seu caso, durante os períodos posteriores ao goce do mesmo, se, de acordo coa normativa de aplicación, o dereito a percibir algún concepto retributivo determínase en función do período de goce do permiso.

Os traballadores que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo nos termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao goce do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

d. Permiso por razón de violencia de xénero sobre o persoal laboral: as faltas de asistencia do persoal laboral vítima da violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, o persoal laboral vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa 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 poidan serlles de aplicación, nos termos que para estes supostos estableza a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

ARTIGO 17.- RÉXIME DE LICENZAS POR ENFERMIDADE

As enfermidades que impidan o normal desempeño das funcións públicas darán lugar a licenzas de ata tres meses cada ano natural, con plenitude de dereitos económicos. Ditas licenzas poderán prorrogarse por períodos mensuais, devengando só as retribucións básicas.

Tanto inicialmente como para solicitar a prórroga deberá acreditarse a enfermidade e a non procedencia da xubilación por inutilidade física.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

TÍTULO IV: ACCESO, PROVISIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

CAPÍTULO I. ACCESO E PROVISIÓN

ARTIGO 18.- ACCESO

Todos os cidadáns teñen dereito ao acceso ao emprego público de acordo cos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, e de acordo co previsto na Lei 7/2007 de 12 de abril, pola que se aproba o Estatuto Básico dos Empregados Públicos e no resto do ordenamento xurídico.

O Concello de Foz seleccionará ao seu persoal laboral mediante procedementos nos que se garantan os principios constitucionais antes expresados, así como os establecidos a continuación:

- a. Publicidade das convocatorias e das súas bases.*
- b. Transparencia.*
- c. Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.*
- d. Independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.*
- e. Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas a desenvolver.*
- f. Axilidade, sen prexuízo da obxectividade, nos procesos de selección.*

Para poder participar nos procesos selectivos será necesario reunir os seguintes requisitos:

- a. Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007 no que respecta ao acceso ao emprego público dos nacionais doutros estados.*
- b. Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas.*
- c. Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por Lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público.*
- d. Non ser separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para o acceso ao corpo ou escala de funcionario, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso do persoal laboral, no que fose separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non atoparse inhabilitado ou*



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

en situación equivalente nin ser sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.

e. *Posuír a titulación esixida.*

ARTIGO 19.- OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO.

Aplicaranse na oferta de emprego público os seguintes criterios:

Os postos de traballo dotados presupostariamente, que non sexan susceptibles de ser cubertos por persoal do Concello, constituirán a oferta de emprego público, unha vez consensuada na Mesa de Negociación, axustándose, ao que dispoña a Lei de Orzamentos Xerais do Estado, cada ano.

Na oferta de emprego público deberá figurar o número porcentual que a lexislación vixente reserve a persoas con minusvalía de acordo co disposto no artigo seguinte, especificando a denominación e características das prazas.

ARTIGO 20.- PERSONAS CON DISCAPACIDADE

Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao cinco por cento das vacantes para ser cubertas entre persoas con discapacidade, considerando como tales as definidas no apartado 2 do artigo 1 da Lei 51/2003, de 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas, de modo que progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais en cada Administración Pública.

O Concello adoptará as medidas precisas para establecer as adaptacións e axustes razoables de tempos e medios no proceso selectivo e, unha vez superado devandito proceso, as adaptacións no posto de traballo ás necesidades das persoas con discapacidade.

ARTIGO 21.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN.

Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e tenderase, así mesmo, á paridade entre muller e home.

O persoal de elección ou de designación política, os funcionarios interinos e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ninguén.

ARTIGO 22.- SISTEMAS SELECTIVOS.

1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrencia, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas no EBEP e demais normativa de aplicación.

Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

2. Os sistemas selectivos de persoal laboral fixo serán os de oposición, concurso-oposición, ou concurso de valoración de méritos.

3. Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas a superar e a adecuación ao desempeño das tarefas dos postos de traballo convocados, incluíndo, no seu caso, as probas prácticas que sexan precisas. As probas poderán consistir na comprobación dos coñecementos e a capacidade analítica dos aspirantes, expresados de forma oral ou escrita, na realización de exercicios que demostren a posesión de habilidades e destrezas, na comprobación do dominio de linguas estranxeiras e, no seu caso, na superación de probas físicas.

4. Os procesos selectivos que inclúan, ademais das preceptivas probas de capacidade, a valoración de méritos dos aspirantes só poderán outorgar a devandita valoración unha puntuación proporcionada que non determinará, en ningún caso, por si mesma o resultado do proceso selectivo.

5. Para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos, as probas poderán completarse coa superación de cursos, de períodos de prácticas, coa exposición curricular polos candidatos, con probas psicotécnicas ou coa realización de entrevistas. Igualmente poderán esixirse recoñecementos médicos.

6. A efectos de dar cumprimento á normalización do idioma galego na Administración local galega e garantir o dereito dos administrados ao uso da lingua propia de Galicia nas relacións coa Administración pública no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, e en cumprimento da obrigaçión de promover o uso normal do galego por parte dos poderes públicos de Galicia que determina o artigo 6.3 da Lei de Normalización Lingüística nas probas selectivas que se realicen para o acceso a prazas de persoal laboral deste Concello, terá que demostrase o coñecemento do idioma galego

7. Os órganos de selección non poderán propor o acceso á condición de laboral dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, excepto cando así o prevea a



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

propia convocatoria.

ARTIGO 23.- PRINCIPIOS E PROCEDEMENTOS PARA A PROVISIÓN DE POSTOS DE PERSOAL LABORAL FIXO

1. *A provisión de postos de traballo no Concello de Foz levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública de conformidade co que determinen as relacións de postos de traballo en atención á natureza das súas funcións.*

2. *Tamén serán de aplicación ao Concello de Foz outros sistemas de provisión e mobilidade previstos na normativa de función pública aplicable ás entidades locais.*

As bases e convocatorias serán publicadas a través dos medios que resulten máis axeitados e, en todo caso, no taboleiro do Consistorial. O anuncio da convocatoria insertarase, así mesmo, no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ou no seu caso, nun xornal, cando menos, de ámbito provincial. As bases conterán necesariamente:

1. *O posto que se convoca.*
2. *Os requisitos esixidos para o seu desempeño.*
3. *O prazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso poderá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir da súa publicación.*
4. *Baremo.- Méritos (para a fase de concurso de méritos cando proceda) avaliaranse como tales:*
 - *Antigüidade no desempeño de postos de traballo na Administración Pública, calquera que fose o seu carácter.*
 - *Cursos de formación e perfeccionamento (relacionados sempre coas funcións do posto ó que aspira).*
 - *Titulacións académicas superiores, excluindo as que serviron para obter outra superior ou complementarias das que se esixen para o acceso ó grupo relacionadas con funcións propias do posto de traballo e outras homologadas por organismos oficiais, relacionados coas funcións propias do posto.*
 - *Coñecemento do idioma galego en niveis superiores ao esixidos para o acceso a praza..*
 - *Poderase incluír así mesmo unha entrevista e/ou test psicotécnico para valorar a idoneidade para o desempeño do posto de traballo que se convoca para a súa provisión.*



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

- *No caso de empate, terá preferencia para que lle sexa adxudicado o posto ó que obtivese maior puntuación polo apartado primeiro e, de persistir o empate, terá preferencia o de maior idade.*

3. *O Concello de Foz promoverá procedementos de funcionarización dos traballadores laborais nos termos e condición fixados no Estatuto Básico do Empregado Público e a súa normativa de desenvolvemento.*

ARTIGO 24.- POSTOS DE TRABALLO DE SEGUNDA ACTIVIDADE

Por razóns da saúde ou idade os traballadores/as poderán prestar os servizos dentro dun posto de traballo adecuado a súa condición.

O Concello, a proposta da Comisión Paritaria Mixta, poderá crear postos de traballo de segunda actividade nos servizos que cubrirá o persoal adscrito ó propio servizo ou a outros, previo informe dos servizos médicos especializados se se considerase necesario, tendo en conta a idade e o estado físico do traballador/a. En todo caso, estes destinos serán voluntarios. Recoñcese a posibilidade de obter a un posto de traballo de segunda actividade, conservando as súas retribucións integras, ós traballadores municipais cunha idade igual ou superior a 55 anos ou minúsvaia recoñecida que o incapacite para o desenvolvemento do posto de traballo e que así o solicite. Sempre que exista dispoñibilidade de postos e non podendo permanecer nesta situación unha vez cumpran 65 anos e poidan xubilarse.

CAPÍTULO II. EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

ARTIGO 25. EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

O contrato de traballo fixo ou temporal extinguirase nos supostos establecidos no artigo 49 do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 26. XUBILACIÓN

En materia de xubilación do persoal laboral estarase ao disposto na normativa laboral e de Seguridade Social que lle resulte de aplicación.

En particular, os traballadores/as do Concello poderán optar polas modalidades de xubilación parcial e xubilación anticipada nos termos previstos no Real Decreto Lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de Seguridade Social e demais normativa aplicable ao persoal laboral ao servizo das Corporacións Locais e da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

TÍTULO V.- FORMACIÓN E CAPACITACIÓN PROFESIONAL

ARTIGO 27.- FORMACIÓN, PERFECCIONAMENTO E ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL.

A.- PROMOCIÓN E ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL.

O persoal terá dereito a ver facilitada a realización de estudos para obter títulos académicos ou profesionais e realizar cursos de perfeccionamento profesional.

B.- CURSOS DE FORMACIÓN:

O Concello promoverá a capacitación profesional de persoal ó seu servizo mediante a impartición de cursiños de capacitación profesional, que de especialización, a de ser posible, dentro da xornada laboral.

De tódalas comunicacións de impartición de cursiños recibidas no Concello darase traslado ós distintos centros de traballo, co obxecto dunha máis ampla difusión entre o persoal e os seus delegados.

O persoal que desexe asistir a algún destes cursos deberá solicitalo mediante escrito dirixido á Alcaldía.

Para a asistencia a cursos será necesaria a conformidade do Xefe de Servizo, e a autorización da Alcaldía que deberá valorar as necesidades do servizo, a dispoñibilidade orzamentaria e a necesidade e conveniencia do curso de formación. O Concello aboará a matrícula e os gastos de desprazamento, así como as dietas por manutención na contía legalmente establecida.

C.- GARANTÍA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:

O/a Alcalde/sa ou Concelleiro/a Delegado/a de persoal deste Concello xunto co Comité de Empresa garantirán que se respecte en todo momento o principio de igualdade de oportunidades no acceso ós curso de formación, sen prexuízo das accións de discriminación positiva previstas pola lexislación vixente para promover a realización efectiva dos principios de igualdade efectiva entre homes e mulleres e conciliación da vida familiar e laboral.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

TÍTULO VI. SISTEMA RETRIBUTIVO E MELLORAS SOCIAIS E ASISTENCIA XURÍDICA

CAPÍTULO I.- SISTEMA RETRIBUTIVO.

ARTIGO 28.- PRINCIPIOS XERAIS.

O persoal laboral do Concello de Foz, por medio da RPT no momento en que se aprobe asimilarse na contía das súas retribucións totais e na súa estrutura retributiva ao persoal funcionario/a do Concello.

ARTIGO 29.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

En virtude da asimilación que se recoñece a todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo, a estrutura retributiva do mesmo será a seguinte:

-Retribucións Básicas: estas retribucións comprenden soldo base, antigüidade e pagas extraordinarias, fixadas polas Leis de Orzamentos aprobadas anualmente correspondentes ao grupo de titulación ao que se atope asimilado o traballador.

-Retribucións complementarias: estas retribucións comprenden o complemento equivalente ao de destino, o complemento equivalente ao específico, o complemento de produtividade e as gratificacións por servizos extraordinarios fora da xornada laboral.

Todas as retribucións que perciba cada traballador recolleranse unicamente na nómina do mes que corresponda sen que poidan efectuarse pagos fora deste documento.

ARTIGO 30.- SOLDADO BASE.

O importe do soldo base será o equivalente ao establecido para o persoal funcionario/a do grupo de titulación que se corresponda cos cinco grupos profesionais nos que se clasifica o persoal laboral.

ARTIGO 31.- ANTIGÜIDADE.

A antigüidade do persoal laboral devengarase por bienios segundo tabla anexa

O bienio consiste nunha cantidade igual para cada grupo profesional por cada dous anos



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

de servizos neste Concello nunha determinada categoría profesional, e terá efectos económicos dende o primeiro día do mes seguinte a aquel en que se perfeccione.

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

Cando un traballador/a cambia de grupo profesional antes de completar un bienio, a fracción de tempo transcorrida considerarase como tempo de servizos prestados no novo grupo.

ARTIGO 32.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

As pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano, de acordo coa normativa vixente, devengarase o día primeiro dos meses de xuño e de decembro.

ARTIGO 33.- COMPLEMENTO EQUIVALENTE AO DE DESTINO.

Constitúe a retribución de vencemento mensual que corresponde percibir a cada traballador pola progresión alcanzada dentro do sistema de carreira administrativa, en atención a súa categoría profesional e o grao de complexidade e dificultade que presenta o normal desenvolvemento das tarefas encomendadas.

Serán de aplicación ao persoal laboral os mesmos niveis de complemento de destino establecidos para os funcionarios.

As cantidades a percibir por este concepto son as que están fixadas ou se poidan fixar en adiante por acordo do Pleno da Corporación, mediante a aprobación ou modificación da Relación de Postos de Traballo.

ARTIGO 34.- COMPLEMENTO EQUIVALENTE AO ESPECÍFICO.

Este complemento, de vencemento mensual, ten por obxecto retribuír a especial dificultade técnica, responsabilidade, dedicación, incompatibilidade esixible para o desempeño de determinados postos de traballo ou as condicións en que se desenvolve o mesmo (penosidade, perigosidade, nocturnidade, etc...).

As cantidades a percibir por este concepto son as que están fixadas ou se poidan fixar en adiante por acordo do Pleno da Corporación, mediante a aprobación ou modificación da Relación de Postos de Traballo.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

ARTIGO 35.- RETRIBUCIÓN POR XORNADA INFERIOR Á ORDINARIA.

Os traballadores/as que presten servizos en xornada inferior á ordinaria ou por horas percibirán o salario base, as pagas extraordinarias, a antigüidade, o complemento de destino e o complemento específico en proporción á xornada que efectivamente realice.

ARTIGO 36.- CÁLCULO DE DEDUCCIONES.

Para practicar as deduccions de haberes así como nos casos de reingreso ou excedencias e, en xeral, nos supostos de dereitos económicos que deban liquidarse por días ou con redución ou deducción proporcional de retribucións, aplicaranse as mesmas regras de cálculo previstas na normativa vixente para funcionarios/as públicos.

ARTIGO 37.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDADE.

O complemento de produtividade remunerará o especial rendemento e a actividade extraordinaria, o interese e iniciativa ou esforzo con que o traballador/a desempeña as súas funcións, así como os resultados obtidos.

A asignación individual do complemento de produtividade será o resultado da ponderación dos seguintes factores:

- a) *Competencia práctica: valorando a capacidade manifestada na realización das tarefas propias do posto de traballo e o grado de fiabilidade que merece no seu desempeño.*
- b) *Colaboración: valorando a disposición para cumprir normas ou aceptar suxerencias e indicacións, así como a maneira de relacionarse no posto de traballo.*
- c) *Dirección: valorando a capacidade de organizar os servizos baixo a súa dependencia, así como a capacidade de propor suxerencias e indicacións.*
- d) *Responsabilidade: valorando a capacidade de asumir e levar a cabo as tarefas encomendadas e de aceptar como propios os resultados do traballo.*
- e) *Volume de traballo: valorando a cantidade de tarefas e actividades que se realizan, así como a rapidez en executalas.*
- f) *Iniciativa: valorando a capacidade para dar resposta as esixencias do posto de traballo, tanto as habituais como as novas e imprevistas, así como de tomar decisións ou elixir entre diferentes opcións.*
- g) *Cumprimento de obxectivos: valorando as tarefas executadas, grado de cumprimento dos obxectivos e porcentaxe de execución dos créditos orzamentarios asignados.*



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

h) Acumulación temporal de funcións: valorando o desempeño temporal de funcións distintas non asignadas ao posto de traballo.

Para a valoración destes factores o xefe inmediato de cada traballador ou, no seu defecto, o Secretario para os traballadores que están adscritos ou dependan de Secretaria e o Interventor para os que están adscritos a área de intervención, emitirán un informe no que se evaluarán ditos factores como satisfactorios ou non satisfactorios.

Corresponderalle a Alcaldía a valoración destes factores no caso dos traballadores da súa dependencia, no caso dos funcionarios con habilitación de carácter estatal e no caso do persoal eventual.

A asignación individualizada deste complemento corresponderá a Alcaldía dentro dos límites máximos fixados polo Pleno.

En calquera caso, con carácter previo a resolución de outorgamento deste complemento darase coñecemento aos representantes do persoal.

ARTIGO 38.- GRATIFICACIÓNS POR SERVIZOS EXTRAORDINARIOS FÓRA DA XORNADA LABORAL.

Teñen a consideración de servizos extraordinarios os realizados fora da xornada ordinaria de traballo de cada servizo.

As horas extraordinarias serán voluntarias, e terán carácter excepcional, debendo xustificarse a súa realización en excepcionais necesidades do servizo. Compensaranse preferentemente con descansos, a razón dunha (1) hora de descanso por cada hora deste tipo traballada. No caso de que sexan realizadas en domingos, festivos, días de descanso ou nocturnas, compensaranse con dúas (2) horas por cada unha traballada. Poderán ser acumulables para o seu disfrute ata completar xornadas íntegras de traballo, non acumulables as vacacións ordinarias.

De non ser posible a súa compensación en días por necesidade de servizo, o que deberá xustificarse, serán compensadas economicamente como gratificacións, aboándose por cada hora extra realizada o valor dunha hora normal segundo as retribucións de cada traballador incrementada nun 75%. No caso de que as horas extraordinarias se realicen en domingos ou festivos, aboarase por cada hora extra o valor dunha hora normal segundo as retribucións de cada traballador incrementada nun 150%.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

Para o cálculo do valor da hora normal teranse en conta a retribución total anual de cada traballador (excluíndo bienios ou quinquenios ou a axuda familiar) entre o número total de horas anuais de xornada. Todo o persoal do Concello que por necesidades do servizo se vexa obrigado a traballar as noites do 24 e 31 de decembro e o sábado de semana santa, percibirá unha gratificación especial, consistente en computar as horas traballadas como horas dobre.

Para o debido control do número de horas extraordinarias realizadas, entregaráselle trimestralmente aos representantes do persoal copia das mesmas.

En todo caso o número de horas extras non excederá de 80 ao ano por traballador/a.

As gratificacións que remuneren estes traballos non serán en ningún caso fixas na súa contía nin periódicas no seu devengo.

ARTIGO 39.- PERCEPCIÓNS NON SALARIAIS: INDEMNIZACIÓNS POR RAZÓN DO SERVIZO.

Os traballadores/as terán dereito a percibir as seguintes indemnizacións por razón do servizo:

a) Dietas: enténdese por dietas a cantidade diariamente devengada para satisfacer os gastos que orixinan a estancia e manutención fora do posto de traballo habitual. Considerarase como dieta completa se se pernocta fora da residencia habitual. As contías serán as sinaladas na lexislación vixente aplicable en cada momento.

b) Gastos de desprazamento: consideraranse gastos de desprazamento a cantidade que se lle aboe ao traballador/a 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 íntegramente.

Nos casos de utilización de vehículo particular, aboaráselle a quilometraxe en función do importe por quilómetro que para tales efectos estableza a lexislación vixente.

Cando así o solicite o persoal e así se autorice ou conste na orde do servizo, o aboamento das cantidades correspondentes realizarase con antelación ao seu desembolso polo



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

interesado, con cargo a un anticipo a conta, co obriga de xustificar posteriormente a realización do servizo encomendado.

ARTIGO 40.- RECOÑECEMENTO DE SERVIZOS PREVIOS.

Recoñeceranse aos traballadores laborais deste Concello a totalidade dos servizos indistintamente prestados por eles nas distintas administracións públicas, previos a súa condición de fixos, nos mesmos termos que para os funcionarios se recolle na normativa en vigor.

Os traballadores que o soliciten xustificarán a súa pretensión mediante certificación acreditativa dos servizos prestados, que deberán estender as autoridades competentes facendo constar os anos, meses e días de servizos prestados.

ARTIGO 41.- RETRIBUCIÓNS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABALLO OU EMFERMIDADE COMÚN.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste Concello percibirá o 100% das súas retribucións (básicas máis complementos) no caso de incapacidade por enfermidade común ou accidente laboral ata un máximo de tres meses ao ano.

CAPÍTULO II. MELLORAS SOCIAIS.

ARTIGO 42.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Só poderán disfrutar das melloras sociais recollidas neste capítulo o persoal laboral fixo ou indefinido de plantilla (excluídos laborais temporais).

O Concello de Foz comprométese a aportar 12.000 euros anuais dedicadas as Melloras Sociais do persoal contratado ao Servicio Municipal e funcionario que se repartirán segundo unha ordenanza de Acción Social negociada cos traballadores e a Administración

Unha vez aprobado o Convenio polo Concello Pleno, iniciarase de maneira inmediata coa participación dos representantes dos traballadores a elaboración da Ordenanza de Acción Social, na que se regulará a xestión do Fondo Social. Esta Ordenanza deberá ser publicada no prazo de seis meses dende a firma do presente convenio.

ARTIGO 43.- ANTICIPOS.

O persoal laboral fixo do Concello poderá percibir anticipos de ata dúas (2) mensualidades



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

das súas retribucións básicas líquidas cun máximo de 3.000,00 euros.

Con tal fin o Concello habilitará anualmente unha partida no orzamento xeral destinada a todos/as os/as traballadores/as e funcionarios do Concello.

Presentada solicitude no Rexistro Xeral do Concello polo traballador deberá concedérselle no prazo máximo dun mes sempre que exista crédito na partida correspondente.

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

Anticipo de unha (1) mensualidade.....Reintegro en 10 mensualidades

Anticipo de dúas (2) mensualidades.....Reintegro en 14 mensualidades

Os traballadores poderán reintegrar en menos tempo o anticipo recibido e liquidalo na súa totalidade cando o estimen conveniente dentro do prazo concedido.

O persoal laboral que non teña a condición de fixo só poderá solicitar o anticipo dunha (1) mensualidade e deberá reintegralo no prazo que reste para finalizar o seu contrato ou como máximo no prazo de dez meses, e sempre concederáse supeditado a descontar a parte pendente de amortizar na última mensualidade.

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

ARTIGO 44.- PLAN DE PENSIÓNS.

O Concello de Foz conta cun Plan de Pensións que inclúe a continxencia de xubilación, destinando a tal fin o máximo previsto na Lei de orzamentos xerais do estado

O plan de pensións terá carácter voluntario e a asignación individual das aportacións determinarase en relación co grupo ou subgrupo de clasificación ao que pertenza e coa súa antigüidade, de acordo ao establecido no plan.

CAPÍTULO III. ASISTENCIA XURÍDICA

ARTIGO 45 .- ASISTENCIA XURÍDICA.

O Concello de Foz garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores que precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

servizo.

Así mesmo, o Concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación do servizo dos traballadores propios, agás no caso de negligencia destes últimos, debidamente probada. Para estes casos o Concello subscribirá unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

Do mesmo xeito, o Concello de Foz concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente por un importe mínimo por sinistro de trinta e seis mil euros

TITULO VII. DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 46.- PRINCIPIOS XERAIS.

Os empregados públicos teñen dereito á negociación colectiva, representación e participación institucional para a determinación das súas condicións de traballo.

O Concello de Foz, a través do presente convenio, reconece a aplicación ao seu persoal laboral, do disposto pola Lei Orgánica 11/95, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical (L.O.L.S.), Real Decreto Lexislativo 1/1995 polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, os preceptos de directa aplicación previstos na Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico dos Empregados Públicos, e demais lexislación que lle resulte de aplicación en materia de dereitos sindicais do persoal laboral.

ARTIGO 47.- DO DEREITO Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA

O persoal incluído no ámbito funcional deste Convenio, terá dereito a participar na determinación das súas condicións de traballo, conforme á lexislación vixente aplicable e ó disposto nos seguintes artigos.

ARTIGO 48.- DA MESA XERAL DE NEGOCIACIÓN.

No Concello de Foz, e coa finalidade de posibilitar a participación dos empregados públicos na determinación das súas condicións de traballo, constituirase unha mesa xeral de negociación na que estarán presentes os representantes da Administración, os/as representantes dos/as traballadores/as (Comité de Empresa), e os/as representantes das organizacións sindicais máis representativas.

A Mesa Xeral de negociación reunirse polo menos unha vez ó ano, antes da aprobación inicial do Orzamento Xeral do Concello de Foz.

As negociacións realizaranse sempre baixo o principio de boa fe.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

ARTIGO 49.- FUNCIONS DOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES.

Os órganos de representación do persoal laboral terán as seguintes funcións:

a. *Recibir información, sobre a política de persoal, así como sobre os datos referentes á evolución das retribucións, evolución probable do emprego no ámbito correspondente e programas de mellora do rendemento.*

b. *Emitir informe, a solicitude do Concello, sobre o traslado total ou parcial das instalacións e implantación ou revisión dos seus sistemas de organización e métodos de traballo.*

c. *Ser informados de todas as sancións impostas por faltas moi graves.*

d. *Ter coñecemento e ser oídos no establecemento da xornada laboral e horario de traballo, así como no réxime de vacacións e permisos.*

e. *Vixiar o cumprimento das normas vixentes en materia de condicións de traballo, prevención de riscos laborais, Seguridade Social e emprego e exercer, no seu caso, as accións legais oportunas ante os organismos competentes.*

f. *Colaborar co Concello para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade.*

g. *Os Delegados de Persoal, estarán lexitimados para iniciar, como interesados, os correspondentes procedementos administrativos e exercer as accións en vía administrativa ou xudicial en todo o relativo ao ámbito das súas funcións.*

ARTIGO 50.- GARANTÍAS DA FUNCIÓN REPRESENTATIVA DO PERSOAL.

Os representantes do persoal, disporán no exercicio da súa función representativa das seguintes garantías e dereitos:

a. *O acceso e libre circulación polas dependencias da súa unidade electoral, sen que se entorpeza o normal funcionamento das correspondentes unidades administrativas, dentro dos horarios habituais de traballo e con excepción das zonas que se reserven de conformidade co disposto na lexislación vixente.*

b. *A distribución libre das publicacións que se refiran a cuestións profesionais e sindicais.*



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

c. A audiencia nos expedientes disciplinarios a que puidesen ser sometidos os seus membros durante o tempo do seu mandato e durante o ano inmediatamente posterior, sen prexuízo da audiencia ao interesado regulada no procedemento sancionador.

d. Un crédito de horas mensuais dentro da xornada de traballo e retribuídas como de traballo efectivo, de conformidade co disposto na normativa aplicable (ata cen funcionariso/as: 20 horas).

e. Os Delegados de Persoal da mesma candidatura que así o manifesten poderán proceder, previa comunicación ao órgano que ostente a Xefatura de Persoal, á acumulación dos créditos horarios.

f. Non ser trasladados nin sancionados por causas relacionadas co exercicio do seu mandato representativo, nin durante a vixencia do mesmo, nin no ano seguinte á súa extinción, exceptuando a extinción que teña lugar por revogación ou dimisión.

2. Os Delegados de Persoal non poderán ser discriminados na súa formación nin na súa promoción económica ou profesional por razón do desempeño da súa representación.

3. Os representantes do persoal observarán sixelo profesional en todo o referente aos asuntos en que a Administración sinale expresamente o carácter reservado, aínda logo de expirar o seu mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado pola Administración poderá ser utilizado fose do estrito ámbito da Administración para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

ARTIGO 51.- REUNIÓN.

Están facultados para convocar reunións de persoal:

- As organizacións sindicais, directamente ou a través dos/as seus delegados/as.
- Colectivo do persoal do Concello de Foz, sempre que o seu número non sexa inferior ao 33% do persoal laboral de plantilla.

A assemblea será presidida polo presidente do Comité de Empreda que serán responsables do normal desenvolvemento da mesma.

A convocatoria, con expresión da orde do día proposto polos convocantes, comunicárase ao empresario con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, debendo este acusar recibo.

As reunións autorizaranse con carácter xeral fóra do horario de traballo. Sen embargo, o/a alcalde/sa poderá autorizalas dentro do horario ata un máximo de 36 horas anuais.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

Para convocar unha reunión será preciso comunicar por escrito a súa celebración indicando o lugar, data e hora de realización, orde do día e identificación dos/as asinantes lexitimados/as para convocala, 48 horas de antelación, como mínimo, á data prevista, debendo presentarse no Rexistro Xeral do Concello. Se no prazo de 24 horas a Alcaldía non a denega entenderase autorizada.

ARTIGO 52.- FOLGA.

A folga convocarase con carácter xeral conforme ao disposto na lexislación vixente, unha vez esgotados os procedementos de negociación e mediación sendo preciso un preaviso ao Concello coa antelación prevista legalmente.

Os servizos mínimos se negociarán cos delegados de persoal.

Se non se chegase ó acordo sobre servizos mínimos a establecer, resolverá o órgano competente.

Quenes exerciten o dereito de folga non devengarán nin percibirán as retribucións correspondentes ao tempo en que permanezan nesa situación sen que a dedución de haberes que se efectuei teña carácter de sanción, nin afecte ao réxime respectivo das súas prestacións sociais.

TÍTULO VIII: PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

ARTIGO 53.- PROTECCIÓN DOS/AS TRABALLADORES/AS CONTRA RISCOS LABORAIS.

Aplicase a Lei 31/1995 de 8 de novembro de Prevención de Riscos Laborais que, no seu ámbito de aplicación, comprende, entre outras, as relacións laborais reguladas no Estatuto dos Traballadores e as de carácter administrativo ou estatutario do persoal civil ó servizo das Administracións Públicas.

En virtude do disposto na Lei 31/1995 e Real Decreto 1488/1998, do 10 de xullo, o Concello de Foz creará un servizo de prevención propio ou manterá o servizo de prevención alleo para a realización das actividades preventivas que sexan necesarias co fin de garantir unha axeitada protección da seguridade e saúde dos traballadores/as do Concello.

O Concello adoptará as medidas pertinentes para que tódolos traballadores/as teñan un recoñecemento médico anual.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

ARTIGO 54.- SAÚDE LABORAL.

Ámbalas dúas partes comprométense a respectar os dereitos e cumprir as obrigas derivadas da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e demais normativa legal e regulamentaria aplicable.

ARTIGO 55.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En canto aos Delegados de prevención (elección, funcións e facultades) estarase ao disposto na Lei 31/1995 e demais normativa de aplicación.

ARTIGO 56.- ROUPA DE TRABALLO.

O Concello de Foz facilitará roupa de traballo e calzado profesional homologados e de uso obrigatorio, a todo o persoal ao seu servizo cando as condicións e natureza do traballo o requiran. Á marxe da roupa de traballo facilitada ao traballadores que ocupen un posto que non entrañe riscos, o Concello estará obrigado a facilitar equipos de protección individual para protexer aos traballadores de situacións inseguras durante a realización do seu traballo.

TÍTULO IX. RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

ARTIGO 57.- INCOMPATIBILIDADES.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación do presente convenio aplicaráselle o réxime de incompatibilidades, de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia.

ARTIGO 58.- SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.

En materia de situacións administrativas, o concello aplicará ó persoal laboral, o establecido na Lei 4/1988, de 26 de maio, da Función Pública de Galicia e Lei 7/2007 de 12 de Abril, do Estatuto Básico dos Empregados Públicos e demais normativa que a modifique ou substitúa.

TÍTULO X. RÉXIME DISCIPLINARIO

ARTIGO 59.- RESPONSABILIDADE DISCIPLINARIA.

1. O persoal laboral do Concello de Foz queda suxeito ao réxime disciplinario establecido



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

no Título VII do Estatuto Básico do Empregado Público, nas normas que as Leis de Función Pública estatal ou autonómica diten en desenvolvemento do Estatuto e a lexislación laboral.

Será de aplicación supletoria a regulación contida no RD 33/1986, de 10 de xaneiro ou normativa posterior que a derogue ou modifique.

2. O persoal laboral que induciren a outros á realización de actos ou condutas constitutivos de falta disciplinaria incorrerá na mesma responsabilidade que estes.

3. Igualmente, incorrerá en responsabilidade o persoal laboral que encubriren as faltas consumadas moi graves ou graves, cando de devanditos actos derívese dano grave para a Administración ou os cidadáns.

ARTIGO 60.- EXERCICIO DA POTESTADE DISCIPLINARIA.

O concello de Foz corraxirá disciplinariamente as infraccións do persoal ao seu servizo sinalado no artigo anterior cometidas no exercicio das súas funcións e cargos, sen prexuízo da responsabilidade patrimonial ou penal que puidese derivarse de tales infraccións.

2. A potestade disciplinaria exercerase de acordo cos seguintes principios:

a. Principio de legalidade e tipicidade das faltas e sancións, a través da predeterminación normativa ou, no caso do persoal laboral, dos convenios colectivos.

b. Principio de irretroactividade das disposicións sancionadoras non favorables e de retroactividad das favorables ao presunto infractor.

c. Principio de proporcionalidade, aplicable tanto á clasificación das infraccións e sancións como á súa aplicación.

d. Principio de culpabilidade.

e. Principio de presunción de inocencia.

3. Cando da instrución dun procedemento disciplinario resulte a existencia de indicios fundados de criminalidade, suspenderase a súa tramitación pódoo en coñecemento do Ministerio Fiscal.

Os feitos declarados probados por resolucións xudiciais firmes vinculan á Administración.

ARTIGO 61.- FALTAS DISCIPLINARIAS.

1. As faltas disciplinarias poden ser moi graves, graves e leves.

2. Son faltas moi graves:

a. O incumprimento do deber de respecto á Constitución e ao Estatuto de Autonomía da o Comunidade Autónoma Galega, no exercicio da función pública.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

b. *Toda actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo.*

a. *Abandono do servizo, así como non facerse cargo voluntariamente das tarefas ou funcións que teñen encomendadas.*

c. *A adopción de acordos manifestamente ilegais que causen prexuízo grave á Administración ou aos cidadáns.*

d. *A publicación ou utilización indebida da documentación ou información a que teñan acceso por razón do seu cargo ou función.*

e. *A negligencia na custodia de segredos oficiais, declarados así por Lei ou clasificados como tales, que sexa causa da súa publicación ou que provoque a súa difusión ou coñecemento indebido.*

a. *O notorio incumprimento das funcións esenciais inherentes ao posto de traballo ou funcións encomendadas.*

f. *A violación da imparcialidade, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.*

g. *A desobediencia ás ordes ou instrucións de superiores e autoridades, salvo que constitúan infracción manifesta do Ordenamento xurídico.*

h. *A prevalencia da condición de empregado público para obter un beneficio debido para si ou para outro.*

i. *A obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.*

j. *A realización de actos encamiñados a coartar o libre exercicio do dereito de folga.*

k. *O incumprimento da obrigaón de atender os servizos esenciais en caso de folga.*

l. *O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando iso dea lugar a unha situación de incompatibilidade.*

m. *O acoso laboral.*

n. *Tamén serán faltas moi graves as que queden tipificadas como tales en Lei das Cortes Xerais ou da Asemblea Lexislativa da Comunidade Autónoma galega.*

3. *As faltas graves serán establecidas por Lei das Cortes Xerais ou da Asemblea Lexislativa da Comunidade Autónoma galega. En tanto non se aprobe unha normativa estatal ou autonómica de aplicación ao persoal ao servizo das Entidades Locais estarase ao disposto*



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

no presente Convenio, tendo a consideración de faltas graves as seguintes:

- a. O abuso de autoridade no exercicio do cargo.*
- b. As condutas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo ou que causen dano á Administración ou aos administrados.*
- c. A tolerancia dos superiores respecto da comisión de faltas moi graves ou graves dos seus subordinados.*
- d. A grave desconsideración cos superiores, compañeiros ou subordinados.*
- e. Causar danos graves nos locais, material ou documentos dos servizos.*
- f. Intervir nun procedemento administrativo cando se dea algunha das causas de abstención legalmente sinaladas.*
- g. A emisión de informes e a adopción de acordos manifestamente ilegais cando causen prexuízo, á Administración ou aos cidadáns e non constitúan falta moi grave.*
- h. A falta de rendemento que afecte ao normal funcionamento dos servizos e non constitúa falta moi grave*
- i. Non gardar o debido sigilo respecto dos asuntos que se coñezan por razón do cargo, cando causen prexuízo á Administración ou se utilice en proveito propio.*
- j. Incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña mantemento dunha situación de incompatibilidade.*
- k. Incumprimento inxustificado da xornada de traballo que acumulado supoña un mínimo de dez horas ao mes.*
- l. A terceira falta inxustificada de asistencia nun período de tres meses, cando as dous anteriores houberen sido obxecto de sanción por falta leve.*
- m. A grave perturbación do servizo.*
- n. O atentado grave á dignidade dos funcionarios ou da Administración.*
- o. A grave falta de consideración cos administrados.*
- p. As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificados da xornada de traballo.*

A efectos do disposto no presente artigo, entenderase por mes o período comprendido desde o día primeiro ao último de cada un dos doce que compoñen o ano.

4. En tanto non se aprobe unha normativa estatal ou autonómica en desenvolvemento do réxime disciplinario e tipificación de faltas, terán a consideración de faltas leves as seguintes:



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

- a. *O incumprimento inxustificado do horario de traballo, cando non supoña falta grave.*
- b. *A falta de asistencia inxustificada dun día.*
- c. *A incorrección co público, superiores, compañeiros ou subordinados.*
- d. *O descoido ou negligencia no exercicio das súas funcións.*
- e. *O incumprimento dos deberes e obrigacións do funcionario, sempre que non deban ser cualificados como falta moi grave ou grave.*

ARTIGO 62.- SANCIÓN.

1. *Por razón das faltas cometidas poderán imporse as seguintes sancións:*

- a. *Despido disciplinario do persoal laboral, que só poderá sancionar a comisión de faltas moi graves e comportará a inhabilitación para ser titular dun novo contrato de traballo con funcións similares ás que desempeñaban.*
- b. *Suspensión firme de emprego e soldo, cunha duración máxima de 6 anos.*
- c. *Traslado forzoso, con ou sen cambio de localidade de residencia, polo período que en cada caso establézase*
- d. *Demérito, que consistirá na penalización a efectos de carreira, promoción ou mobilidade voluntaria.*
- e. *Apercibimento.*
- f. *Calquera outra que se estableza por Lei.*

2. *Procederá a readmisión do persoal laboral fixo cando sexa declarado improcedente o despedimento acordado como consecuencia da incoación dun expediente disciplinario pola comisión dunha falta moi grave.*

3. *O alcance de cada sanción establecerase tendo en conta o grao de intencionalidade, descoido ou negligencia que se revele na conduta, o dano ao interese público, a reiteración ou reincidencia, así como o grao de participación.*

ARTIGO 63.- PROCEDIMENTO DISCIPLINARIO.

1. *Non poderá imporse sanción pola comisión de faltas moi graves ou graves senón mediante o procedemento previamente establecido.*

A imposición de sancións por faltas leves levarase a cabo por procedemento sumario con audiencia ao interesado.



CONCELLO DE FOZ (LUGO)

Avd. Álvaro Cunqueiro, 24 27780 Foz (Lugo)

Tlf: 982.14 00 27 Fax: 982.14 16 00

2. Son órganos competentes para a incoación de expedientes disciplinarios os seguintes:

- O Presidente da Corporación, en todo caso, ou o membro desta que, por delegación daquel, ostente a xefatura directa do persoal.

O órgano competente para acordar a incoación do expediente, o será tamén para nomear instrutor do mesmo e decretar ou alzar a suspensión provisional do expedientado, así como para instruír dilixencias previas antes de decidir sobre tal incoación.

3. Son órganos competentes para a imposición de sancións por faltas graves ou moi graves ao resolver o expediente disciplinario:

- O Pleno da Corporación, cando se trate de sancións de despido disciplinario.
- Nos restantes casos, atribúese dita competencia ao Presidente da Corporación, ou ao membro desta que, por delegación daquel, ostente a xefatura directa do persoal.

4. A tramitación do expediente axustarase ao disposto no Título VII da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico dos Empregados públicos, á lexislación da Comunidade Autónoma respectiva e supletoriamente o Regulamento disciplinario dos funcionarios da Administración Civil do Estado (Real Decreto 33/1986) normas que a substitúan ou modifiquen.

ARTIGO 64. PRESCRICIÓN DAS FALTAS E SANCIÓNNS.

As infraccións moi graves prescribirán aos 3 anos, as graves aos 2 anos e as leves aos 6 meses; as sancións impostas por faltas moi graves prescribirán aos 3 anos, as impostas por faltas graves aos 2 anos e as impostas por faltas leves ao ano.

O prazo de prescrición comezará a contarse desde que a falta cometeuse, e desde o cesamento da súa comisión cando se trate de faltas continuadas.

O das sancións, desde a firmeza da resolución sancionadora.

DISPOSICIÓN FINAL.

O presente convenio, unha vez finalizada a súa tramitación, entrará en vigor ó día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.