

# CONCELLO DE XOVE

## ACTA DA SESIÓN ORDINARIA, CELEBRADA POLO PLENO DO CONCELLO O DÍA 18 DE AGOSTO DE 2014.

### **ASISTENTES:**

#### **Alcalde-Presidente:**

D. José Demetrio Salgueiro Rapa

#### **Concelleiros:**

D<sup>a</sup> Ana María Abad López

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Dolores Meitin Guerreiro

D. José Manuel Balseiro Canoura

D. Marco López López

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Rosario Balseiro López

D. Leandro Quelle Franco

D. Manuel Angel Meitin Rouco

D. José Manuel López Hermida

D. Alberto Santos Vázquez

D<sup>a</sup> Cristina Iglesias Guerreiro

#### **Secretario:**

D. Luís M. Fernández del Olmo

#### **Intervención:**

D<sup>a</sup> Elena Santos Rey

Na Casa Consistorial do Concello de Xove, sendo as dezaseis horas e trinta minutos do día dezaioito de agosto de dous mil catorce, baixo a presidencia do Sr. Alcalde-Presidente, D. José Demetrio Salgueiro Rapa, e coa asistencia dos señores Concelleiros á marxe relacionados e do Secretario D. Luís María Fernández del Olmo, procedeuse a celebra-la sesión ordinaria convocada para a hora e día da data.

Sendo a hora sinalada, polo Sr. Alcalde-Presidente, declarouse aberta a sesión, procedéndose ó debate e votación dos asuntos incluídos na orde do día.

### **1.-) APROBACIÓN DO BORRADOR DA ACTA DA SESIÓN ANTERIOR DE DATA 9 DE XUÑO DE 2014. ADOPCIÓN DE ACORDO.**

Seguidamente, polo Sr. Alcalde-Presidente, preguntouse ós asistentes se tiñan algunha obxección que formular ó borrador da acta da sesión plenaria de data 9 de xuño de 2014.-

Non habendo obxeccións, o Concello Pleno por unanimidade dos seus membros asistentes á sesión acorda aproba-lo borrador da acta da sesión plenaria devandita.

### **2.-) EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO (SUPLEMENTO DE CRÉDITO PARA INVESTIMENTOS FINANCIERAMENTE SOSTIBLES) 18/2014 POR IMPORTE DE 62.500,00 €. APROBACIÓN INICIAL. ADOPCIÓN DE ACORDO.**

Por Secretaría dáse conta á Corporación da proposta de Alcaldía relativa ó asunto do epígrafe que a seguir se transcribe integramente:

#### **PROPOSTA DE ALCALDÍA**

*D. Demetrio Salgueiro Rapa, Alcalde-Presidente do Concello de Xove, no uso das facultades que me son conferidas polo artigo 21.1 da Lei 7/85, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local,*

*Vista a Providencia de Alcaldía de data 11 de agosto pola que se ordea a incoación de expediente de modificación de créditos ao amparo da Disposición Adicional Sexta do RDL 2/2004, de 5 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora de Réxime Local.*

*Visto o informe emitido pola Interventora Municipal de data 11 de agosto no que se examina o cumprimento dos requisitos previos para poder tramitar o expediente, a saber,*

- *-Existencia de superávit orzamentario e remanente de tesorería*
- *-Non existe débeda ni existe saldo na conta 413 de acredores por operacións pendentes de aplicar ao orzamento, co que o superávit pode destinarse a investimentos que se consideren financeiramente sostibles*
- *-Inexistencia de débedas tributarias nin coa Seguridade Social*
- *-Cumprimento do periodo medio de pago a provedores.*

*Vista a Memoria subscrita por esta Alcaldía na que se recollen os investimentos que se pretende realizar, as partidas orzamentarias de aplicación e o importe*

Visto o Informe emitido con data 12 de agosto pola Interventora Municipal no que se certifica o cumprimento dos requisitos que deben ter os investimentos a realizar para que podan ser considerados financeiramente sostibles, a saber,

- Os gastos son imputables ao capítulo 6 de investimento real e encádranse dentro de algún dos grupos de programa que prevé a Disposición Adicional 16ª do RDL 2/2004, de 5 de marzo, cal é o 161.

Os investimentos teñen unha vida útil superior a cinco anos e non se refiren a mobiliario, enseres e vehículos

-A contía que se destina é moi inferior ao importe do superávit orzamentario deducido da Liquidación do orzamento do exercicio 2013, 1.119.722,20 euros.

-Os gastos non impedirían a consecución durante 2.014 de superávit orzamentario e pola tipoloxía do gasto a realizar, os investimentos non deberían supoñer, aos efectos do seu mantemento, impedimento ningún para que a estabilidade orzamentaria se acade igualmente ao longo da súa vida útil.

Pola presente, proponse ao Concello Pleno a adopción do seguinte ACORDO:

ÚNICO.- Aprobar inicialmente o expediente nº 18/2014 de modificación de crédito mediante a dotación de suplemento de crédito nas seguintes partidas e para os fins que a continuación se sinalan, financiado con Remanente de Tesourería para Gastos Xerais por importe de SESENTA MIL QUINIENTOS EUROS (60.500,00 €):

<b>Partida</b>	<b>Denominación</b>	<b>Consign. Inic. + aumentos anteriores por proxecto</b>	<b>Suplemento Crédito extraordinario</b>	<b>ConsignacFi nal</b>	<b>Finalidade</b>
453.619	Carreteras.	150.000,00 €	60.500,00€	210.500,00€	Plan de aglomerados 2014. (P. 12/14)
<b>TOTAL</b>			<b>60.500,00</b>		

Polo Sr. Alcalde explícanse os aspectos máis salientables do expediente de referencia.

Enterado, o Concello Pleno por unanimidade dos seus membros asistentes á sesión acorda aprobar inicialmente o expediente de modificación de crédito 18/2014 do Orzamento Municipal de 2014 por importe de 62.500,00 € reflectido na proposta de Alcaldía anteriormente transcrita; sometelo ó preceptivo trámite de información pública por prazo de 15 días mediante anuncio a insertar no taboleiro municipal de anuncios e a publicar no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, sinalándose expresamente que no suposto da non presentación de alegacións ou reclamacións no citado prazo, o presente acordo entenderase automaticamente elevado a definitivo.

### **3.-) EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO (TRANSFERENCIA DE CRÉDITO) 20/2014 POR IMPORTE DE 12.346,82 €. APROBACIÓN INICIAL.**

Por Secretaría dáse conta á Corporación da proposta de Alcaldía relativa ó asunto do epígrafe que a seguir se transcribe integramente:

*JOSÉ DEMETRIO SALGUEIRO RAPA, Alcalde-Presidente do Concello de Xove,*

*VISTA a Providencia de Alcaldía de data 12 de agosto de 2.014 pola que se ordea a incoación de expediente de transferencia de créditos.*

*VISTA a memoria elaborada pola Interventora Municipal na que se propoñen as partidas a incrementar e minorar como consecuencia do expediente.*

VISTO o informe favorable emitido pola Interventora Municipal no que se establece asimesmo que, de acordo co disposto no artigo 40.3 do RD 500/90, de 20 de abril, a competencia do Concello-Pleno para a aprobación do citado expediente.

Polo presente PROPOÑO:

ÚNICO.- Aprobar o expediente de modificación de créditos nº 20/2014 de Transferencia de Créditos por importe de 12.346,82 euros, do seguinte xeito:

**TRANSFERENCIAS DE CRÉDITO ENTRE PARTIDAS DE DISTINTAS ÁREAS DE GASTO**

PARTIDA CEDENTE	DENOMINACIÓN DA PARTIDA	CRÉDITO A CEDER	CRÉDITO DA BOLSA	PARTIDAS A INCREMENTAR	AUMENTO PROPOSTO	FINALIDADE
151.609 (P. 3/14)	Urbanismo. Inversión en infraestruturas	12.346,82	393.557,33	342.622 (P. 32/14)	12.346,82	Instalacións deportivas. Construcións
<b>TOTAIS</b>		12.346,82			12.346,82	

Polo Sr. Alcalde explícanse os aspectos máis salientables do expediente de referencia.

Enterado, o Concello Pleno por unanimidade dos seus membros asistentes á sesión acorda aprobar inicialmente o expediente de modificación de crédito 20/2014 do Orzamento Municipal de 2014 por importe de 12.346,82 € reflectido na proposta de Alcaldía anteriormente transcrita; sometelo ó preceptivo trámite de información pública por prazo de 15 días mediante anuncio a insertar no taboleiro municipal de anuncios e a publicar no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, sinalándose expresamente que no suposto da non presentación de alegacións ou reclamacións no citado prazo, o presente acordo entenderase automaticamente elevado a definitivo.

**4.-) PROPOSTA DE ALCALDÍA SOBRE APROBACIÓN DO ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓN DE TRABAÑO DO PERSOAL FUNCIONARIO DO CONCELLO DE XOVE. ADOPCIÓN DE ACORDO.**

Por Secretaría dáse conta á Corporación do acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Xove, aprobado por unanimidade dos seus membros na sesión da Mesa Xeral de Negociación celebrada con data 7 de xullo de 2014.

Polo Sr. Santos Vázquez manifestase que se o texto do acordo foi consensuado cos representantes sindicais e informado favorablemente polos servizos municipais de Secretaría, Intervención e Recursos Humanos, non ten nada que dicir, sen embargo vaise abster, xa que non participou para nada nas negociacións de dito acordo.

Rematado o debate, o Concello Pleno cos votos favorables dos Sres Salgueiro Rapa, Abad López, Meitin Guerreiro, Balseiro Canoura, Balseiro López, Quelle Franco, Meitin Rouco, Iglesias Guerreiro, López López e López Hermida e coa abstención do Sr. Santos Vázquez, acorda :

1º) Aprobalo acordo regulador das condicións de traballo do Persoal Funcionario do Concello de Xove, que a seguir se transcribe íntegramente:

**ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓN DE TRABAÑO DO PERSOAL FUNCIONARIO DO CONCELLO EXCMO. CONCELLO DE XOVE.**

**CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓN XERAIS**

ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES

ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSOAL

ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA

ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO CONVENIO

## **CAPÍTULO 2.- XORNADA LABORAL, CALENDARIO E VACACIÓNS**

ARTIGO 8.- XORNADA DE TRABALLO

ARTIGO 9.- CALENDARIO LABORAL

ARTIGO 10.- VACACIÓNS

ARTIGO 11.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS

ARTIGO 12.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS

ARTIGO 13.- TEMPO PARA A FORMACIÓN

ARTIGO 14.- AUSENCIA AO TRABALLO

## **CAPÍTULO 3.- REGULACIÓNS ECONÓMICAS**

ARTIGO 15.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

ARTIGO 16.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE

ARTIGO 17.- RETRIBUCIÓNS DOS MEMBROS DE TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

ARTIGO 18.- GRATIFICACIÓNS POR SERVIZOS PRESTADOS FÓRA DA XORNADA HABITUAL

ARTIGO 19.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓNS

## **CAPÍTULO 4.- REGULACIÓNS SOCIOECONÓMICAS**

ARTIGO 20.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA

ARTIGO 21.- FONDO SOCIAL

ARTIGO 22.- PLAN DE PENSIÓNS

ARTIGO 23.- ANTICIPOS DE TRABALLO REALIZADO

ARTIGO 24.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL

## **CAPÍTULO 5.- SAÚDE LABORAL**

ARTIGO 25.- SAÚDE LABORAL

ARTIGO 26.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE

## **CAPÍTULO 6.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS**

ARTIGO 27.- DELEGADO DE PERSOAL

ARTIGO 28.- DEREITO DE REUNIÓN

## **CAPÍTULO 7.- RÉXIME DISCIPLINARIO**

ARTIGO 29.- RÉXIME DISCIPLINARIO

## **DISPOSICIÓNS ADICIONAIS**

D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓNS DOS FUNCIONARIOS

D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO ACORDO REGULADOR

## **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**

## **DISPOSICIÓN DERROGATORIA**

### **CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓN XERAIS**

#### **ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES**

Recoñécense con capacidade para negociar e asinar, de unha parte, o Alcalde-Presidente do Excmo. Concello de Xove, na súa representación, e de outra as organizacións sindicais máis representativas. Este Acordo Regulador non terá forza vinculante ata que non teña sido válidamente refrendado polo Pleno da Corporación, e tras os trámites legais pertinentes de calquera acordo regulador das condicións de traballo dos funcionarios municipais.

#### **ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSONAL**

O presente Acordo regulador establece e regula as condicións de traballo de todos os funcionarios ao servizo do Concello de Xove, ben habilitados nacionais, de carreira ou interinos, que non ostenten a condición de cargo directivo ou de confianza política e aos cales se lles aplicará voluntariamente, o que poda ser compatible coa súa condición.

#### **ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL**

O ámbito funcional do presente Acordo será o propio do Concello coas súas plantillas, quedando, en calquera caso, excluídas as funcións que se presten a través de calquera outros instrumentos de xestión.

#### **ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL**

O Acordo será de aplicación no ámbito propio da demarcación territorial do Concello de Xove e á que puidera estenderse en Comisión ou Agrupación de Servizos.

#### **ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA**

O presente Acordo, despois da súa aprobación por el Pleno da Corporación, entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A vixencia manterase ata o 31 de Decembro de 2.016 sen prexuízo da posibilidade de revisión do acordo durante a súa vixencia.

De non ser denunciado por calquera das partes con unha antelación mínima de un mes á data da súa terminación, este quedará prorrogado tacitamente ano a ano, mentras non se denuncie.

A denuncia sólo será válida se se produce nos términos establecidos no presente Acordo: deberá formalizarse por algunha das partes (Corporación ou sindicatos máis representativos), por escrito dirixido á outra parte concertante durante o mes de xuño do ano 2016.

No caso de non denunciarse na forma e período citados, entenderase prorrogado de ano en ano, revisándose unicamente e se procede, os importes dos conceptos salariais, ata que formalmente se denuncie nos sucesivos meses de xuño das anualidades de prórroga.

#### **ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA**

Un mes despois da sinatura do Acordo Regulador, polas partes negociadoras designarase unha Comisión Paritaria para entender da interpretación e vixiancia das cláusulas do texto.

Esta Comisión estará composta por unha parte, por un representante de cada sindicato firmante do presente Acordo, e por outra, polo mesmo número de membros por parte da corporación, elixidos libremente por cada parte concertante.

Calquera discrepancia sobre a interpretación do clausulado do presente Acordo deberá someterse con carácter previo e obrigatorio á Comisión Paritaria, sen prexuízo do dereito posterior de acudir ás pertinentes instancias administrativas ou xudiciais correspondentes. Asímesmo, a comisión paritaria estará facultada para estudar e acordar en aplicación do Acordo, cantas modificacións normativas se poideran requirir por cambios da lexislación.

Os acordos que se adopten deberán ser por maioría simple dentro de cada unha das partes, e terán carácter vinculante para as partes asinantes quedando reflexados como tales na acta da correspondente reunión, que suscribirán ambas partes, e se incluírán como parte integrante do Convenio Colectivo, dándolle a correspondente publicidade.

A Comisión paritaria poderá convocar a aqueles traballadores/as cuxa información poda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados coa interpretación do presente Acordo Regulador.

O Presidente da Comisión Paritaria será normalmente o Presidente da Corporación que será o encargado de ordear os debates e convocar as reunións a solicitude de alomenos un tercio da representación na Mesa Xeral de Negociación. De non existir acordo no seu nomeamento, será o membro de maior idade da Mesa.

O Secretario da Comisión será normalmente o Secretario da Corporación, con voz pero sen voto, que será o encargado de redactar as actas, enviar a documentación aos seus compoñentes, preparar as reunións e promover a documentación necesaria de cada unha das sesións. De non estar de acordo no seu nomeamento, será o membro máis xove da Mesa.

As reunións da Comisión Paritaria celebraranse a petición de calquera das partes, por escrito e con unha antelación mínima de 15 días hábiles. De non prestarse a isto a outra parte, a parte convocante poderá adoptar as medidas legais que estime oportunas.

Para que a Comisión quede válidamente constituída, deberán estar presentes, como mínimo, o Alcalde ou Concelleiro delegado e aqueles membros que representen maioría da representación sindical.

Todo funcionario/a afectado polo contido do presente Acordo podrá trasladar á Comisión paritaria, para o seu coñecemento, estudio e dictame, copia das reclamacións que formule ante a Corporación, comunicando as conclusións e acordos tomados, tendo dereito a ser atendido e, no seu caso, a que a Comisión faga súas ditas reclamacións.

#### **ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO ACORDO REGULADOR**

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible salvo que por sentenza xudicial se anulase algún dos seus artigos en cuxo caso, a Comisión Paritaria podería, ben dar por anulado o artigo ou artigos en cuestión, ben propoñer a negociación de un novo acordo regulador.

### **CAPÍTULO 2.- XORNADA LABORAL. CALENDARIO E VACACIONES**

#### **ARTIGO 8.- XORNADA DE TRABALLO.**

A xornada de traballo será a mesma que se fixe para os funcionarios da Administración Civil do Estado (actualmente establecida mediante Resolución de 28 de decembro de 2012 da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, modificada por Resolución da mesma Secretaría de 23 de decembro de 2013), actualmente en 37.5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1657 horas anuais.

No obstante, será o calendario laboral o que estableza o horario de traballo, en función dos postos de traballo e atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos. O calendario laboral tamén poderá establecer, en función do posto de traballo, unha distribución irregular da xornada ao longo do ano, que deberá respetar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal.

Durante a xornada de traballo poderase disfrutar de unha pausa por un período de 30 minutos, que se computarán como traballo efectivo. A estes efectos, considerarase traballo efectivo o prestado dentro do horario establecido polo órgano competente e o que corresponde polos permisos retribuídos así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos.



Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, e entre o 24 de decembro e o 7 de xaneiro, ambos inclusive, poderá establecerse unha xornada reducida de verán e nadal respectivamente, que se recuperará na forma que estableza o calendario laboral, respectándose, en todo caso, a xornada de traballo en cómputo anual. En calquera caso, a xornada anual e o calendario deberán respectar o límite establecido pola normativa de aplicación.

### Medidas de conciliación

As medidas de conciliación no que se refire á xornada serán as recollidas no artigo 48 do EBEP, coas modificacións a que puidese haber lugar:

1.- Por razóns de garda legal, cando o funcionario/a teña o coidado directo de algún menor de 12 anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou de unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución das súas retribucións que corresponda. Terá o mesmo dereito o empregado que precise encargarse do coidado directo de un familiar, ata o segundo grao de cosanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non podan valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

2.- Por ser preciso atender o coidado de un familiar de primeiro grao, o funcionario/a 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 de 1 mes. Se houberse máis de un titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de disfrute desta redución poderase prorratear entre os mesmos, respectando en todo caso, o prazo máximo de 1 mes.

### ARTIGO 9.- CALENDARIO LABORAL

O calendario laboral é o instrumento técnico de ordenación dos recursos dispoñibles a través do que se realiza a distribución da xornada e a fixación dos horarios, previa negociación co Delegado de Persoal.

O calendario laboral será público a fin de asegurar o seu xeral coñecemento, tanto por parte dos funcionarios municipais e dos seus representantes legais e sindicais, como dos cidadáns en xeral.

O calendario laboral, sempre que sexa tecnicamente posible, deberá aprobarse polo Alcalde-Presidente e previa negociación, durante o último trimestre do exercicio anterior ao que se refiera. Dito calendario poderá modificarse seguindo os mesmos trámites e os legais oportunos, tantas veces como a organización obxectiva e motivadamente o requira.

### ARTIGO 10.- VACACIÓNS

As vacacións do persoal constitúen un dereito irrenunciábel, indispoñíbel e non substituíbel por compensación económica.

As vacacións anuais serán en calquera caso, as establecidas pola lexislación vixente, 22 días hábiles anuais por ano completo ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano fose menor. A estes efectos os sábados consideraranse inhábiles, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais .

En ningún caso, a distribución anual da xornada pode alterar o número de días de vacacións ou o número de días festivos de carácter retribuído e non recuperable.

As vacacións disfrutaranse, previa autorización e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sen prexuízo de que, sempre que as necesidades do servizo o permitan, se poida solicitar o disfrute independente de ata 6 días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos días de asuntos particulares, e sen que isto poda supoñer unha redución da xornada establecida no artigo 8 deste Acordo.

A solicitude de vacacións deberá formalizarse alomenos 1 mes antes do comezo do seu disfrute. Dita solicitude deberá efectuarse conxuntamente no caso de funcionarios adscritos ao mesmo servizo para evitar solapamentos de períodos vacacionais que podan afectar á prestación do servizo e deberán ser conxuntas no caso de funcionarios de un mesmo servizo aos efectos de que non se solapen períodos vacacionais.

O calendario laboral establecerá os períodos de vacacións en función das necesidades dos distintos servizos e do horario de apertura ao público das instalacións. Non obstante, cando se prevea o peche das instalacións debido á inactividade estacional de determinados servizos públicos ou calquera outra causa de forza maior, os períodos de disfrute das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche.

Asimesmo o Concello, por necesidades dos servizos poderá modificar o período vacacional dos seus traballadores ata o límite de 11 días hábiles.

Cando o período de vacacións previamente fixado ou autorizado e cuxo disfrute non se tivese iniciado, poda coincidir no tempo con unha situación de incapacidade temporal, risco durante a lactancia, risco durante o embarazo ou cos permisos de maternidade ou paternidade ou permiso acumulado de lactancia, poderase disfrutar en data distinta. Cando as situacións ou permisos indicados neste párrafo impidan iniciar o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar no ano natural distinto.

En caso de incapacidade temporal legalmente acreditada, o período de vacacións poderase disfrutar unha vez finalizase dita incapacidade e sempre que non tivesen transcorrido máis de 18 meses a partir do final do ano no que se orixinasen.

Se durante o disfrute do período de vacacións autorizado, sobreviñese o permiso de maternidade ou paternidade, ou unha situación de incapacidade temporal, o período de vacacións quedará interrompido podendo disfrutarse o tempo que reste en un período distinto. No caso de que a duración dos citados permisos ou de dita situación impida o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar no ano natural posterior.

Criterios de prevalencia no disfrute das vacacións:

Os funcionarios con fillo ata a idade de escolarización obrigatoria e diminuídos físicos e psíquicos terán prioridade para a elección dos períodos de descanso.

Calquera acordo de modificación de vacacións non afectará aos xa disfrutados.

#### **ARTIGO 11.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS.**

Os funcionarios ao servizo do Concello de Xove poderán solicitar un permiso por asuntos propios sen retribución de unha duración acumulada que non poderá exceder dos tres meses cada dous anos, de acordo cos seguintes criterios:

-A concesión deste permiso está subordinada ás necesidades do servizo e terá a duración que solicite o funcionario. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, en un día laborable de prestación de servizos.

-O tempo de duración deste permiso terá a consideración de servizos prestados unicamente aos efectos da antigüidade e consolidación de grao persoal

-O Concello, mentras dure este permiso sen retribución, manterá ao persoal en alta especial no réximen de seguridade social que sexa de aplicación

-O funcionario de novo ingreso só poderá solicitar este permiso unha vez transcorridos dous anos desde o seu nomeamento como funcionario.

-O prazo para o cómputo dos dous anos para o disfrute de un novo permiso por asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que termine o disfrute do permiso anterior.



-Unha vez esgotados os tres meses de duración máxima do permiso, debe transcurrir un mínimo de dous anos para poder volver a solicitalo.

## ARTIGO 12.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS

O persoal funcionario ao servizo do Concello de Xove terá os permisos regulados no artigo 48 do EBEP, coas modificacións a que puidera haber lugar:

A.-Por falecemento, accidente ou enfermidade grave de un familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

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

Os días que se faga uso deste permiso deberán ser en todo caso inmediatamente posteriores ao feito causante, e computarse o día do falecemento, accidente ou enfermidade cando o empregado non preste servizos ese día e lle correspondería prestalos. Asímesmo, estes días deberán ser consecutivos en caso de falecemento e poderanse disfrutar de xeito discontinuo no caso de enfermidade ou accidente mentras persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

Para os efectos do disfrute deste permiso non se considerarán días hábiles os sábados y non se tomará como referencia para o cómputo dos prazos na mesma ou en distinta localidade ou lugar de residencia habitual do funcionario.

Se durante o disfrute do permiso por accidente o enfermidade grave do familiar, sobreviñese o falecemento deste, suspenderase o permiso que se viña disfrutando e iniciarse o cómputo de un novo permiso.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

-Documento xustificativo do falecemento ou do accidente ou enfermidade grave do familiar

-O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase co libro ou libros de familia ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante

-Nos supostos de accidente ou enfermidade grave, a situación de convivencia, de ser o caso, debe ser acreditada mediante certificado de empadramento ou outro documento expedido polo Concello de residencia.

B.- Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día. O permiso entenderase referido ao día no que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior ao día natural, disfrutarase con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalente o traslado, con posterioridade.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será o documento acreditativo do cambio efectivo de domicilio

C.- Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos que se determine.

D.- Para concurrir a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración. Aos efectos deste permiso enténdese por exzmes finais e demais probas definitivas de aptitude aquelas tendentes á obtención de un título académico ou profesional, así como as probas selectivas no ámbito do emprego público. Non están incluídos exames e probas de aptitude de outro carácter, coma os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares.

No suposto de que os exames e demais probas definitivas de aptitud teñan lugar dentro da xornada laboral, o permiso concederáse durante o día da súa realización, no caso de que se celebren en distinta localidade onde o persoal preste os seus servizos. Se é na mesma localidade, este permiso concederáse polo tempo indispensable para concurrir ao exame ou ás demais probas entendendo que a expresión “tempo indispensable” será as horas de xornada laboral necesarias para esta finalidade.

No caso de que o exame ou as demais probas a que se refire este artigo se celebren en distinta localidade onde o persoal presta os seus servizos e fóra da xornada laboral, non procede o outorgamento deste permiso, salvo o tempo indispensable para o desprazamento.

A documentación mínima exigida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será o documento acreditativo da asistencia á proba de aptitude, o exame final ou a proba de acceso ou ingreso na función pública, no que conste o lugar, data, hora do exame e centro de realización das probas.

E.- Para a realización de exames prenatales e técnicas de preparación ao parto polas funcionarias embarazadas, debendo aportarse o documento xustificativo da realización dos exames e das técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral e documento de asistencia.

F.-Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras.

Asimesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

-Fotocopia da partida de nacemento do fillo que xenera o dereito ao permiso

-Documento que acredite a hospitalización do fillo ou filla que xenere o dereito ao permiso ou da súa condición de prematuro.

G.- Por lactancia de un fillo menor de doce meses 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 inicio e ao final da xornada o,u en unha hora ao inicio ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que os dous traballen.

Igualmente o persoal poderá solicitar a substitución do tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Neste caso, poderán disfrutar de catro semanas ininterrompidas ou ben acollerse a 150 horas de crédito horario, podendo aproveitarse, nos dous casos, en calquera momento, despois do disfrute do permiso de maternidade e ata que o fillo ou a filla alcancen os doce meses.

De xeito simultáneo á solicitude do permiso, a funcionaria ou funcionario deberá acreditar documentalmente a data de nacemento do fillo mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil, ademáis deberase xustificarse documentalmente que o outro proxenitor non disfruta á súa vez do citado permiso.

H.- Por tempo indispensable para o cumprimento de un deber inexcusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

A estes efectos, o deber inexcusable debe ser personalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto, e en todo caso deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Considérase deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto do titular do dereito e que se trate de unha situación non protexida polos restantes permisos.

A duración deste permiso será polo tempo mínimo indispensable para o cumprimento do deber.

Para os efectos deste permiso enténdese por deber inexcusable de carácter público ou personal:

- a) Comparacencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial. Cumprimento de deberes cidadáns derivados de un proceso electoral
- b) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven extrictamente do cargo electo de concelleiro así como de deputado ou senador.
- c) Asistencia como membro ás sesións de un tribunal de selección ou provisión, con nombramento da autoridade competente
- d) Obrigas cuxo incumprimento xenere ao interesado unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.
- e) Para os funcionarios que teñan fillos con discapacidade, a asistencia a reunións de coordinación do centro educativo, ordinario de integración ou de educación especial, donde reciba atención ou tratamento; ou o acompañamento si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.
- f) Para os funcionarios que teñan fillos en idade escolar, a asistencia a reunións de tutoría, consello escolar ou profesorado.

- g) Realización de revisións médicas polo tempo indispensable, así como acompañamento a revisións médicas a fillos e persoas maiores a cargo do funcionario, nos casos nos que a consulta se deba realizar durante a xornada laboral e sempre que se atope incluída na carteira de servizos do sistema sanitario público. A asistencia a profesionais privados deberá realizarse fóra da xornada laboral de traballo; caso de que non fose posible, deberá aportarse xustificante asinado polo profesional acreditativo das razóns polas que a revisión médica se realizou no horario pertinente.

Considéranse persoas maiores a cargo do funcionario os familiares de primeiro grao que pola súa idade ou estado de saúde non se podan valer por sí mesmos para acudir á consulta ou revisión. Tamén terán esta consideración os familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguemento médico estrito e que non podan valerse por sí mesmos, no caso de que estean a cargo do funcionario e non teñan familiares de primeiro grao ou que estes sexan maiores e non podan atendelos.

Para os casos das letras a), b) e c) debe aportarse orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria de órgano xudicial, órgano administrativo, órgano de goberno ou calquera outro órgano oficial de que se trate, ou das comisións dependentes deles. Se é o caso, documento acreditativo de ter a condición de elexible no proceso electoral ou de tomar parte de unha mesa electoral.

Para os casos das letras e) e f) deberá aportarse certificado ou xustificante emitido polo órgano competente do centro educativo.

I.-Por asuntos particulares, catro días. A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo e tales días non se poderán acumular aos periodos de vacacións anuais, sen prexuízo de que podan acumularse aos días de vacacións que se poden disfrutar de xeito independente (6 días hábiles). O persoal poderá distribuír estes días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible disfrutar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse nos primeiros quince días do mes de xaneiro seguinte. Os días de asuntos particulares corresponderán por ano natural de prestación de servizos efectivos. Nos casos de ter disfrutado de permiso sen retribución ou cando o tempo de servizos prestados fose inferior ao ano natural, disfrutarase un número de días proporcionais ao tempo traballado, redondeándose á alza (+0,5) a favor do persoal solicitante.

J.-Por matrimonio, quince días ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao periodo de vacacións anual. No caso de celebración de matrimonio en sede civil e/ou relixiosa, separada no tempo, este permiso sólo se disfrutará unha vez. Este permiso tamén se concederá no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de Parellas de Feito de Galicia ou de outra comunidade autónoma. Os convivintes que disfruten deste permiso e con posterioridade contraian matrimonio, non terán dereito a disfrutar un novo permiso por esta causa. Para a súa acreditación deberá aportarse fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición rexistral correspondente.

K.-Disporase asimesmo dos permisos regulados no artigo 49 do EBEP:

- a) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade de fillo e, por cada fillo a partir

do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que os dous proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o periodo de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor disfrute de unha parte determinada e ininterrumpida do periodo de descanso posterior ao parto, ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai. O outro proxenitor poderá seguir disfrutando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo ésta se atope en situación de incapacidade temporal.

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

Este permiso poderá disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e en aqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días coma o neonato se atope hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionais.

Durante o disfrute 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 ininterrumpidas. 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 funcionario, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción sen que en ningún caso un mesmo menor poda dar dereito a varios periodos de disfrute deste permiso.


No caso de que os dous proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en periodos ininterrumpidos.

Nos casos de disfrute simultáneo de periodos 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 disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determine.

Si fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademáis, a un permiso de ata dous meses de duración, percibindo durante este periodo exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no párrafo anterior e para o suposto contemplado en dito párrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como



permanente ou simple, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o disfrute 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 no Código Civil ou nas leis civís das Comunidades Autónomas que os regulen, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

c) Permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción de un fillo: terá unha duración de quince días, a disfrutar polo pai ou o outro proxenitor a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

Este permiso é independente do disfrute compartido dos permisos contemplados nos apartados a) e b). Nos casos previstos nos apartados a), b), e c) o tempo transcorrido durante o disfrute destes permisos computarase como de servizo efectivo a todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da funcionaria e, no seu caso, do outro proxenitor funcionario, durante todo o periodo de duración do permiso, e, no seu caso, durante os periodos posteriores ao disfrute deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do periodo de disfrute do permiso.

Os funcionarios que tivesen feito uso do permiso por parto ou maternidade, paternidad e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o periodo de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en términos e condicións que non lles resulten menos favorables ao disfrute do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que poidesen ter dereito durante a súa ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria: as faltas de asistencia das funcionarias vítimas de 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.

Asimesmo, as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos términos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave: o funcionario terá dereito, sempre que os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de alomenos a metade da duración de aquela, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos orzamentos do órgano ou entidade onde veña prestando os seus servizos, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpla os 18 anos.



Cando concurren nos dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, podan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o funcionario terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución de xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

Asimesmo, no suposto de que ambos presten servizos no mesmo órgano ou entidade, ésta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Para a aplicación do permiso regulado na letra e) deste artigo, aos efectos da súa consideración como enfermidades graves, estarase, con carácter enunciativo e non limitativo, ás recollidas no Anexo I do RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, ou en normativa que o substitúa.

O cancro ou enfermidade grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente durante a hospitalización e tratamento continuado da enfermidade. Considérase asimesmo como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do menor en domicilio tras o diagnóstico e hospitalización pola enfermidade grave. A acreditación de que o menor padece un cancro así como a necesidade de coidado directo continuo e permanente do menor durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade, efectuarase mesmo en aqueles casos en que a atención e diagnóstico do cancro ou enfermidade grave se leve a cabo por servizos médicos privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico ou tratamwnto do cancro ou enfermidade grave do menor se realice a través dos servizos médicos privados esixírase que a declaración sexa cuberta ademáis polo médico do centro responsable da atención do menor.

Cando exista recaída do menor polo cancro ou a mesma enfermidade grave non será necesario que exista un novo ingreso hospitalario, aínda que na recaída da enfermidade deberá acreditarse a necesidade, tras o diagnóstico e hospitalización, de continuación do tratamento médico así como do coidado directo, continuado e permanente do menor polo proxenitor, adoptante ou acolledor, mediante unha nova declaración médica de acordo coo previsto anteriormente.

Este permiso concederase por un periodo inicial de un ano, prorrogable por periodos de seis meses cando subsista a necesidade de coidado directo, continuo e permamente do menor, que se acreditará mediante declaración do facultativo responsable da asistencia médica do menor, e como máximo ata que este cumpla os 18 anos.

O permiso suspenderase nas situacións de incapacidade temporal, durante os periodos de descanso por maternidade e paternidade e nos supostos de risco durante o embarazo e en xeral, cando concorra calquera causa de suspensión da relación funcional do solicitante.

O permiso extinguirase polas seguintes circunstancias:

-Polo cese na redución da xornada, calquera que sexa a súa causa.

-Por non existir a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do menor debido á melloría do estado de saúde ou a alta médica por curación

-Polo cese do outro proxenitor na súa actividade laboral

-Por cumprir o menor 18 anos de idade.

Asímesmo, o funcionario ao que se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao permiso, e o órgano competente en materia de persoal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos esixidos para a concesión do permiso.

Calquera acordo de modificación de permisos non afectará aos xa disfrutados.

#### **ARTIGO 13.- TEMPO PARA A FORMACIÓN**

O tempo destinado á realización de cursos de formación dirixidos á capacitación profesional ou á adaptación ás esixencias dos postos de traballo, así coma os organizados polos distintos órganos da administración pública, consideraranse tempo de traballo a todos os efectos, cando os cursos se celebren dentro do horario de traballo e así o permitan as necesidades do servizo. O Concello poderá determinar a asistencia obrigatoria a aquelas actividades formativas necesarias para o bon desenvolvemento das tarefas propias do posto de traballo, en cuxo caso a súa duración considerárase como tempo de traballo a todos os efectos.

#### **ARTIGO 14.- AUSENCIA AO TRABALLO**

Aos efectos do cómputo do número de días dos que o persoal funcionario do Concello de Xove poderá dispor por motivo de enfermidade ou accidente que non den lugar a unha situación de incapacidade temporal e as súas consecuencias, estarase ao disposto para o persoal ao servizo da Administración do Estado, actualmente regulado por Orde HAP/2802/2012, de 28 de decembro, ou normativa que poda substituíla. A estes efectos, o número de días de ausencia que non dan lugar a incapacidade será de catro días ao longo do ano natural, dos que só tres poderán ter lugar en días consecutivos. Isto esixirase a xustificación da ausencia.

Transcorridos estes catro días sen ter presentado en prazo o correspondente parte de baixa, os días de ausencia ao traballo comportarán a mesma dedución de retribucións do 50% prevista neste Acordo para os tres primeiros días de ausencia por incapacidade temporal. Todo isto, sen menoscabo das actuacións disciplinarias que poidesen proceder.

### **CAPÍTULO 3.- REGULACIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTIGO 15.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

O sistema retributivo do funcionario do Concello de Xove será o regulado actualmente no artigo 93, 75 bis e demáis de aplicación da Lei 7/1985, de 2 de abril e, no que non sexa incompatible, tamén polo regulado no artigo 22 e seguintes da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, así como no RD 861/1986, de 25 de abril, polo que se establece o réxime de retribucións dos funcionarios de Administración Local, con adaptación das modificacións normativas que sexan pertinentes.

#### **ARTIGO 16.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE**

As dietas e gastos de viaxe serán as estipuladas pola lexislación vixente coas modificacións que ésta poda sufrir, actualmente recollida no Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo e pola Resolución 30 de Decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Orzamentos, e pola Orde EHA /3770/2005, de 1 de decembro.

## ARTIGO 17.- RETRIBUCIÓNS DOS MEMBROS DE TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

As indemnizacións por asistencia a tribunais de selección acomodaranse ás previstas no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, coas actualizacións que procedan, e serán as seguintes:

- Categoría primeira:	Presidente e Secretario: 45,89 €
	Vocais: 42,83 €
- Categoría segunda:	Presidente e Secretario: 42,83 €
	Vocais: 39,78 €
- Categoría terceira:	Presidente e Secretario: 39,78 €
	Vocais: 36,72 €

-Categoría primeira: acceso a Corpos ou Escalas do grupo A1

-Categoría segunda: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos A2 e C1

-Categoría terceira: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos C2 e E / Agrupacións Profesionais.

## ARTIGO 18.-GRATIFICACIÓNS POR SERVIZOS PRESTADOS FÓRA DA XORNADA HABITUAL E POR TEMPO TRABALLADO

A prestación de servizos fóra da xornada habitual de traballo terá carácter excepcional. Non obstante, se por necesidades dos mesmos resulta imprescindible ou estrictamente necesaria a súa realización para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes, e con autorización previa do Alcalde-Presidente, en cuxo caso será obrigatoria, a compensación de ditos servizos efectuarase en descanso horario, salvo cando por necesidades do servizo, o descanso do funcionario que prestase os servizos extraordinarios deba cubrirse con horas ou servizos extraordinarios de outro traballador. Sólo en estes últimos casos poderá xustificarse a retribución económica como compensación

\*Importe dos servizos prestados en descanso horario: 1 hora de servizo extraordinario= 2 horas de descanso

\*Importe dos servizos prestados en compensación económica: 1 hora de servizos extraordinarios prestados= 175% hora normal

Para o cálculo do valor de unha hora normal de traballo tomarase o importe anual das retribucións íntegras do empregado e dividirase entre 52 semanas e posteriormente entre 37,5.

Cando por **necesidades imprevistas (non planificables)**, se deba requerir a un funcionario que está de vacacións ou teña permiso por asuntos particulares, para executar unha jornada completa laboral tal como o reforzo da plantilla, a substitución de unha baixa imprevista ou similares, o tratamento de tal actividade non será considerada como servizos prestados fóra da xornada habitual de traballo senon como “permuta de descanso”. En este caso, o funcionario será compensado, ademáis de co traslado do descanso non disfrutado a outro periodo posterior, con unha compensación en descanso equivalente á anterior (1 día completo realizado= 1/2 día de descanso)

Aquel funcionario que levase dez ou máis de 10 anos traballados no Concello de Xove percibirá no momento da súa xubilación unha gratificación por servizos prestados equivalente a unha mensualidade igual á última devengada composta por salario, trienios, complemento de destino, complemento específico e, no seu caso, complemento persoal transitorio.

## ARTIGO 19.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓNS.

O abono do salario efectuarase mensualmente e dentro dos dous últimos días do mes correspondente. Excepcionalmente e sólo para o caso de cese da relación funcional por

xubilación ou calquera outro motivo, no caso de que éste se produza dentro da primeira quincena, o abono da nómina poderá efectuarse dentro do mes correspondente.

O Concello fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria.

O traballador/a recibirá copia da nómina, en modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerán íntegramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais a que houbese lugar.

## **CAPÍTULO 4.- REGULACIÓNS SOCIO-ECONÓMICAS**

### **ARTIGO 20.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA**

Ao personal funcionario do Concello de Xove aplicaráselle, sempre que isto sexa legalmente posible, ademáis do previsto na Lei da Seguridade Social, as regras seguintes para proceder ao abono do complemento por incapacidade temporal:

1.- Nos casos de incapacidade temporal que deriven de continxencias comúns, o complemento calcularase de conformidade coas seguintes regras:

-Desde o primeiro día da situación de incapacidade temporal ata o terceiro día inclusive aboarase un complemento ata alcanzar o 50% das retribucións que se viñesen percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-Desde o cuarto día ata o vixésimo, os dous inclusive, recoñecerase un complemento que sumado á prestación económica recoñecida pola Seguridade Social sexa equivalente ao 75% das retribucións que viñesen correspondendo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-A partir do vixésimo primeiro, inclusive, recoñeceráselle unha prestación equivalente ao 100% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade

Quen estea adscrito aos rexímenes especiais da seguridade social do mutualismo administrativo en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns, percibirán o cincuenta por cento das retribucións tanto básicas como complementarias, como da prestación de fillo a cargo, no seu caso, desde o primeiro ao terceiro día da situación de incapacidade temporal, tomando como referencia aquelas que percibían no mes inmediato anterior ao de causarse a situación de incapacidade temporal. Desde o día cuarto ao vixésimo día, ambos inclusive, percibirán o setenta e cinco por cen das retribucións tanto básicas como complementarias, como da prestación de fillo a cargo, no seu caso. A partir do día vixésimo primeiro e ata o nonaxésimo, ambos inclusive, percibirán a totalidade das retribucións básicas, da prestación por fillo a cargo, no seu caso, e das retribucións complementarias. Cando a situación de incapacidade temporal derive de continxencias profesionais, a retribución a percibir poderá ser complementada, desde o primeir día, ata acadar como máximo o cen por cen das retribucións que viñeran correspondendo a dito personal no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

A partir do día nonaxésimo primeiro, será de aplicación o subsidio establecido en cada réximen especial de acordo coa súa normativa.

En ningún caso os funcionarios adscritos aos rexímenes especiais de seguridade social xestionados polo mutualismo administrativo poderán percibir unha cantidade infreior en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns á que corresponda aos funcionarios adscritos ao réximen xeral da seguridade social, incluídos nese caso, os complementos que lles resulten de aplicación a estes últimos.

2.- Nos casos de incapacidade temporal que derive de continxencias profesionais, a prestación recoñecida pola Seguridade Social será complementada durante todo o periodo de duración da mesma, ata o 100% das retribucións que viñese percibindo dito persoal no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

3.- Aboarase un complemento de ata acadar o 100% das retribucións que se viñesen percibindo no mes anterior, desde a data de inicio da situación de incapacidade temporal derivada das seguintes causas excepcionais:

-Hospitalización, entendéndose por tal a asistencia especializada en hospital de día, a hospitalización en réxime de internamento e a hospitalización a domicilio, aínda cando a hospitalización teña lugar nun momento posterior sempre que corresponda a un mesmo proceso patolóxico e non tivese existido interrupción do mesmo.

-Intervención quirúrxica, considerándose como tal a que derive de tratamentos que estean incluídos na carteira básica de servizos do Sistema Nacional de Saúde ou do Servizo Galego de Saúde.

-Supostos de incapacidade temporal que impliquen tratamentos de radioterapia, quimioterapia ou outros tratamentos oncolóxicos

-Procesos de incapacidade temporal iniciados durante o estado de xestación, aínda cando non dean lugar a unha situación de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactancia.

-Outras enfermidades graves, entendéndose por tales aqueles procesos patolóxicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estean contemplados no Anexo I do RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave

4.- Durante as situacións de maternidade, risco por embarazo, riscos durante a lactancia natural e paternidade terán dereito a que se lles complementen as prestacións da Seguridade Social ata acadar o 100 % das retribucións fixas e periódicas que correspondan ao empregado como consecuencia do seu posto de traballo e da xornada ordinaria que teña asignada.

En aqueles casos en que unha situación de IT se vexa interrompida por períodos intermedios de actividade e, de acordo coa normativa reguladora da Seguridade Social, se considere que hai unha sóla situación de IT (e así se faga constar como recaída no parte médico de baixa correspondente), o interesado terá dereito a continuar coa porcentaxe do complemento que tivera con ocasión da alta previa da IT da que deriva a recaída.

Para o cálculo, segundo proceda, dos complementos e retribucións a percibir durante os períodos de incapacidade temporal e independentemente do réxime de seguridade social que corresponda, teranse en conta as retribucións fixas e invariables correspondentes ao mes inmediato anterior á data de inicio da situación de incapacidade temporal, sen computar, por isto, as retribucións non fixas ou variables tales como produtividade, gratificacións, outros incentivos ao rendemento, horas extraordinarias, pagas extraordinarias ou outros conceptos de natureza análoga. Se se tivera concedida unha redución de xornada con redución proporcional de retribucións, os complementos ou retribucións a percibir calcularanse sobre as que lle corresponderan de acordo con dita redución proporcional de retribucións.

Se non se tivesen percibido a totalidade das retribucións no mes anterior por calquera das causas que estean normativamente establecidas, tomaranse como referencia as retribucións que no mes anterior a aquel no que deu inicio a incapacidade temporal lle tivesen correspondido en función do seu posto de traballo.

No caso de reingreso ao servizo activo, novo ingreso ou alta en nómina desde outras circunstancias que non leven aparellada a percepción de retribucións no mes anterior, tomaranse como referencia as retribucións do mes no que deu inicio a incapacidade temporal elevadas ao mes completo

As referencias a días incluídas no presente artigo entenderanse realizadas a días naturais.

#### ARTIGO 21.- FONDO SOCIAL

Con carácter anual e sempre e cando a legislación o permita, en función das disponibilidades orzamentarias, aprobaranse as Bases reguladoras e os criterios de reparto das axudas sociais enmarcadas dentro do denominado “Fondo Social do Concello de Xove”

Poderán solicitar estas axudas os funcionarios que cumplan os requisitos nelas establecido e para os gastos que nas anteriores bases se determine.

Calquera modificación das Bases reguladoras do Fondo Social así como a concesión das mesmas previo informe do Técnico de Recursos Humanos, será adoptada previa negociación co Delegado de Persoal.

#### **ARTIGO 22.- PLAN DE PENSIÓNS**

O Concello de Xove realizará con carácter anual e sempre e cando a lexislación o permita, aportacións ao Plan de Pensións na contía que estableza anualmente a Lei de Orzamentos Xerais do Estado.

#### **ARTIGO 23.- ANTICIPOS DE TRABALLO REALIZADO**

O funcionario terá dereito a percibir , sen que chegue o día sinalado para o pago, anticipos a conta do traballo xa realizado.

O anticipos solicitaranse por escrito e serán informados polo Técnico de Recursos Humanos. Concederanse por Resolución do Alcalde-Presidente, e serán descontados na nómina do mes correspondente.

De igual xeito, poderá anticiparse o pago do importe da paga extraordinaria correspondente ao mes de xuño en proporción ao tempo traballado desde o 1 de decembro anterior ata o día da solicitude do anticipo e poderá anticiparse o importe da paga extraordinaria do mes de decembro, en proporción ao tempo traballado desde o 1 de xuño e ata o día da solicitude do anticipo.

Non se concederán anticipos de traballo futuro.

#### **ARTIGO 24.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL**

Será obrigatorio para o Concello dispor de un seguro de accidentes para toda a plantilla do persoal municipal, debendo obrar unha copia en poder do Delegado de Persoal.

Asimesmo, a Corporación concertará póliza de seguro de responsabilidade civil por accións ou omisións culposas ou negligentes dos traballadores, sempre e cando ditos supostos teñan lugar no exercicio do seu cometido laboral, da que se entregará copia ao Delegado de Persoal.

### **CAPÍTULO 5.- FORMACIÓN E SAÚDE LABORAL**

#### **ARTÍGO 25.- SAÚDE LABORAL**

A saúde laboral é un dereito irrenunciable que teñen todos os funcionarios sen ningunha exclusión, de xeito que se garanta o exercicio do dereito ao traballo de unha forma digna, seria e segura, que non poderá subordinarse a consideracións de carácter puramente económicos. En todo o relativo á saúde laboral, seguridade e condicións de traballo estarase ao disposto na Lei 31/1995 de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. A vixiancia da saúde será de carácter voluntario, exceptuado os supostos establecidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Recoñecemento médico. O Concello de Xove está obrigado a someter ao persoal funcionario obxecto do presente Acordo a un recoñecemento médico anual, que igualmente será obrigatorio para o persoal. Tal recoñecemento debe comprender un estudio médico detido, incluíndo investigacións de compoñentes anormais e de sedimentos na orina, reconto de hematíes e leucocitos, fórmula leucocitaria e velocidade de sedimentación, así como un exame psicotécnico elemental, de acordo coas condicións requeridas para o seu posto de traballo.

Asímismo, o Concello está obrigado a efectuar un recoñecemento médico de un traballador antes de ser admitido coa finalidade de diagnosticar enfermidades contaxiosas, valorar a capacidade do aspirante para o traballo en xeral, determinar a súa aptitude para a tarefa específica que debe realizar e precisar se o recoñecido presenta predisposición a enfermidades que podan producirse ou agravarse na tarefa que se lle destina.



## **ARTIGO 26.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE**

Os funcionarios municipais contarán co vestiario e material de seguridade adecuado, que será subministrado polo Concello e en ningún caso se considerará como retribución en especie.

Sólo terán dereito a vestiario os postos de traballo cuxas funcións esixen un vestiario especial por razón de seguridade e hixiene, uniformidade ou por calquera outro motivo.

## **CAPÍTULO 7.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS**

### **ARTIGO 27.-DELEGADO DE PERSOAL.**

O Delegado de Persoal será o órgano de representación do persoal funcionario municipal exercendo as competencias e atribucións que lle corresponden.

O delegado de Persoal disporá da lexitimación e exercerá as funcións recollidas no EBEP.

### **ARTIGO 28.- DEREITO DE REUNIÓN**

1.- Están lexitimados para convocar reunións, ademáis das organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais:

-O delegado de Persoal

-Os funcionarios en número non inferior ao 40% do colectivo convocado

2.- Os especificados no número un deste artigo poderán convocar reunións dentro da xornada de traballo sempre que haxa acodo entre o órgano competente en materia de persoal e quen estea lexitimado para convocala e non se vexa perxudicada a prestación dos servizos.

## **CAPÍTULO 7.- RÉXIME DISCIPLINARIO**

### **ARTIGO 29.- RÉXIME DISCIPLINARIO**

En todo o referente á tipificación de faltas e sancións do persoal funcionario ao servizo do Concello de Xove, estarase ao disposto na LBRL e no non regulado pola mesma no establecido no EBEP e demáis disposicións que poidesen ser de aplicación.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAIS**

#### **D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓN DOS FUNCIONARIOS.**

Durante o periodo de vixencia do presente Acordo as retribucións do persoal incluído no seu ámbito de aplicación actualízanse anualmente a través do que se deduza da RPT vixente e, sen prexuízo das limitacións que ao efecto establezan as leis de orzamentos xerais do estado.

#### **D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO ACORDO REGULADOR**

O presente Acordo publicarase no Boletín Oficial da Provincia e figurará exposto no Taboleiro de Anuncios do Concello de Xove debendo facilitarse copia aos funcionarios que o soliciten.

### **DISPOSICIÓN DERROGATORIA**

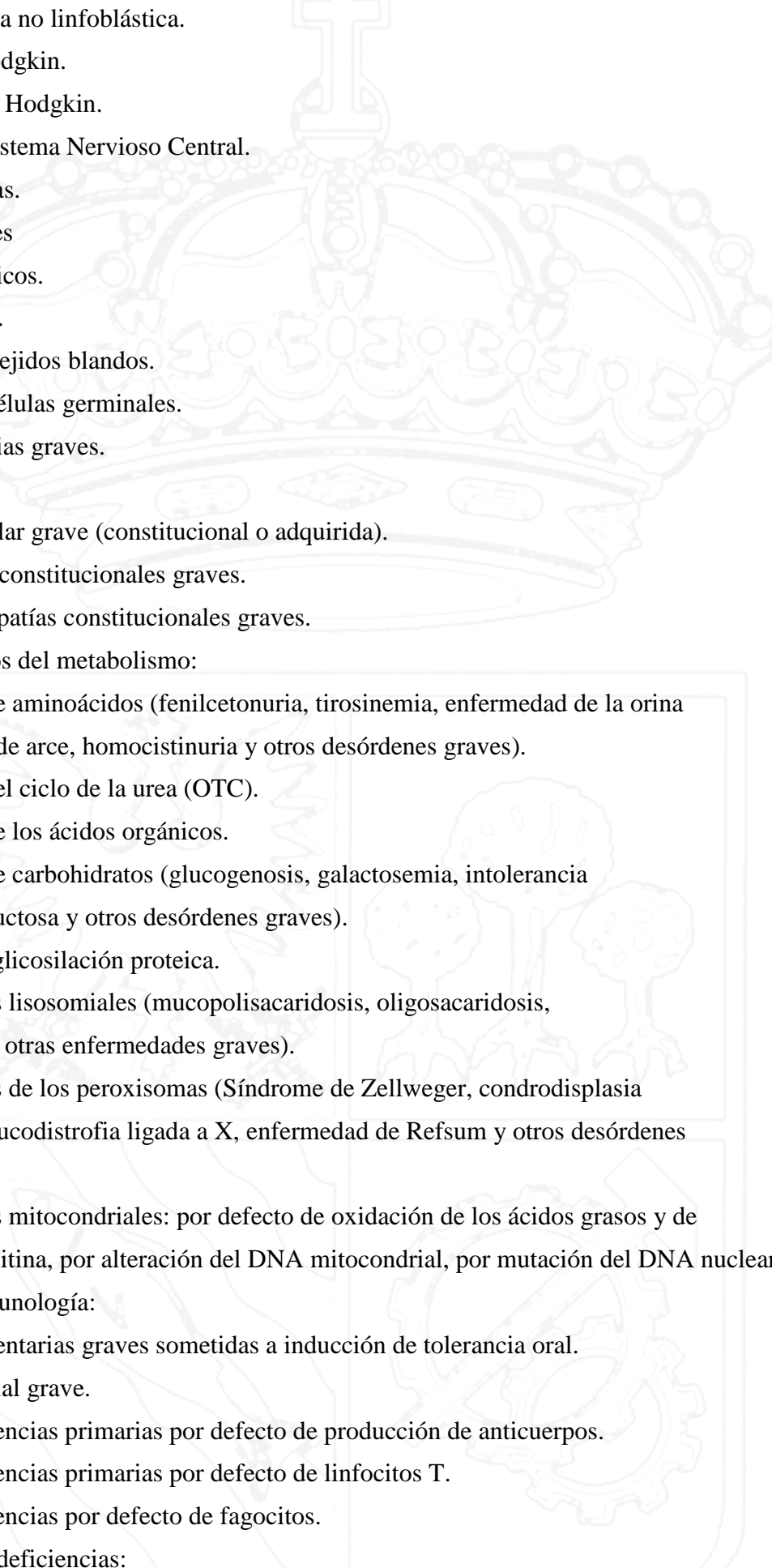
Quedan derogados cantos convenios, pactos ou acordos preexistentes afectaran ao persoal incluído neste Acordo.

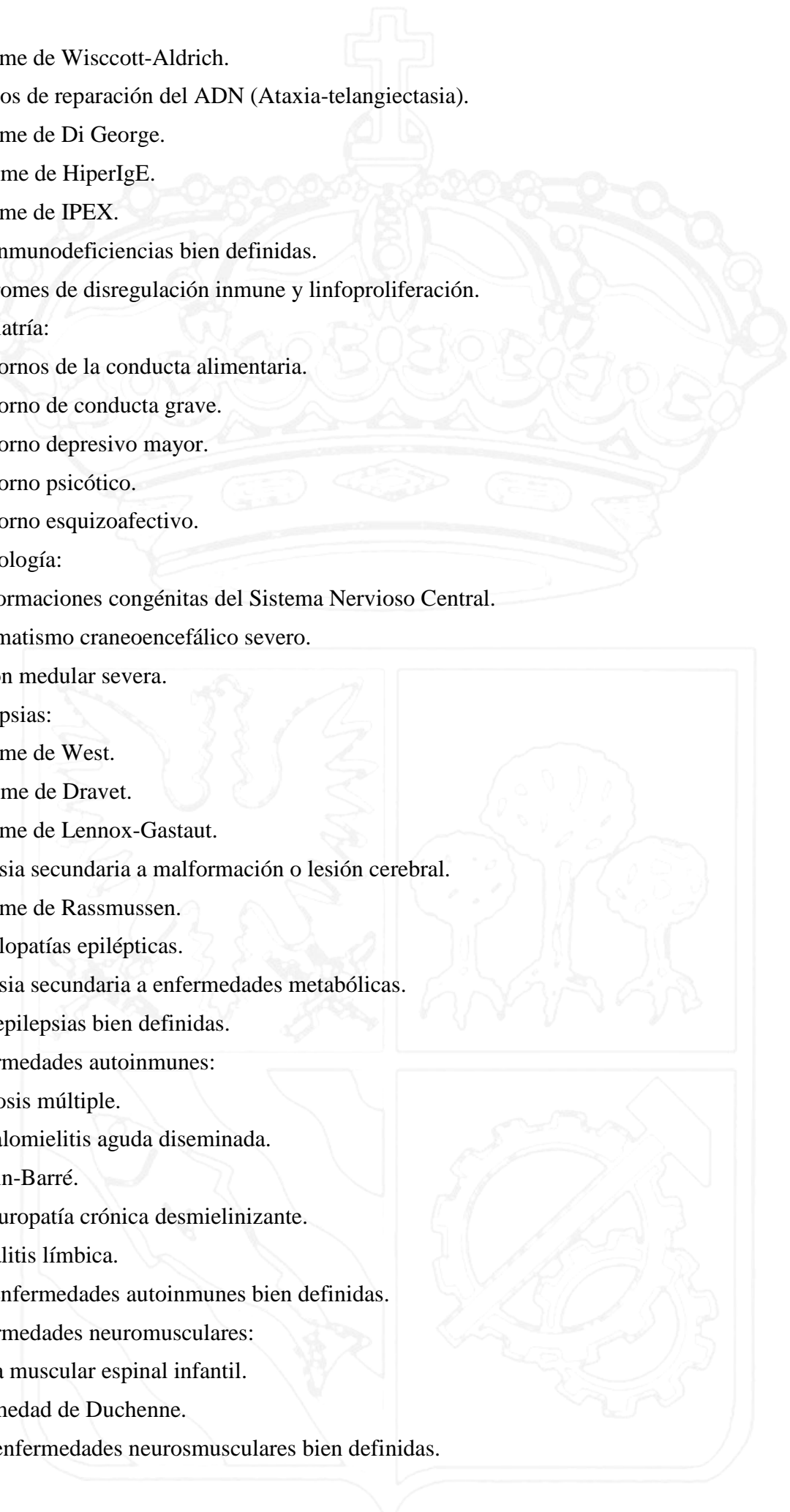
## **ANEXO I**

### **Listado de enfermidades graves aos efectos do previsto na letra K) do artigo 12**

#### **I. Oncoloxía:**

1. Leucemia linfoblástica aguda.

- 
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
  3. Linfoma no Hodgkin.
  4. Enfermedad de Hodgkin.
  5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
  6. Retinoblastomas.
  7. Tumores renales
  8. Tumores hepáticos.
  9. Tumores óseos.
  10. Sarcomas de tejidos blandos.
  11. Tumores de células germinales.
  12. Otras neoplasias graves.
- II. Hematología:
13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
  14. Neutropenias constitucionales graves.
  15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.
- III. Errores innatos del metabolismo:
16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
  17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
  18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
  19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
  20. Alteraciones glicosilación proteica.
  21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
  22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodislplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
  23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.
- IV. Alergia e inmunología:
24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
  25. Asma bronquial grave.
  26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
  27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
  28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
  29. Otras inmunodeficiencias:

- 
- a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
  - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
  - c. Síndrome de Di George.
  - d. Síndrome de HiperIgE.
  - e. Síndrome de IPEX.
  - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

- 31. Trastornos de la conducta alimentaria.
- 32. Trastorno de conducta grave.
- 33. Trastorno depresivo mayor.
- 34. Trastorno psicótico.
- 35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

- 36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
- 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
- 38. Lesión medular severa.
- 39. Epilepsias:
  - a. Síndrome de West.
  - b. Síndrome de Dravet.
  - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
  - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
  - e. Síndrome de Rasmussen.
  - f. Encefalopatías epilépticas.
  - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
  - h. Otras epilepsias bien definidas.
- 40. Enfermedades autoinmunes:
  - a. Esclerosis múltiple.
  - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
  - c. Guillain-Barré.
  - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
  - e. Encefalitis límbica.
  - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
- 41. Enfermedades neuromusculares:
  - a. Atrofia muscular espinal infantil.
  - b. Enfermedad de Duchenne.
  - c. Otras enfermedades neurosmusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

a. Proteinosis alveolar.

b. Hemosiderosis pulmonar.

c. Sarcoidosis.

d. Colagenopatías.

58. Trasplante de pulmón.

59. Otras enfermedades respiratorias graves

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.

61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).

62. Diarreas congénitas graves.

63. Trasplante intestinal.

64. Hepatopatía grave.

65. Trasplante hepático.

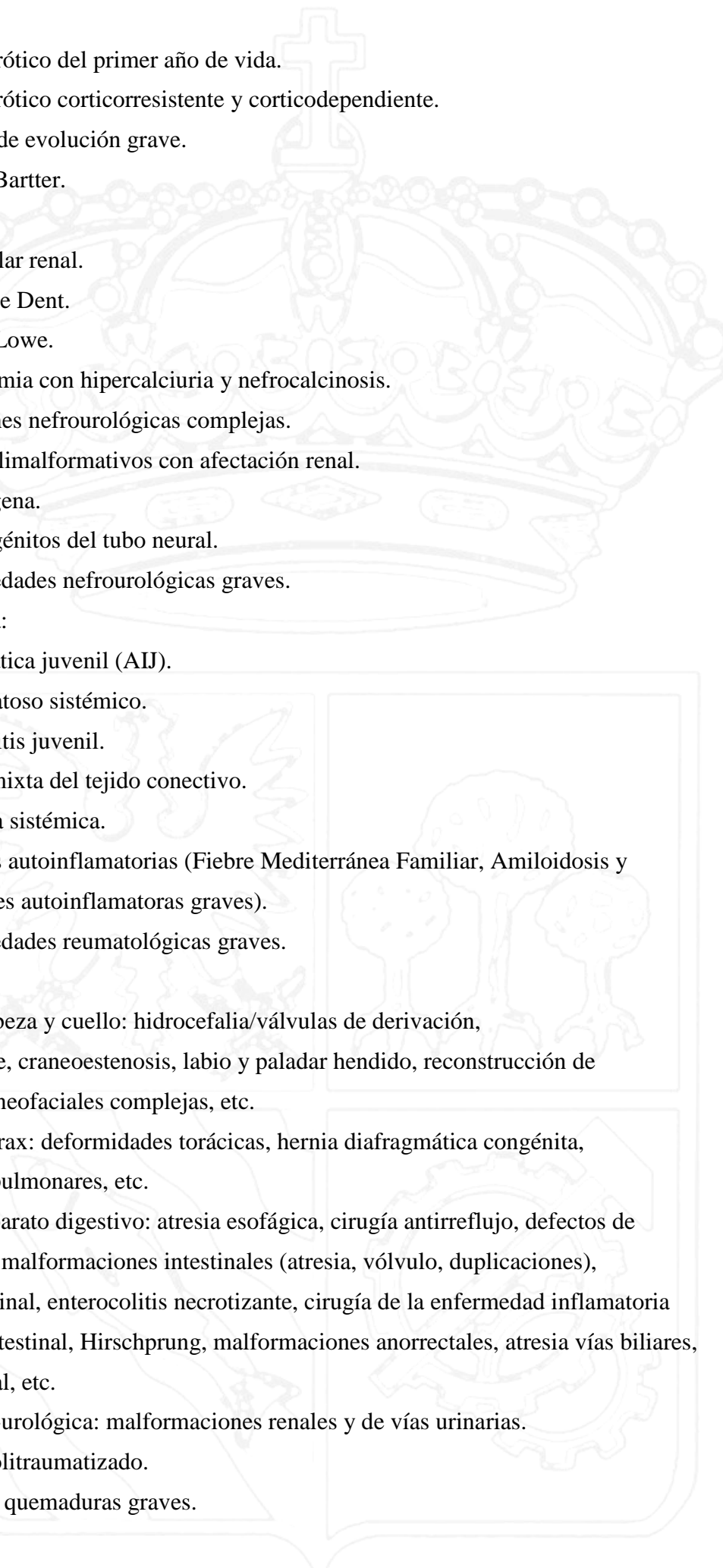
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.

68. Trasplante renal.

69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.

- 
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
  71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
  72. Tubulopatías de evolución grave.
  73. Síndrome de Bartter.
  74. Cistinosis.
  75. Acidosis tubular renal.
  76. Enfermedad de Dent.
  77. Síndrome de Lowe.
  78. Hipomagnesemia con hiper calciuria y nefrocalcinosis.
  79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
  80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
  81. Vejiga neurógena.
  82. Defectos congénitos del tubo neural.
  83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

#### XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

#### XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

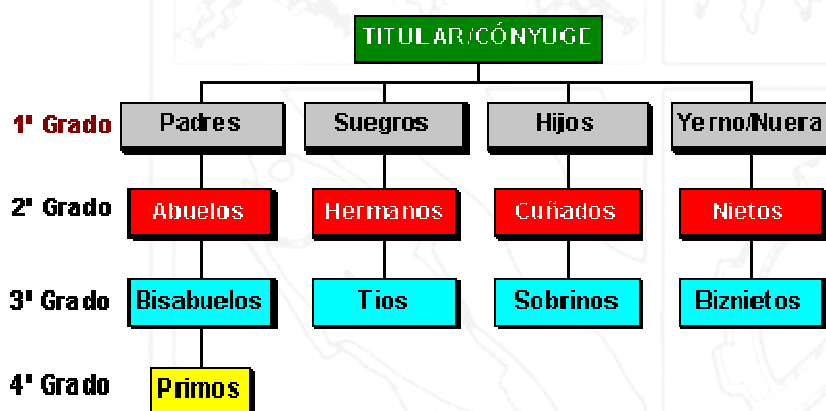
108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I

## ANEXO II

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



2º) Ordear a remisión do acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Xove transcrito, e do expediente incoado ó efecto ó Servizo de Relacións Laborais da Consellería de Traballo para o seu visado, inscrición no correspondente rexistro e publicación no Boletín Oficial da Provincia.



## **5.-) PROPOSTA DE ALCALDÍA SOBRE APROBACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL DO CONCELLO DE XOVE. ADOPCIÓN DE ACORDO.**

Por Secretaría dáse conta á Corporación do Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Xove, aprobado por unanimidade dos seus membros na sesión da Mesa Xeral de Negociación celebrada con data 21 de xullo de 2014.

Polo Sr. Santos Vázquez manifestase que por coherencia se tamén o texto do convenio foi consensuado cos representantes sindicais e informado favorablemente polos servizos municipais de Secretaría, Intervención e Recursos Humanos non ten nada que dicir, sen embargo vaise abster, xa que non participou para nada nas negociacións de dito convenio.

Rematado o debate, o Concello Pleno cos votos favorables dos Sres Salgueiro Rapa, Abad López, Meitin Guerreiro, Balseiro Canoura, Balseiro López, Quelle Franco, Meitin Rouco, Iglesias Guerreiro, López López e López Hermida e coa abstención do Sr. Santos Vázquez, acorda :

1º) Aproba-lo Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Xove, que a seguir se transcribe íntegramente:

### **CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL DO EXCMO. CONCELLO DE XOVE.**

#### **CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓN XERAIS**

ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES

ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSOAL

ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA

ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO CONVENIO

ARTIGO 8.- PACTO DE ARBITRAXE

#### **CAPÍTULO 2.- COBERTURA DE POSTOS DE TRABALLO E PLANTILLAS**

ARTIGO 9.- PLANTILLA E OFERTA PÚBLICA DE EMPREGO

ARTIGO 10.- RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO (RPT)

ARTIGO 11.- CREACIÓN, MODIFICACIÓN E SUPRESIÓN DE POSTOS

ARTIGO 12.- SELECCIÓN DE PERSOAL. PROVISIÓN DE POSTOS

ARTIGO 13.- TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

ARTIGO 14.- TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

ARTIGO 15.- SITUACIÓN ADMINISTRATIVAS DO PERSOAL LABORAL

#### **CAPÍTULO 3.- XORNADA LABORAL. CALENDARIO E VACACIÓNS**

ARTIGO 16.- XORNADA DE TRABALLO

ARTIGO 17.- CALENDARIO LABORAL

ARTIGO 18.- VACACIÓNS

ARTIGO 19.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS

ARTIGO 20.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS

ARTIGO 21.- TEMPO PARA A FORMACIÓN

ARTIGO 22.- AUSENCIA AO TRABALLO

#### **CAPÍTULO 4.- REGULACIÓNS ECONÓMICAS**

ARTIGO 23.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

ARTIGO 24.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE

ARTIGO 25.- HORAS EXTRORDINARIAS

ARTIGO 26.- SERVIZOS DE GUARDIA

ARTIGO 27.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓN

#### **CAPÍTULO 5.- REGULACIÓNS SOCIOECONÓMICAS**

ARTIGO 28.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA

ARTIGO 29.- FONDO SOCIAL

ARTIGO 30.- PLAN DE PENSIÓN

ARTIGO 31.- ANTICIPOS DE TRABALLO REALIZADO

ARTIGO 32.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL

#### **CAPÍTULO 6.- SAÚDE LABORAL**

ARTIGO 33.- SAÚDE LABORAL

ARTIGO 34.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE

#### **CAPÍTULO 7.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS**

ARTIGO 35.- COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL

ARTIGO 36.- DEREITOS, FACULTADES E FUNCIÓNS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL

ARTIGO 37.- GARANTÍAS DO COMITÉ DE EMPRESA E DOS DELEGADOS DE PERSOAL

ARTIGO 38.- DEREITO DE REUNIÓN

ARTIGO 39.- DEREITO DE FOLGA

#### **CAPÍTULO 8.- RÉXIME DISCIPLINARIO**

ARTIGO 40.- RÉXIME DISCIPLINARIO

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAIS**

D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓN DO PERSOAL

D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO CONVENIO

D.A. TERCEIRA.- IGUALDADE DE TRATO CO PERSOAL HOMÓLOGO FUNCIONARIO

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIAS**

D.T. ÚNICA.- CONSECUCIAS DA REORDENACIÓN DOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

#### **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**

#### **DISPOSICIÓN DERROGATORIA**

#### **CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓN XERAIS**

ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES

Recoñécense con capacidade para negociar e asinar, de unha parte, o Alcalde-Presidente do Excmo. Concello de Xove, na súa representación, e de outra o Comité de Empresa ou os Delegados de Personal deste Concello, salidos dos últimos comicios electorais. Este convenio colectivo no terá forza vinculante ata que non teña sido válidamente refrendado polo Pleno da Corporación, e tras os trámites legais pertinentes de calquera convenio colectivo estatutario.

#### ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSONAL

O presente Convenio Colectivo establece e regula as condicións de traballo de todos os empregados públicos que manteñan relación xurídica co Concello de Xove de carácter laboral, calquera que sexa a tipoloxía desta, quedando excluídos todos os empregados que non formen parte da plantilla municipal ou que, formando parte, ocupen postos de libre designación. Tamén quedarán excluídos os traballadores que se contraten ao abeiro de talleres ou obradoiros de emprego, escolas taller e programas de acción formativa para desempregados da Comunidade Autónoma así como calquera outro cuxo axente subvencionador condicione de algunha maneira as retribucións a aboar pola súa contratación.

Tampouco será de aplicación a aqueles traballadores que, sendo transferidos por delegación dos servizos desde outras administracións, iso supoña un extracoste municipal.

#### ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

O ámbito funcional do presente Convenio será o propio do Concello coas súas plantillas, quedando, en calquera caso, excluídas as funcións que se presten a través de calqueira outros instrumentos de xestión.

#### ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

O Convenio será de aplicación no ámbito propio da demarcación territorial do Concello de Xove e á que pudiera extenderse en Comisión ou Agrupación de Servizos.

#### ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

O presente Convenio, tras a súa aprobación polo Pleno da Corporación, entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, con excepción do Capítulo IV que se aplicará con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2014.

A vixencia manterase ata o 31 de Decembro de 2016.

De non ser denunciado por calquera das partes con unha antelación mínima de un mes á data da súa terminación, éste quedará prorrogado tácitamente ano a ano, mentras non se denuncie.

A denuncia só será válida se se produce nos termos establecidos no presente Convenio: deberá formalizarse por algunha das partes (Corporación ou Comité de Empresa), por escrito dirixido á outra parte concertante, e se procede legalmente á Autoridade Laboral, durante o mes de xuño de 2016. Excepcionalmente se admite que presente denuncia un sindicato de implantación maioritaria no colectivo só nos casos de inexistencia do Comité de Empresa.

No caso de non denunciarse na forma e periodo citados, entenderase prorrogado de ano en ano, revisándose unicamente e se procede, os importes dos conceptos salariais, ata que formalmente se denuncie nos sucesivos meses de xuño das anualidades de prórroga.

#### ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA

Un mes despois da sinatura do Convenio, polas partes negociadoras designarase unha Comisión Paritaria para entender da interpretación e vixiancia das cláusulas do texto convencional.

Esta Comisión estará composta por 6 membros eleixidos libremente por cada parte concertante, 3 membros por parte da Corporación e 3 membros de entre os do Comité de Empresa.

Calquera discrepancia sobre a interpretación do clausulado do presente Convenio deberá someterse con carácter previo e obrigatorio á Comisión Paritaria, sen prexuízo do dereito posterior

de acudir ás pertinentes instancias administrativas ou xudiciais correspondentes. Asímesmo, a comisión paritaria estará facultada para estudar e acordar en aplicación do convenio, cantas modificacións normativas se poideran requerir por cambios da lexislación.

Os acordos que se adopten deberán ser por maioría simple dentro de cada unha das partes, e terán carácter vinculante para as partes asinantes quedando reflexados como tales na acta da correspondente reunión, que suscribirán ambas partes, e se incluirán como parte integrante do Convenio Colectivo, dándolle a correspondente publicidade.

A Comisión paritaria poderá convocar a aqueles traballadores/as cuxa información poda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados coa interpretación do presente convenio.

O Presidente da Comisión Paritaria será normalmente o Presidente da Corporación que será o encargado de ordear os debates e convocar as reunións a solicitude de alo menos un tercio da representación na Mesa Xeral de Negociación. De non existir acordo no seu nomeamento, será o membro de maior idade da Mesa.

O Secretario da Comisión será normalmente o Secretario da Corporación, con voz pero sen voto, que será o encargado de redactar as actas, enviar a documentación aos seus compoñentes, preparar as reunións e promover a documentación necesaria de cada unha das sesións. De non estar de acordo no seu nomeamento, será o membro máis xove da Mesa.

As reunións da Comisión Paritaria celebraranse a petición de calquera das partes, por escrito e con unha antelación mínima de 15 días hábiles. De non prestarse a isto a outra parte, a parte convocante poderá adoptar as medidas legais que estime oportunas.

Para que a Comisión quede válidamente constituída, deberán estar presentes, como mínimo, o Alcalde ou Concelleiro Delegado e aqueles membros do Comité de Empresa que representen a maioría do colectivo laboral.

Todo traballador/a afectado polo contido do presente convenio poderá trasladar á Comisión Paritaria, para o seu coñecemento, estudo e dictame, copia das reclamacións que formule ante a Corporación, comunicando as conclusións e acordos tomados, tendo dereito a ser atendido e, no seu caso, a que a Comisión faga súas ditas reclamacións.

#### **ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO CONVENIO**

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e aos efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente en cómputo anual. No suposto de que a xurisdicción administrativa e/ou laboral competente no exercicio das facultades deixara sen efecto ou modificara algunha das estipulacións do convenio, deberá adaptarse o mesmo, facultándose para isto á Comisión Paritaria.

O presente Convenio é de aplicación prevalente sobre calquera outra norma, de igual, ou inferior rango, vixente á data da sinatura que regule materias contempladas no mesmo.

#### **ARTIGO 8.- PACTO DE ARBITRAXE**

Na hipótese de que como consecuencia de no poder acadar acordos a respecto da aplicación e/ou desenvolvemento deste Convenio, as partes chegaran a algún tipo de conflito colectivo, unha vez esgotadas as vías administrativas e antes de acudir, no seu caso, a instancia xudicial, sométese voluntariamente á mediación e conciliación do Director Provincial de Traballo.

Só en caso de grave desacordo coa proposta de mediación, se poderá excepcionalmente acudir a instancias xudiciais.

### **CAPÍTULO 2.- COBERTURA DE POSTOS E PLANTILLAS E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS**

#### **ARTIGO 9.- PLANTILLA E OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO.**

Anualmente, dentro do primeiro trimestre, procederase a publicar a Oferta Pública de Empleo, que será negociada previamente nos seus criterios ou aspectos xerais.

O ingreso na plantilla do Concello de Xove realizarase mediante a convocatoria anual da Oferta Pública de Empleo (en adiante, O.P.E.). Non obstante e por necesidades urxentes do servizo, poderán ser convocadas e cubertas con contratos temporais e sempre que a lexislación o permita, aquelas prazas dotadas presupostariamente e non cubertas na O.P.E. anterior, coa obriga de incluílas na seguinte convocatoria da O.P.E.

Toda selección de personal laboral fixo deberá realizarse conforme á O.P.E. e a través dos sistemas de oposición ou concurso-oposición ou concurso nos que se garantan os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

Entre a Plantilla e a O.P.E. haberá, en calquera caso, unha íntima relación, debendo emanar a segunda das vacantes da primeira.

#### ARTIGO 10.- RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO ( RPT).

A relación de postos de traballo será un documento unitario e homoxéneo que reflexará en todo momento a totalidade dos postos de traballo existentes no Concello de Xove.

A contratación de personal temporal deberá realizarse acudindo ao Servizo Público de Empleo ou mediante a Bolsa de Empleo Municipal.

#### ARTÍGO 11.- CREACIÓN, MODIFICACIÓN OU SUPRESIÓN DE POSTOS.

A creación, modificación e supresión de todos ou algúns elementos que podan ter ou teñan relación cos postos ou condicións de traballo deste colectivo laboral, deberán realizarse a través da R.P.T. previa negociación cos Representantes dos Traballadores.

A RPT confeccionarase consonte se establece legalmente e os seus criterios de valoración serán os que tamén se establecen legalmente para os homólogos funcionarios.

#### ARTIGO 12.-SELECCIÓN DE PERSONAL. PROVISIÓN DE POSTOS

1.- Os postos de traballo de carácter temporal ou non permanente que por necesidades dos servizos municipais deban crearse seleccionaranse, segundo os casos, ben acudindo ao Servizo Público de Empleo ou mediante anuncios en prensa, sendo de aplicación as bases que a tal efecto se aproben con carácter previo.

2.- Con carácter previo á cobertura por persoal temporal ou de novo ingreso, os postos de carácter permanente, que deberán figurar na RPT, cubriranse preferentemente e de xeito voluntario mediante anuncio, entre os empregados fixos de plantilla, para que con isto podan conseguir calquera mellora profesional e/ou retributiva.

En ningún caso produciran ascensos polo mero transcurso do tempo de servizo en un determinado grupo profesional.

#### ARTIGO 13.- TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

O Concello de Xove poderá asignar ao seu personal funcións, tarefas ou responsabilidades distintas ás que corresponden ao posto de traballo que desempeña sempre que resulten adecuadas á súa clasificación profesional, cando as necesidades do servizo, a criterio do empregador, o xustifiquen e sen merma nas retribucións.

Cando así o esixiran as necesidades do servizo debidamente motivadas, o Concello poderá encomendar aos seus traballadores/as, legalmente capacitados, o desempeño de funcións correspondentes a un grupo profesional superior ao que ostenten, por un período non superior a seis meses durante un ano, ou oito meses durante dous.

En ningún caso o desempeño de postos de superior catalogación implicará o dereito automático ao ascenso de grupo ou subgrupo.

Cando se desempeñe con plena responsabilidade, un posto de traballo de catalogación superior, para o que está capacitado, o traballador/a terá dereito á diferenza retributiva en complemento de destino e específico entre o seu posto e o realmente ocupado.

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles, o Concello destinara a un traballador/a a tarefas correspondentes a unha catalogación inferior á que ostente dentro do seu servizo, só poderá facelo polo tempo imprescindible e debidamente xustificado, garantíndose as retribucións e demais dereitos da súa catalogación profesional e comunicándoo aos representantes dos traballadores/as.

#### ARTIGO 14.- TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Os tribunais para a selección de personal tanto fixo como temporal estarán compostos como mínimo por cinco membros. Aos efectos de designar aos membros dos tribunais de selección de personal, estarase ao disposto no artigo 60 da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público (en adiante, EBEP).

As indemnizacións por asistencia a tribunais de selección acomodaranse ás previstas no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, coas actualizacións que procedan, e serán as seguintes:

- Categoría primeira:	Presidente e Secretario: 45,89 €
	Vocais: 42,83 €
- Categoría segunda:	Presidente e Secretario: 42,83 €
	Vocais: 39,78 €
- Categoría terceira:	Presidente e Secretario: 39,78 €
	Vocais: 36,72 €

-Categoría primeira: acceso a Corpos ou Escalas do grupo A1

-Categoría segunda: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos A2 e C1

-Categoría terceira: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos C2 e E / Agrupacións Profesionais.

#### ARTIGO 15.- SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS DO PERSONAL LABORAL

No que resulte legalmente compatible co Estatuto dos Traballadores, será de exclusiva aplicación para o personal laboral suxeito a Convenio o Título VI de Situacións administrativas do EBEP.

### CAPÍTULO 3.- XORNADA LABORAL. CALENDARIO E VACACIÓNS

#### ARTIGO 16.- XORNADA DE TRABALLO.

A xornada de traballo será a mesma que a establecida para os seus homólogos funcionarios (actualmente 37.5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1657 horas anuais, establecida mediante Resolución de 28 de decembro de 2012 da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, modificada por Resolución da mesma Secretaría de 23 de decembro de 2013).

Non obstante, será o calendario laboral o que establezca o horario de traballo, en función dos postos de traballo e atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos. O calendario laboral tamén poderá establecer, en función do posto de traballo, unha distribución irregular da xornada ao longo do ano, que deberá respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal.



Durante a xornada de traballo poderáse disfrutar de unha pausa por un periodo de 30 minutos, que se computarán como traballo efectivo. A estes efectos, considerarase traballo efectivo o prestado dentro do horario establecido polo órgano competente e o que corresponde polos permisos retribuídos así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. Esta interrupción no poderá afectar á prestación dos servizos.

Durante o periodo comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ámbolos dous inclusive, e entre o 24 de decembro e o 7 de xaneiro, ámbolos dous inclusive, poderá establecerse unha xornada reducida de verán e Nadal respectivamente, que se recuperará no xeito que estableza no calendario laboral, respectándose, en todo caso, a xornada de traballo en cómputo anual. En calquera caso, a xornada anual e o calendario deberán ser idénticas ás establecidas para o colectivo funcional e respectar o límite establecido.

#### Medidas de conciliación

Sempre que a legislación o permita, establécense as medidas de conciliación da vida familiar e laboral previstas no artigo 48 do EBEP coas modificacións a que poidera haber lugar razoablemente extrapolables a calquera colectivo:

1.- Por razóns de garda legal, cando o traballador teña ao seu coidado directo de algún menor de 12 anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou de unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución das súas retribucións que corresponda. Terá o mesmo dereito o empregado que precise encargarse do coidado directo de un familiar, ata o segundo grao de cosanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

2.- Por ser preciso atender o coidado de un familiar de primeiro grao, o empregado 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 de 1 mes. Se houber máis de un titular de este dereito polo mesmo feito causante, o tempo de disfrute desta redución poderase prorratear entre os mesmos, respectando en todo caso, o prazo máximo de 1 mes.

#### **ARTÍGO 17.- CALENDARIO LABORAL**

O calendario laboral é o instrumento técnico de ordenación dos recursos dispoñibles a través do que se realiza a distribución da xornada e a fixación dos horarios, previa negociación co Comité de Empresa ou os Delegados de Personal.

O calendario laboral será público a fin de asegurar o seu xeral coñecemento, tanto por parte dos empregados públicos e dos seus representantes legais e sindicais, coma dos cidadáns en xeral.

O calendario laboral, sempre que sexa tecnicamente posible, deberá aprobarse polo Alcalde-Presidente e previa negociación, durante o último trimestre do exercicio anterior ao que se refira. Dito calendario poderá modificarse seguindo os mesmos trámites e os legais oportunos, tantas veces como a organización obxectiva e motivadamente o requira.

#### **ARTIGO 18.- VACACIÓNS**

As vacacións do personal constitúen un dereito irrenunciábel, indispoñíbel e non substituíbel por compensación económica coa única excepción das liquidacións.

As vacacións anuais retribuídas con carácter xeral serán de 22 días hábiles anuais por ano completo ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor. A estes efectos os sábados consideraranse inhábiles, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

En ningún caso, a distribución anual da xornada pode alterar o número de días de vacacións ou o número de días festivos de carácter retribuído e non recuperábel.

As vacacións disfrutaranse, previa autorización e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sen prexuízo de que, sempre que as necesidades do servizo o permitan, se poida solicitar o disfrute independente de ata 6 días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos días de asuntos particulares, e sen que isto poda supoñer unha redución da xornada establecida no artigo 16 deste Convenio.

A solicitude de vacacións deberá formalizarse alomenos 1 mes antes do comezo do seu disfrute. Dita solicitude deberá efectuarse conxuntamente no caso de traballadores adscritos ao mesmo servizo para evitar solapamentos de períodos vacacionais que podan afectar á prestación do servizo e deberán ser conxuntas no caso de traballadores de un mesmo servizo aos efectos de que non se solapen períodos vacacionais.

O calendario laboral establecerá os períodos de vacacións en función das necesidades dos distintos servizos e do horario de apertura ao público das instalacións. Non obstante, cando se prevea o peche das instalacións debido á inactividade estacional de determinados servizos públicos ou calquera outra causa de forza maior, os períodos de disfrute das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche.

Asimesmo o Concello, por necesidades dos servizos poderá modificar o período vacacional dos seus traballadores ata o límite de 11 días hábiles.

Cando o período de vacacións previamente fixado ou autorizado e cuxo disfrute non se tivese iniciado, poda coincidir no tempo con unha situación de incapacidade temporal, risco durante a lactancia, risco durante o embarazo ou cos permisos de maternidade ou paternidade o permiso acumulado de lactancia, poderase disfrutar en data distinta. Cando as situacións ou permisos indicados neste párrafo impidan iniciar o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar en ano natural distinto.

No caso de incapacidade temporal legalmente acreditada, o período de vacacións poderase disfrutar unha vez teña finalizado dita incapacidade e sempre que non tivesen transcorrido máis de 18 meses a partir do final do ano no que se tivesen orixinado.

Se durante o disfrute do período de vacacións autorizado, sobreviñera o permiso de maternidade ou paternidade, ou unha situación de incapacidade temporal, o período de vacacións quedará interrompido podendo disfrutarse o tempo que reste en un período distinto. No caso de que a duración dos citados permisos ou de dita situación impida o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar no ano natural posterior.

Cando se produza o cese de personal temporal inferior ao ano sen disfrute de vacacións por necesidades do servizo, terá dereito ao abono da parte proporcional das súas vacacións, a non ser que a causa do cese veña motivada pola adquisición da condición de personal laboral fixo de plantilla. Neste caso, computaranse os servizos prestados como personal temporal aos efectos do cómputo do período de vacacións.

Criterios de prevalencia no disfrute das vacacións:

Os traballadores con fillos ata a idade de escolarización obrigatoria e diminuídos físicos e psíquicos terán prioridade para a elección de turnos de traballo e descanso.

Calquera acordo de modificación de vacacións non afectará aos xa disfrutados.

## ARTIGO 19.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS.

1.- Sempre que a lexislación o permita para os seus homólogos funcionariais, o personal laboral tamén poderá solicitar un permiso por asuntos propios sen retribución de unha duración acumulada que non poderá exceder dos tres meses cada dous anos, de acordo cos seguintes criterios:

-A concesión deste permiso está subordinada ás necesidades do servizo e terá a duración que solicite o empregado. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, en un día laborable de prestación de servizos.

-O tempo de duración deste permiso terá a consideración de servizos prestados unicamente as efectos da antigüidade e consolidación de grao personal

-O Concello, mentras dure este permiso sin retribución, manterá ao personal en alta especial no réxime de seguridade social que sexa de aplicación

-O personal laboral de novo ingreso sólo poderá solicitar este permiso unha vez transcorridos dous anos desde o seu nomeamento como personal laboral. O personal laboral que non teña a consideración de fixo de plantilla non terá dereito a este permiso.

-O prazo para o cómputo dos dous anos para o disfrute de un novo por asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que termine o disfrute do permiso anterior.

-Unha vez esgotados os tres meses de duración máxima do permiso, debe transcurrir un mínimo de dous anos para poder volver a solicitalo.

## ARTIGO 20.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS

O personal laboral ao servizo do Concello de Xove terá os permisos aos que se refire o artigo 48 do EBEP e, sempre que a lexislación o permita para os seus homólogos funcionariais e coas modificacións a que houbera lugar para ambos colectivos:

A.-Por falecemento, accidente ou enfermidade grave de un familiar dentro do primeiro grao de cosanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

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

Os días que se faga uso deste permiso deberán ser en todo caso inmediatamente posteriores ao feito causante, e computarse o día do falecemento, accidente ou enfermidade cando o empregado non preste servizos ese día e lle correspondería prestalos. Asímesmo, estes días deberán ser consecutivos en caso de falecemento e poderán disfrutarse de forma discontinua no caso de enfermidade ou accidente mentras persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

Para os efectos do disfrute deste permiso non se considerarán días hábiles os sábados e non se tomará como referencia para o cómputo dos prazos na mesma ou en distinta localidade ou lugar de residencia habitual do empregado.

Se durante o disfrute do permiso por accidente ou enfermidade grave do familiar, sobreviñese o falecemento deste, suspenderase o permiso que se viña disfrutando e iniciárase o cómputo de un novo permiso.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

-Documento xustificativo do falecemento ou do accidente ou enfermidade grave do familiar

-O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase con libro ou libros de familia ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante

-Nos supostos de accidente ou enfermidade grave, a situación de convivencia, de ser o caso, debe ser acreditada mediante certificado de empadronamento ou outro documento expedido polo Concello de residencia.

B.- Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día. O permiso entenderase referido ao día no que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior ao día natural, disfrutase con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será o documento acreditativo do cambio efectivo de domicilio

C.- Para realizar funcións sindicais ou de representación do personal, nos termos que se determine.

D.- Para concurrir a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración. Aos efectos deste permiso enténdese por exames finais e demais probas definitivas de aptitude aquelas tendentes á obtención de un título académico ou profesional, así como as probas selectivas no ámbito do emprego público. Non están incluídos exames e probas de aptitude de outro carácter, coma os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares.

No suposto de que os exames e demais probas definitivas de aptitude teñan lugar dentro da xornada laboral, o permiso concederase durante o día da súa realización, no caso de que se celebren en distinta localidade onde o personal preste os seus servizos. Se é na mesma localidade, este permiso concederase polo tempo indispensable para concurrir ao exame ou ás demais probas entendendo que a expresión “tempo indispensable” será as horas de xornada laboral necesarias para esta finalidade.

No caso de que o exame ou as demais probas a que se refire este artigo se celebren en distinta localidade onde o personal presta os seus servizos e fóra da xornada laboral, non procede o outorgamento deste permiso, salvo o tempo indispensable para o desprazamento.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será o documento acreditativo da asistencia á proba de aptitude, o exame final ou a proba de acceso ou ingreso na función pública, no que conste o lugar, data, hora do exame e centro de realización das probas.

E.- Para a realización de exames prenatales e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas, debendo aportarse o documento xustificativo da realización dos exames e das técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral e documento de asistencia.

F.- Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras.

Asimismo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

-Fotocopia da partida de nacemento do fillo que xenera o dereito ao permiso

-Documento que acredite a hospitalización do fillo ou filla que xenere o dereito ao permiso ou da súa condición de prematuro.

G.- Por lactancia de un fillo menor de doce meses 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 ao final da xornada ou, en unha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente o personal poderá solicitar a substitución do tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Neste caso, poderase disfrutar de catro semanas ininterrompidas ou ben acollerse a 150 horas de crédito horario, podendo aproveitarse, en ámbolos dous casos, en calquera momento, despois do desfrute do permiso de maternidade e ata que o fillo ou a filla alcancen os doce meses.

O personal laboral temporal poderá disfrutar deste permiso nas mesmas condicións que o personal laboral fixo sempre que a duración do seu contrato de traballo se extenda ata os doce meses do fillo. Caso de non cumprirse esta circunstancia solamente poderá acollerse a este permiso na modalidade a que se refire o primeiro párrafo desta letra.

De xeito simultáneo á solicitude do permiso, a funcionaria ou funcionario deberá acreditar documentalmente a data de nacemento do fillo mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil, ademáis deberase xustificar documentalmente que o outro proxenitor non disfruta á súa vez do citado permiso.

H.- Por tempo indispensable para o cumprimento de un deber inexcusable de carácter público ou personal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

A estes efectos, o deber inexcusable debe ser personalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto, e en todo caso deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto do titular do dereito e que se trate de unha situación non protexida polos restantes permisos.

A duración deste permiso será polo tempo mínimo indispensable para o cumprimento do deber.

Para os efectos deste permiso enténdese por deber inexcusable de carácter público ou personal:

- h) Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial. Cumprimento de deberes cidadáns derivados de un proceso electoral
- i) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estrictamente do cargo electo de concelleiro así como de deputado ou senador.
- j) Asistencia como membro ás sesións de un tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente
- k) Obrigas cuxo incumprimento xenere ao interesado unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.
- l) Para os empregados que teñan fillos con discapacidade, a asistencia a reunións de coordinación do centro educativo, ordinario de integración ou de educación especial, donde reciba atención ou tratamento; ou o acompañamento si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.
- m) Para os empregados que teñan fillos en idade escolar, a asistencia a reunións de tutoría, consello escolar ou profesorado.
- n) Realización de revisións médicas polo tempo indispensable, así como acompañamento a revisións médicas a fillos e persoas maiores a cargo do empregado, nos casos en que a consulta se deba realizar durante a xornada laboral e sempre que se atope incluída na cartera de servizos do sistema sanitario público. A asistencia a profesionais privados deberá realizarse fóra da xornada laboral de traballo; caso de que non fose posible, deberá aportarse xustificante firmado polo profesional acreditativo das razóns polas que a revisión médica se realizou no horario pertinente.

Considéranse persoas maiores a cargo do empregado os familiares de primeiro grao que pola súa idade ou estado de saúde non se podan valer por sí mesmos para acudir á consulta ou revisión. Tamén terán esta consideración os familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estricto e que non poden valerse por sí mesmos, no caso de que estean a cargo do empregado e non teñan familiares de primeiro grao ou que estes sexan maiores e non podan atendelos.

Para os casos das letras a), b) e c) debe aportarse orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria de órgano xudicial, órgano administrativo, órgano de goberno ou calquera outro órgano oficial de que se trate, ou das comisións dependentes destes. Se é o caso, documento acreditativo de ter a condición de elexible no proceso electoral ou de tomar parte de unha mesa electoral.

Para os casos das letras e) e f) deberá aportarse certificado ou xustificante emitido polo órgano competente do centro educativo.

I.-Por asuntos particulares, catro días. A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo e tales días non se poderán acumular aos periodos de vacacións anuais, sen prexuízo de que podan acumularse aos días de vacacións que se poden disfrutar de xeito independente (6 días hábiles). O personal poderá distribuír estes días ao longo do ano, e se terá en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible disfrutar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse nos

primeiros quince días do mes de xaneiro seguinte. Os días de asuntos particulares corresponderán por ano natural de prestación de servizos efectivos. Nos casos de ter disfrutado de permiso sen retribución ou cando o tempo de servizos prestados fose inferior ao ano natural, disfrutarase de un número de días proporcionais ao tempo traballado, redondeándose á alza (+0,5) a favor do personal solicitante.

J.-Por matrimonio, quince días ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao periodo de vacacións anual. No caso de celebración de matrimonio en sede civil e/ou religiosa, separada no tempo, este permiso só se disfrutará unha vez. Este permiso tamén se concederá no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de Parellas de Feito de Galicia ou de outra comunidade autónoma. Os convivintes que disfruten deste permiso e con posterioridade contraían matrimonio, no terán derecito a disfrutar un novo permiso por esta causa. Para a súa acreditación deberá aportarse fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición rexistral correspondente.

K.-Disporase asimesmo dos permisos regulados no artigo 49 do EBEP:

a) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo 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. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o periodo de descanso por maternidade, poderá optar porque o outro proxenitor disfrute de unha parte determinada e ininterrompida do periodo de descanso posterior ao parto, ben de xeito simultáneo ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir disfrutando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo ésta se atope en situación de incapacidade temporal.

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

Este permiso poderá disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e en aqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionais.

Durante o disfrute 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 una 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 funcionario, a partir d decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción sen

que en ningún caso un mesmo menor poda dar dereito a varios periodos de disfrute deste permiso.

No caso de que ámbolos dous proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre en periodos ininterrumpidos.

Nos casos de disfrute simultáneo de periodos 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 o acollido.

Este permiso poderá disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determine.

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao aís de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademáis, a un permiso de ata dous meses de duración, percibindo durante este periodo exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no párrafo anterior e para o suposto contemplado en dito párrafo, 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 de acollemento.

Durante o disfrute 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 no Código Civil, as leis civís das Comunidades Autónomas que os regulen, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

c) Permiso de paternidade por nacemento, acollemento ou adopción de un fillo: terá unha duración de quince días, a disfrutar polo pai ou o outro proxenitor a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción.

Este permiso é independente do disfrute compartido dos permisos contemplados nos apartados a) e b). Nos casos previstos nos apartados a), b), e c) o tempo transcorrido durante o disfrute destes permisos computarase como de servizo efectivo a todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da traballadora e, no seu caso, do outro proxenitor traballador laboral, durante todo o periodo de duración do permiso, e, no seu caso, durante os periodos posteriores ao disfrute deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do periodo de disfrute do permiso.

Os traballadores que tivesen feito uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o periodo de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en términos e condicións que non lles resulten menos favorables ao disfrute do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que poidesen ter dereito durante a súa ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora: as faltas de asistencia das traballadoras vítimas de 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.



Asimismo, as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave: o traballador terá dereito, sempre que ámbolos dous proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de alomenos a metade da duración de aquela, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos orzamentos do órgano ou entidade donde veña prestando os seus servizos, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpla os 18 anos.

Cando concorran en ámbolos proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, podan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o traballador terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución de xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

Asimesmo, no suposto de que ámbolos dous presten servizos no mesmo órgano ou entidade, ésta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Para a aplicación do permiso regulado na letra e) deste artigo, aos efectos da súa consideración como enfermidades graves, estarase, con carácter enunciativo e non limitativo, ás recollidas no Anexo I do RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, ou en normativa que o substitúa.

O cancro ou enfermidade grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente durante a hospitalización e tratamento continuado da enfermidade. Considérase asimesmo como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do menor no domicilio tras o diagnóstico e hospitalización pola enfermidade grave. A acreditación de que o menor padece un cancro así como a necesidade de coidado directo continuo e permanente do menor durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade, efectuarase mesmo en aqueles casos en que a atención e diagnóstico do cancro ou enfermidade grave se leve a cabo por servizos médicos privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico ou tratamento do cancro ou enfermidade grave do menor se realice a través dos servizos médicos privados esixirase que a declaración sexa cuberta ademais polo médico do centro responsable da atención do menor.

Cando exista recaída do menor polo cáncer ou a mesma enfermidade grave non será necesario que exista un novo ingreso hospitalario, aínda que na recaída da enfermidade deberá acreditarse a necesidade, tras o diagnóstico e hospitalización, de continuación do tratamento médico así coma do coidado directo, continuado e permanente do menor polo proxenitor, adoptante ou acolledor, mediante unha nova declaración médica de acordo co previsto anteriormente.

Este permiso concederáse por un período inicial de un ano, prorrogable por períodos de seis meses cando subsista a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do menor, que se acreditará mediante declaración do facultativo responsable da asistencia médica do menor, e como máximo ata que este cumpla os 18 anos.

O permiso suspenderáse nas situacións de incapacidade temporal, durante os períodos de descanso por maternidade e paternidade e nos supostos de risco durante o embarazo e en xeral, cando concurra calquera causa de suspensión da relación de traballo do solicitante.

O permiso extinguirase polas seguintes circunstancias:

-Polo cese na redución da xornada, calquera que sexa a súa causa.

-Por non existir a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do menor debido á melloría do estado de saúde ou a alta médica por curación

-Polo cese do outro proxenitor na súa actividade laboral

-Por cumprir o menor 18 anos de idade.

Asímesmo, o empregado ao que se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao permiso, e o órgano competente en materia de personal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos esixidos para a concesión do permiso.

Calquera acordo de modificación de permisos non afectará aos xa disfrutados.

#### **ARTIGO 21.- TEMPO PARA A FORMACIÓN**

O tempo destinado á realización de cursos de formación dirixidos á capacitación profesional ou á adaptación ás esixencias dos postos de traballo, así coma os organizados polos distintos órganos da administración pública, consideraranse tempo de traballo a todos os efectos, cando os cursos se celebren dentro do horario de traballo e así o permitan as necesidades do servizo. O Concello poderá determinar a asistencia obrigatoria a aquelas actividades formativas necesarias para o bon desempeño das tarefas propias do posto de traballo, en cuxo caso a súa duración considerárase como tempo de traballo a todos os efectos.

#### **ARTIGO 22.- AUSENCIA AO TRABALLO**

Aos efectos do cómputo do número de días dos que o personal laboral do Concello de Xove poderá dispor por motivo de enfermidade ou accidente que non den lugar a unha situación de incapacidade temporal e as súas consecuencias, estarase ao disposto para o personal ao servizo da Administración do Estado, actualmente regulado por Orde HAP/2802/2012, de 28 de decembro, ou normativa que poda substituíla. A estes efectos, o número de días de ausencia que non da lugar a incapacidade será de catro días ao longo do ano natural, dos que só tres poderán ter lugar en días consecutivos. Isto esixirá a xustificación da ausencia.

Transcorridos estes catro días sen ter presentado en prazo o correspondente parte de baixa, os días de ausencia ao traballo comportarán a mesma dedución de retribucións do 50% prevista neste

convenio para os tres primeiros días de ausencia por incapacidade temporal. Todo isto, sen menoscabo das actuacións disciplinarias que poideran proceder.

## **CAPÍTULO 4.- REGULACIÓN ECONÓMICAS**

### **ARTIGO 23.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

O sistema retributivo do personal deste convenio será, en todo momento, idéntico ao vixente dos seus homólogos funcionariais, regulado actualmente no artigo 93, 75 bis e demais de aplicación da Lei 7/1985 e, no que non sexa incompatible, tamén polo regulado no artigo 22 e seguintes da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, así como no RD 861/1986, de 25 de abril, polo que se establece o réxime de retribucións dos funcionarios de Administración Local.

### **ARTIGO 24.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE**

As dietas e gastos de viaxe serán as estipuladas pola lexislación vixente coas modificacións que ésta poda sufrir, actualmente recollida no Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo e pola Resolución 30 de Decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Orzamentos, e pola Orde EHA/3770/2005, de 1 de decembro.

### **ARTIGO 25.-HORAS EXTRAORDINARIAS E GRATIFICACIÓN POR TEMPO TRABALLADO**

**A realización de horas extraordinarias queda prohibida**, salvo en aqueles casos en que sexa imprescindible ou estrictamente necesaria a súa realización para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes, e con autorización previa do Alcalde-Presidente, en cuxo caso serán obrigatorias, e axustándose aos seguintes criterios:

1.1.- Horas extraordinarias que veñan esixidas por necesidades para reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes. Estas horas serán consideradas estruturais.

1.2.- Horas extraordinarias xustificadas **por necesidades non planificables e urxentes propias da natureza da actividade** que en cada caso se desenvolva, sen que podan superar as 80 horas ao ano ou as que poda establecer a lexislación vixente. Estas horas serán consideradas coxunturais e aos efectos do seu cálculo non se computarán aquelas que fosen compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Os traballadores con xornadas inferiores á normal, verán reducido o importe de 80 horas anuais na mesma proporción á súa xornada.

Compensación de horas extraordinarias: O abono das horas extraordinarias realizadas realizarase en calquera caso mediante unha compensación en descanso horario dentro dos catro meses seguintes, salvo cando por necesidades do servizo, o descanso do traballador que realizase as horas extraordinarias deba cubrirse igualmente con horas extraordinarias de outro traballador. **Sólo en estes últimos casos poderá xustificarse a retribución económica como pago das horas extraordinarias**

\*Importe das horas extras en descanso horario: 1 hora extra= 2 horas de descanso

\*Importe das horas extras en compensación económica: 1 hora extra= 175% hora normal.

Para o cálculo do valor de unha hora normal de traballo tomarase o importe anual das retribucións íntegras do empregado e dividirase entre 52 semanas e posteriormente entre 37,5.

**Cando por necesidades imprevistas (non planificables)**, se deba requerir a un empregado que está de vacacións, teña permiso por asuntos particulares, ou no seu periodo de descanso en turnidades, para executar unha xornada completa laboral tal coma o reforzo da plantilla, a substitución de unha baixa imprevista ou similares, o tratamento de tal actividade non será

considerada como hora extraordinaria senon como “permuta de descanso”. Neste caso, o empregado será compensado, ademáis de co traslado do descanso non disfrutado a outro periodo posterior, con unha compensación en descanso equivalente á anterior (1 día completo realizado= 1/2 día de descanso)

**Queda totalmente prohibida a realización de horas extraordinarias que respondan a servizos planificables e calqueira que podan afectar a traballadores con un contrato a tempo parcial.**

Aquel traballador que levase dez ou máis de 10 anos traballados no Concello de Xove percibirá no momento da súa xubilación (nos termos establecidos no artigo 67 do EBEP) unha gratificación por servizos prestados equivalente a unha mensualidade igual á última devengada composta por salario, trienios, complemento de destino, complemento específico e, no seu caso, complemento persoal transitorio.

#### ARTIGO 26.- SERVICIOS DE GARDA

**Durante os fins de semana e os días festivos ou non laborables segundo o calendario laboral que se aprobe**, estableceranse ggardas nos seguintes servizos:

- Nave-Almacén: 1 condutor
- Servizo de electricidade: 1 empregado
- Servizo de fontanería: 1 empregado

O precio da garda establécese en 60 euros por fin de semana de garda realizada ou por día festivo/non laborable. Se o día festivo/non laborable fose contiguo ao fin de semana, aboarase exclusivamente o importe de un fin de semana de garda.

#### ARTIGO 27.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓN S.

O abono do salario efectuarase mensualmente e dentro dos dous últimos días do mes correspondente. Excepcionalmente e só para o caso de traballadores de carácter temporal, no caso de que a finalización do contrato de traballo teña lugar dentro da primeira quincena, o abono da nómina poderá efectuarse dentro do mes correspondente.

O Concello fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria.

O traballador/a recibirá copia da nómina, no modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerá íntegramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais a que houbese lugar.

### **CAPÍTULO 5.- REGULACIÓN S SOCIO-ECONÓMICAS**

#### ARTIGO 28.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA

Ao personal laboral do Concello de Xove aplicaráselle, sempre que isto fose legalmente extrapolable ao colectivo funcionarial, ademáis do previsto na Lei da Seguridade Social, as regras seguintes para proceder ao abono do complemento por incapacidade temporal:

1.- Nos casos de incapacidade temporal que deriven de continxencias comúns, o complemento calcularase de conformidade coas seguintes regras:

-Desde o primeiro día da situación de incapacidade temporal ata o terceiro día inclusive aboarase un complemento ata acadar o 50% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-Desde o cuarto día ata o vixésimo, ambos inclusive, recoñecerase un complemento que sumado á prestación económica pola Seguridade Social sexa equivalente ao 75% das retribucións que viñeran correspondendo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-A partir do vixésimo primeiro, inclusive, recoñeceráselle unha prestación equivalente ao 100% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade

2.- Nos casos de incapacidade temporal que derive de continxencias profesionais, a prestación recoñecida pola Seguridade Social será complementada durante todo el periodo de duración da mesma, ata o 100% das retribucións que viñera percibindo dito personal no mes anterior ao de causarse a incapacidade

3.- Aboaráselle un complemento de ata acadar o 100% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior, desde a data de inicio da situación de incapacidade temporal derivada das seguintes causas excepcionais:

-Hospitalización, entendéndose por tal a asistencia especializada en hospital de día, a hospitalización en réxime de internamento e a hospitalización a domicilio, aínda cando a hospitalización teña lugar en un momento posterior sempre que corresponda a un mesmo proceso patolóxico e non tivese existido interrupción do mesmo.

-Intervención quirúrxica, considerándose como tal a que derive de tratamentos que estean incluídos na carteira básica de servizos do Sistema Nacional de Saúde ou do Servizo Galego de Saúde.

-Supostos de incapacidade temporal que impliquen tratamentos de radioterapia, quimioterapia ou outros tratamentos oncolóxicos

-Procesos de incapacidade temporal iniciados durante o estado de xestación, aínda cando non dean lugar a unha situación de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactancia.

-Outras enfermidades graves, entendéndose por tales aqueles procesos patolóxicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estean contemplados no Anexo I del RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave

4.- Durante as situacións de maternidade, risco por embarazo, riscos durante a lactancia natural e paternidade terán dereito a que se lles complementen as prestacións da Seguridade Social ata acadar o 100 % das retribucións fixas e periódicas que correspondan ao empregado como consecuencia do seu posto de traballo e da xornada ordinaria que teña asignada.

En aqueles casos en que unha situación de IT se vexa interrompida por periodos intermedios de actividade e, de acordo coa normativa reguladora da Seguridade Social, se considere que hai unha sóla situación de IT (e así se faga constar como recaída no parte médico de baixa correspondente), o interesado terá dereito a continuar coa porcentaxe do complemento que tivese con ocasión da alta previa da IT da que deriva a recaída.

Para o cálculo, segundo proceda, dos complementos e retribucións a percibir durante os periodos de incapacidade temporal e independentemente do réximen de seguridade social que corresponda, teranse en conta as retribucións fixas e invariables correspondentes ao mes inmediato anterior á data de inicio da situación de incapacidade temporal, sen computar, por isto, as retribucións non fixas ou variables tales como produtividade, gratificacións, outros incentivos ao rendemento, horas extraordinarias, pagas extraordinarias ou outros conceptos de natureza análoga. Se se tivese concedida unha redución de xornada proporcional de retribucións, os complementos ou retribucións a percibir calcularanse sobre as que lle corresponderan de acordo con dita redución proporcional de retribucións.

Si non se tivese percibido a totalidade das retribucións no mes anterior por calquera das causas que estean normativamente establecidas, tomaranse como referencia as retribucións que no mes anterior a aquel no que deu inicio a incapacidade temporal lle correspondesen en función do seu posto de traballo.

No caso de reingreso ao servizo activo, novo ingreso ou alta en nómina desde outras circunstancias que non leven aparellada a percepción de retribucións no mes anterior, tomaranse como referencia as retribucións do mes en que deu inicio a incapacidade temporal elevadas ao mes completo.

As referencias a días incluídas no presente artigo entenderanse realizadas a días naturais.

#### **ARTIGO 29.- FONDO SOCIAL**

Con carácter anual e sempre e cando a lexislación o permita, en función das disponibilidades orzamentarias, aprobaranse as Bases reguladoras e os criterios de reparto das axudas sociais enmarcadas dentro do denominado “Fondo Social do Concello de Xove”

Poderán solicitar estas axudas os empregados que cumpran os requisitos establecidos nelas e para os gastos que nas anteriores bases se determine.

Calquera modificación das Bases reguladoras do Fondo Social así como a concesión das mesmas previo informe do Técnico de Recursos Humanos, será adoptada previa negociación co Comité de Empresa ou Delegados de Personal.

#### **ARTIGO 30.- PLAN DE PENSIÓNS**

O Concello de Xove realizará con carácter anual e sempre e cando a lexislación o permita, aportacións ao Plan de Pensións na contía que estableza anualmente a Lei de Orzamentos Xerais do Estado.

#### **ARTIGO 31.- ANTICIPOS DE TRABALLO REALIZADO**

De acordo co artigo 29.1 do ET, o traballador terá dereito a percibir , sen que chegue o día sinalado para o pago, anticipos a conta do traballo xa realizado.

Os anticipos solicitaranse por escrito e serán informados polo Técnico de Recursos Humanos. Concederanse por Resolución do Alcalde-Presidente, e serán descontados na nómina do mes correspondente.

De igual xeito, poderá anticiparse o pago do importe da paga extraordinaria correspondente ao mes de xuño en proporción ao tempo traballado desde o 1 decembro anterior ata o día da solicitude do anticipo e poderá anticiparse o importe da paga extraordinaria do mes de decembro, en proporción ao tempo traballado desde o 1 de xuño e ata o día da solicitude do anticipo.

Non se concederán anticipos a conta de traballo futuro.

#### **ARTIGO 32.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL**

Será obrigatorio para o Concello dispor de un seguro de accidentes para toda a plantilla do personal municipal, debendo obrar unha copia en poder do Comité de Empresa ou Delegados de Personal.

Asimesmo, a Corporación concertará póliza de seguro de responsabilidade civil por accións ou omisións culposas ou negligentes dos traballadores/as, sempre e cando ditos supostos teñan lugar no exercicio do seu cometido laboral, da que se entregará copia ao Comité de Empresa ou Delegados de Personal, sen menoscabo das accións disciplinarias ou penais que as mesmas poideran aconsellar.

### **CAPÍTULO 6.- FORMACIÓN E SAÚDE LABORAL**

#### **ARTIGO 33.- SAÚDE LABORAL**

A saúde laboral é un dereito irrenunciabile que teñen todos os traballadores/as sen ningunha exclusión, de xeito que se garanta o exercicio do dereito ao traballo de unha forma digna, seria e segura, que non poderá subordinarse a consideracións de carácter puramente económicos. En todo o relativo a saúde laboral, seguridade e condicións de traballo estarase ao disposto na Lei 31/1995 de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. A vixiancia da saúde será de carácter voluntario, exceptuado os supostos establecidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Recoñecemento médico. O Concello de Xove está obrigado a someter ao personal obxecto do presente convenio a un recoñecemento médico anual, que igualmente será obrigatorio para o personal. Tal recoñecemento debe comprender un estudio médico detido, incluíndo investigacións de compoñentes anormais e de sedimentos na orina, reconto de hematíes e leucocitos, fórmula leucocitaria e velocidade de sedimentación, así como un exame psicotécnico elemental, de acordo coas condicións requeridas para o seu posto de traballo.

Asímesmo, o Concello está obrigado a efectuar un recoñecemento médico de un traballador antes de ser admitido coa finalidade de diagnosticar enfermidades contaxiosas, valorar a capacidade do aspirante para o traballo en xeral, determinar a súa aptitude para a tarefa específica que debe realizar e precisar se o recoñecido presenta predisposición a enfermidades que podan producirse ou agravarse na tarefa que se lle destina.

#### ARTIGO 34.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE

Os traballadores/as municipais contarán co vestiario e material de seguridade adecuado, que será subministrado polo Concello e en ningún caso se considerará como retribución en especie.

Só terán dereito a vestiario os postos de traballo cuxas funcións esixen un vestiario especial por razón de seguridade e hixiene, uniformidade ou por calquera outro motivo.

### **CAPÍTULO 7.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS**

#### ARTIGO 35.-COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSONAL.

No ámbito do Concello, o Comité de Empresa, ou no seu caso os Delegados de Personal, serán o órgano que represente os intereses do conxunto de traballadores/as en dito ámbito.

Estará formado polo número de Delegados de Personal que de acordo coa lexislación vixente e en relación ao número de traballadores/as lle corresponda.

#### ARTIGO 36.- DEREITOS, FACULTADES E FUNCIÓNS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSONAL

Sen prexuízo dos dereitos, facultades e funcións recollidos nas leis, recoñécense ao Comité de Empresa e Delegados de Personal, sempre condicionados a que os mesmos tamén se podan recoñecer legalmente aos representantes do colectivo funcional, no seu ámbito de actuación, os seguintes:

A) Ser informados polo Concello:

- 1.- Anualmente, sobre a evolución probable do emprego.
- 2.- Con carácter previo á súa execución, sobre as reestructuracións de plantilla e sobre os plans de formación profesional da mesma.
- 3.- En función da materia que se trate:
  - 3.1.- Sobre a implantación ou revisión dos sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.
  - 3.2.- O Concello e a dirección dos Entes Autónomos haberán de notificarse á representación legal dos traballadores/as os contratos realizados de acordo coa normativa legal vixente.
  - 3.3.- Sobre sancións, apercibimentos impostos por faltas leves, graves e moi graves do traballador/a, e en especial os sancionados con despedido.
  - 3.4.- No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistrabilidade, o movemento de ceses e ingresos e os ascensos.

B) Exercer unha labor de vixilancia das seguintes materias:

1.- Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos que no Concello e nos seus Entes Autónomos estean en vigor, formulando, no seu caso, as accións legais oportunas.

2.- A calidade da docencia e da efectividade da mesma nos programas de capacitación dos traballadores/as.

3.- As condicións de Seguridade e Hixiene no desenvolvemento do traballo.

C) Colaborar co Concello en conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da efectividade no traballo.

D) Os Delegados de Personal, así coma os membros do Comité de Empresa e aquel no seu conxunto, observarán o sixilo profesional en razón da súa representación, sobre a documentación de carácter reservado que coñezan pola súa representación, aínda despois de cesar na mesma.

E) Os representantes legais dos traballadores/as velarán para que nos programas de selección de personal se cumpra a normativa convida, se apliquen os principios de non discriminación e se fomente unha política racional de emprego.

F) O Comité de Empresa disporá de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario e o material de oficina necesario para o desenvolvemento das súas actividades, así como o acceso aos medios de reprodución documental.

G) En todos os centros de traballo disporán de un tablón de anuncios, mediante o que o Comité de Empresa porá en coñecemento dos traballadores/as toda aquela información que considere de interese xeral.

H) Emitir informe previo nos supostos contemplados no apartado 1.4 do art. 64 do Estatuto dos Traballadores.

I) Informar aos seus representados en todos os temas e cuestións sobre os que non deban gardar sixilo, en canto directa ou indirectamente, teñan ou podan ter repercusión nas relacións laborais.

J) O Concello porá a disposición do Comité de Empresa as nóminas, os recibos de liquidación e a relación nominal, así como a documentación a que fai referencia o art. 64 do Estatuto dos Traballadores.

K) Coñecerá previamente as bases de todas as convocatorias vacantes que realice o Concello, tanto para prazas denominadas fixas de persoal laboral.

L) Será informado trimestralmente sobre o número de horas extraordinarias realizadas no periodo anterior, causas das mesmas e medidas adoptadas para a súa diminución e supresión.

M) Outorgaráselle audiencia e capacidade de estudo, proposta e negociación no relativo a calquera posible variación xeral ou puntual da xornada de traballo e horario, así como de aqueles conflitos de entidade e alcance que se susciten, ben teñan carácter xeral ou puntual.

Todo isto sen prexuízo das funcións asignadas pola lexislación vixente e por este Convenio aos Comités de Empresa, Delegados de Persoal e Delegados Sindicais.

#### **ARTIGO 37.- GARANTÍAS DO COMITÉ DE EMPRESA E DOS DELEGADOS DE PERSOAL**

Ningún membro do Comité de Empresa, Delegado de Persoal ou Delegado Sindical poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións de representación nin posteriormente, salvo que o despido ou a sanción non se basen na actuación do traballador/a no exercicio legal da súa representación.

Se o despido ou calquera outra sanción por supostas faltas obedecera a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, seguindo o procedemento establecido neste Convenio, no que serán oídos, aparte do interesado, o Comité de Empresa ou o Delegado de Persoal e o Delegado



Sindical do sindicato ao que pertenza, no seu caso, no suposto de que se atopase recoñecido como tal no ámbito deste Convenio. No suposto de despido improcedente de representantes legais dos traballadores/as, a opción corresponderá sempre aos mesmos, sendo obrigada a readmisión se o traballador/a optase por esta.

Os membros do Comité de Empresa, Delegados de Persoal e Delegados Sindicais poseerán prioridade de permanencia no Concello respecto dos demais traballadores/as nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas. Igual criterio se aplicará nos traslados de Centro de Trballo ou Servizo.

No poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou en razón do desempeño da súa representación.

#### **ARTIGO 38.- DEREITO DE REUNIÓN**

1.- Están lexitimados para convocar reunións:

- a) As seccións sindicais legalmente constituídas directamente ou a través do seu Delegado Sindical.
- b) O Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.
- c) Calquera grupo de traballadores/as do Concello, sempre que o seu número non sexa inferior ao 33 por 100 do total.

2.- Os especificados no número un deste artigo poderán convocar reunións dentro da xornada de traballo axustándose ás características de cada Centro sempre e cuando se comunique ao Concello con 24 horas de antelación, se refira á totalidade dos traballadores/as de cada centro de traballo e o cómputo global de horas utilizadas para esta finalidade non exceda de 90 ao ano, das que 20 corresponderán a cada Sección Sindical, 40 ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal e 10 aos grupos de traballadores/as. A convocatoria deberá conter a orde do día, a hora e o lugar de celebración e a sinatura de quen estea lexitimado para convocar.

En todo caso serán garantidos os servizos mínimos que teñan que realizarse durante a celebración de assembleas.

#### **ARTIGO 39.- DEREITO DE FOLGA.**

A Corporación, na súa calidade de Administración Pública, garantirá, ao igual que os servizos esenciais ou básicos ao cidadá, o exercicio do dereito de folga en defensa dos intereses legais dos traballadores/as, quedando dito dereito suxeito ao establecido no presente Convenio e á lexislación ou criterios xurisprudenciais que no seu caso lle sexa de aplicación.

### **CAPÍTULO 8.- RÉXIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTIGO 40.- RÉXIMEN DISCIPLINARIO**

En todo o referente á tipificación de faltas e sancións do persoal laboral ao servizo do Concello de Xove, estarase ao disposto no EBEP legalmente compatible co ET.

#### **DISPOSICIÓNS ADICIONAIS**

##### **D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL.**

Durante o periodo de vixencia do presente Convenio as retribucións do persoal incluído no seu ámbito de aplicación actualizaranse anualmente a través do que se deduza da RPT vixente e, sen prexuízo das limitacións que ao efecto establezan as leis de orzamentos xerais do estado.

##### **D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO CONVENIO**

O presente Convenio publicarase no Boletín Oficial da Provincia e figurará exposto no Taboleiro de Anuncios do Concello de Xove debendo facilitarse copia aos traballadores que o soliciten.

## D.A. TERCEIRA.- IGUALDADE DE TRATO CO PERSOAL HOMÓLOGO FUNCIONARIO

Calquera controversia que poidese xurdir na interpretación ou aplicación do presente Convenio deberá resolverse baixo a premisa fundamental da igualdade de trato e condicións co colectivo funcional que lle sexa homólogo e por conseguinte, sen que deste Convenio podan deducirse ventaxas ou desventaxas laborais inxustificadas.

## DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

### D.T. ÚNICA.- CONSECUENCIAS DA REORDENACIÓN DOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

**Os traballadores afectados pola reordenación dos conceptos retributivos en ningún caso poderán, a título persoal, percibir retribucións íntegras globais inferiores ás que viñesen percibindo antes de tal modificación, convertindo a diferenza que se poidera producir entre os novos importes de categorías e os seus salarios persoais anteriores, en un complemento individual absorbible.**

## DISPOSICIÓN FINAIS

D.F. ÚNICA.- No non previsto neste Convenio Colectivo, estarase ao disposto na normativa legal vixente, que lle sexa de aplicación tendo particularmente en conta o previsto na Disposición Adicional Terceira deste texto.

## DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Quedan derrogados cantos convenios, pactos ou acordos preexistentes afectaran ao persoal incluído neste convenio.

## ANEXO I

### Listado de enfermidades graves aos efectos do previsto na letra K) do artigo 20 e do apartado 3 do artigo 28

#### I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

## II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).

14. Neutropenias constitucionales graves.

15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

## III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).

17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).

18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.

19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).

20. Alteraciones glicosilación proteica.

21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).

22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).

23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

## IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Otras inmunodeficiencias:

a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.

b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).

c. Síndrome de Di George.

d. Síndrome de HiperIgE.

e. Síndrome de IPEX.

f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

## V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.

32. Trastorno de conducta grave.

33. Trastorno depresivo mayor.

- 34. Trastorno psicótico.
- 35. Trastorno esquizoafectivo.

#### VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

- a. Síndrome de West.
- b. Síndrome de Dravet.
- c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
- d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
- e. Síndrome de Rasmussen.
- f. Encefalopatías epilépticas.
- g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
- h. Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

- a. Esclerosis múltiple.
- b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
- c. Guillain-Barré.
- d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e. Encefalitis límbica.
- f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a. Atrofia muscular espinal infantil.
- b. Enfermedad de Duchenne.
- c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejia.

#### VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardiaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

a. Proteinosis alveolar.

b. Hemosiderosis pulmonar.

c. Sarcoidosis.

d. Colagenopatías.

58. Trasplante de pulmón.

59. Otras enfermedades respiratorias graves

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.

61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).

62. Diarreas congénitas graves.

63. Trasplante intestinal.

64. Hepatopatía grave.

65. Trasplante hepático.

66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.

68. Trasplante renal.

69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.

70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.

71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.

72. Tubulopatías de evolución grave.

73. Síndrome de Bartter.

74. Cistinosis.

75. Acidosis tubular renal.

76. Enfermedad de Dent.

77. Síndrome de Lowe.

78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.

79. Malformaciones nefrourológicas complejas.

80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.

81. Vejiga neurógena.

82. Defectos congénitos del tubo neural.

83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

#### XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).

85. Lupus eritematoso sistémico.

86. Dermatomiositis juvenil.

87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.

88. Esclerodermia sistémica.

89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).

90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

#### XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.

92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

95. Cirugía del politraumatizado.

96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

#### XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

#### XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por

complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

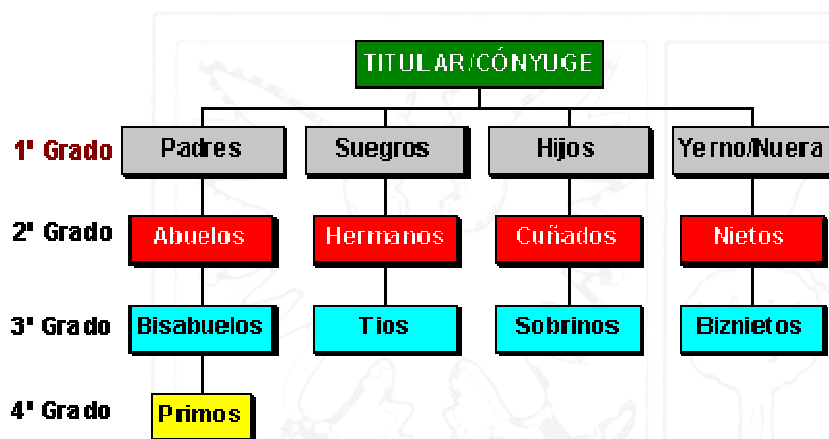
108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I

## ANEXO II

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



2º) Ordear a remisión do Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Xove transcrito, e do expediente incoado ó efecto ó Servizo de Relacións Laborais da Consellería de Traballo para o seu visado, inscrición no correspondente rexistro e publicación no Boletín Oficial da Provincia.

### **6.-)PROPOSTA DE ALCALDÍA SOBRE MODIFICACIÓN PUNTUAL DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO DO CONCELLO DE XOVE. APROBACIÓN INICIAL. ADOPCIÓN DE ACORDO.**

Por Secretaría dáse conta á Corporación da proposta do epígrafe que a seguir se transcribe íntegramente:

#### PROPOSTA DE ALCALDÍA

D. JOSÉ DEMETRIO SALGUEIRO RAPA, Alcalde Presidente do Concello de Xove,

VISTO que o vindeiro mes de agosto xubilase por razóns de idade o funcionario municipal ( administrativo ) D. Fernando Mendaña Rodríguez titular do posto de traballo N.º.2 da vixente Relación de Posto de Traballo do Concello de Xove (RPT).



Tra-las reunións mantidas cos titulares de Secretaría, Intervención e Recursos Humanos; como Xefe de Personal coido, que a alternativa máis viable e que mellor garante a continuidade na correcta prestación das tarefas e funcións propias del citado puesto de trabajo sería la siguiente:

- Procederíase á supresión do posto de traballo nº: 2 da RPT coa correspondente amortización da praza.
- Reasignaríanse as tarefas e funcións de dito posto de traballo vencelladas e/ou cinguladas ao Padrón Municipal de Habitantes, Censo Electoral e Instituto Nacional de Estadística ao posto de traballo nº: 3 (RPT) Administrativo Actas - Informatica
- O resto de tarefas e funcións do posto de traballo nº 2 reasignaríanse ao posto de traballo nº: 6 (RPT) Auxiliar Administrativo – Secretaria Xulgado de Paz.

Coa alternativa descrita acadaríase:

- Que o desenvolvemento de funcións directamente vinculadas co exercicio dunha potestade administrativa seguiría asignado a persoal funcionario.
- Que a reasignación de tarefas e funcións en dous postos de traballos evita problemas de sobreesaturación sen implicar reclasificacións nos postos de traballo afectados.

En consecuencia ao abeiro do disposto no arts. 4.1.a) verbo da potestade municipal de autoorganización e 21.1.h) que me outorga a competencia axeitada en materia de personal, ámbolos dous da Lei 7/1985, do 2 de abril.

Propoño ao Concello Pleno, previo informe da Mesa Xeral de Negociación, a modificación da Relación de Postos de Traballo de xeito que:

- Procederíase á supresión do posto de traballo nº: 2 da RPT coa correspondente amortización da praza.
- Reasignaríanse as tarefas e funcións de dito posto de traballo vencelladas e/ou cinguladas ao Padrón Municipal de Habitantes, Censo Electoral e Instituto Nacional de Estadística ao posto de traballo nº: 3 (RPT) Administrativo Actas - Informatica
- O resto de tarefas e funcións do posto de traballo nº 2 reasignaríanse ao posto de traballo nº: 6 (RPT) Auxiliar Administrativo – Secretaria Xulgado de Paz.

Como quera que a modificación transcrita obviamente supón unha modificación significativa dos cometidos asignados aos Postos de Traballo con números 3 e 6 da RPT.

Igualmente propónse á Mesa General de Negociación e ao Concello Pleno, seguindo os criterios e procedemento utilizados na elaboración da RPT, a asignación de “ puntos por factor “ e correspondentes valoracións de xeito que o resultado final sería o seguinte:

A) PT 3 ) Administrativo Actas – Informatica

Grupo/Subgrupo; C1

Nivel de Destino: 22

Complemento Específico, puntos: 700

Puesto – Tipo asimilado: Administrativo.

B) PT 6 ) Auxiliar Administrativo – Secretaria Xulgado de Paz.

Grupo/Subgrupo; C2/C1

Nivel de Destino: 17

Complemento Específico, puntos: 475

Puesto – Tipo asimilado: Auxiliar Administrativo.



Polo Sr. Santos Vázquez manifestase que se a modificación da R.P.T. transcrita foi consensuada cos representantes sindicais e informado favorablemente polos servizos municipais de Secretaría, Intervención e Recursos Humanos, non ten nada que dicir, sen embargo vaise abster, xa que non participou para nada nas negociacións de dita modificación.

Rematado o debate, o Concello Pleno cos votos favorables dos Sres Salgueiro Rapa, Abad López, Meitin Guerreiro, Balseiro Canoura, Balseiro López, Quelle Franco, Meitin Rouco, Iglesias Guerreiro, López López e López Hermida e coa abstención do Sr. Santos Vázquez, acorda :

1º) Aprobar inicialmente a modificación da Relación de Postos de Traballo do Concello de Xove reflectida na proposta de Alcaldía anteriormente transcrita.

2º) Somete-lo expediente ó trámite de información pública por prazo de 15 días hábiles mediante anuncio a publicar no Boletín Oficial da Provincia, lembrando que no suposto de non presentarse alegacións ou reclamacións no citado prazo, o presente acordo de aprobación inicial entenderáse definitivo, procedéndose á remisión do expediente á Administración Autonómica e Estatal.

#### **7.-)INFORME DE INTERVENCIÓN SOBRE O CUMPRIMENTO DO OBXECTIVO DE ESTABILIDADE E DO LÍMITE DE DEUDA CORRESPONDENTE Ó 2º TRIMESTRE DE 2014. DAR CONTA.**

Pola Interventora Municipal dáse conta á Corporación do Informe do epígrafe, e explica os aspectos máis salientables do mesmo.

O Concello Pleno dáse por enterado.

#### **8.-)INFORME DE INTERVENCIÓN E TESOURERÍA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEI DE MOROSIDADE NO 2º TRIMESTRE DE 2014. DAR CONTA.**

Pola Interventora Municipal dáse conta á Corporación do Informe do epígrafe, e explica os aspectos máis salientables do mesmo.

O Concello Pleno dáse por enterado.

#### **9.-)INFORMACIÓN PERIÓDICA DO ESTADO DE EXECUCIÓN DO ORZAMENTO E DO MOVEMENTO E SITUACIÓN DA TESOURERÍA MUNICIPAL. DAR CONTA.**

Pola Interventora Municipal dáse conta á Corporación do Informe do epígrafe, previamente sometido ó coñecemento da Comisión de Contas, en sesión de data 22 xullo de 2014, e explica os aspectos máis salientables do mesmo.

O Concello Pleno dáse por enterado.

#### **10.-)PROPOSTA DE ALCALDÍA SOBRE A ADQUISICIÓN DE TERREOS E INSTALACIÓN DA “BALLENERA DE MORÁS”. ADOPCIÓN DE ACORDO.**

Por Secretaría dáse conta á Corporación da proposta de Alcaldía obrante no expediente que a seguir se transcribe integramente:

*D. JOSÉ DEMETRIO SALGUEIRO RAPA, Alcalde Presidente do Concello de Xove,*

*VISTO o escrito presentado polo representante legal da mercantil ALUMINA ESPAÑOLA S.A, ( RE 2080 do 03/07/2014 ) no que, en contestación á solicitude presentada por esta Alcaldía, e ós efectos de facilitar ao Servizo de Costas do Estado a execución das obras de acondicionamento e restauración da paisaxe litoral no entorno da praia de “ O Portiño “ na Parrqoquia de Moras, oferta ao Concello de Xove a venda, polo prezo simbolico de 1 euro, dos terrenos e instalacions coñecidas como a “ Ballenera de Moras “ e que aseguir se describen:*

*En la parroquia de Moras, municipio de Xove: Edificio dedicado a factoría ballenera, actualmente en desuso y en estado de abandono, careciendo de cualquier tipo de instalación que puedan dar servicio, sito en el Portiño de Moras, también denominado Fulgueira; consta en su conjunto de dos edificios principales: uno de ellos está constituido por una nave central de planta rectangular de cincuenta y ocho metros treinta centímetros de largo por quince metros de ancho,*

donde está la plataforma de desguace con su rampa de halado, y a continuación los autoclaves; tiene además dos naves laterales adosadas, de la misma longitud de cincuenta y ocho metros treinta centímetros por diez metros de ancho, donde existen aparatos "Hartman", rotativos, reductores, caldera, abonos y huesos, centrifugas, departamentos de preparación de carnes, cámaras frigoríficas y taller mecánico. El otro edificio, unido al anterior, está formado por tres naves rectas unidas, de cincuenta metros de largo por quince de ancho, que se destinan a almacenes para harinas, bidones, aceites y grasas de cetáceos, así como para almacén de anchoados, oficinas, comedores, vestuarios y aseos. Se construyó todo de hormigón armado, ladrillo y la cubierta de fibrocemento. El conjunto de la edificación ocupa una superficie de cuatro mil doscientos noventa metros con cincuenta decímetros cuadrados, aproximadamente. El resto de la finca está destinado a servicio de la factoría. Tiene una rampa de cuatro metros de ancho y una longitud de cincuenta y tres metros con cincuenta centímetros, hasta la cota correspondiente de marea. Mide todo el conjunto una hectárea ocho áreas y cincuenta y siete centiáreas. Linda: Norte, carretera; Sur, acantilado sobre el mar; Este, mas de esta sociedad; y Oeste, la porción segregada.

Pola presente propono ao Concello Pleno a adquisición dos terreos e instalacións descritas para a finalidade sinalada no prezo simbólico ofertado de UN Euro ( 1'00 € ) coas condicións que a seguir se especifican:

- O Concello de Xove adquiere os terreos e edificios obxecto de compravenda co obxectivo de restaurar a paisaxe litoral da pequena praia de "O Portiño", e mediante un convenio de actuación con Costas e Medio Marino proceder a súa demolición e á recuperación dunha zona verde que sirva, á vez, como lugar de esparcemento de veciños e visitantes, polo que manifesta coñecer e aceptar totalmente as características constructivas e o estado actual dos edificios e terreos obxecto de compravenda.

- O Concello de Xove manifesta que coñece o uso que aa empresa IBSA (Industrias Balleneras S.A.) e posteriormente Alúmina Española y Aluminio Español teñen dado a tales edificios e terreos, renunciando expresamente a reclamar a ditas empresas por contaminación de solos ou análogos, comprometéndose a indemnizar á parte vendedora por calquera gasto en que poidera incurrir derivado destes conceptos.

- O Concello de Xove renuncia expresamente a reclamar por danos que se poideran ocasionar na parcela obxecto de compravenda con motivo do desenvolvemento polo Complejo Alúmina Española-Aluminio Español da súa actividade industrial.

Aberto o debate, polo Sr. Alcalde explícase que con este acordo dáse un paso máis para acadar o obxectivo de recuperar medioambientalmente unha zona totalmente degradada.

Polo Sr. López Hermida sinalase que sería convinte por razóns de carácter etnográfico que no acondicionamento posterior da zona, se tivera en conta a actividade baleeira tan vencellada coa parroquia de Morás.

Polo Sr. López López reiterase a proposta plantexada polo seu compañeiro de grupo, sinalando igualmente que na súa opinión o custo da demolición e acondicionamento da zona debería ser asumido por Alcoa, razón pola cal o seu grupo váise abster na votación.

Polo Sr. Alcalde manifestase que se Alcoa asumira a demolición das instalacións e o acondicionamento da zona sería o máis desexable, pero equivaldría a esperar anos e anos para acadar a recuperación medioambiental da zona da praia e porto de Morás.

Remata a súa intervención o Sr. Alcalde sinalando que cando se redacte polo Servizo de Costas o proxecto de acondicionamento da zona, será o momento de decidir como se quere recordar a actividade baleeira que no pasado se desenvolveu na zona.

Rematado o debate, o Concello Pleno cos votos favorables dos Sres Salgueiro Rapa, Abad López, Meitin Guerreiro, Balseiro Canoura, Balseiro López, Quelle Franco, Meitin Rouco, Iglesias Guerreiro e Santos Vázquez, e coa abstención dos Sres. López López e López Hermida, acorda:

1º) Aproba-la proposta de Alcaldía anteriormente transcrita.

## **11.-)MOCIÓN DO BNG INTERESANDO O REXISTRO DO CONCELLO DE XOVE NO DOMINIO .GAL. ADOPCIÓN DE ACORDO.**

Por Secretaría dáse conta á Corporación da moción do epígrafe que a seguir se transcribe íntegramente:

Marco López López, concelleiro portavoz do Grupo Municipal do BNG na Corporación Municipal de Xove, ao abeiro da lexislación vixente presenta a moción que segue para o seu debate plenario:

### **MOCIÓN PARA O REXISTRO DO CONCELLO DE XOVE CO DOMINIO .GAL**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

No marco da actual sociedade da información: o que non está na internet non existe. A comunidade galega no mundo (con máis de 4 millóns de persoas), **a nosa lingua e a nosa cultura** xa gozan dunha marca propia coa que identificar todos os contidos que xeramos na Rede e, así, facérmolos máis visibles dentro deste espazo de comunicación global. O .gal é o dominio que nos corresponde como comunidade con fortes vencellos lingüísticos, culturais, históricos e sociais. Unha especie de sufixo co que identificamos na internet as páxinas escritas en galego e que se dirixen á sociedade galega nas súas comunicacións en liña que, tendo en conta a nosa dispersión no mundo, non se circunscribe a un ámbito territorial concreto. Tecnicamente viable e económica, social, lingüística e culturalmente rendible, o .gal encádrase nos dominios patrocinados de primeiro nivel.

O dominio é xestionado pola Asociación PuntoGal e os ingresos económicos que se producen pola súa actividade serven para o mantemento do propio dominio e, no caso de producírense beneficios, estes son investidos no fomento da lingua e cultura galega dentro do ámbito das novas tecnoloxías.

O dominio .gal fai que se poidan localizar os contidos destinados ao público galego ou referentes á sociedade galega de xeito máis rápido, poderanse organizar os contidos en galego na rede de xeito máis eficiente, as institucións poden presentarse ante o público galego dun xeito máis próximo, o dominio galego axudará a consolidar unha comunidade galega na internet, o .gal permitirá facer visibles os produtos, a cultura e a comunidade galega no mundo; e contribuirá ao uso e fomento das novas tecnoloxías por e para a sociedade galega.

De cara a un funcionamento regular do sistema de rexistro de nomes de dominios co sufixo .gal foi preciso establecer unhas fases que garantiran un correcto funcionamento e estabilidade do sistema e que tanto as entidades públicas como privadas puideran protexer debidamente as súas marcas tanto comerciais como de utilidade pública, polo que se estableceron uns períodos de rexistro moi diferenciados que comprenderon unha fase previa que foi denominada Programa Pioneiros. Este programa permitiu poñer na Rede un grupo reducido e significativo de dominios e deu paso á segunda fase na que se poñerán en marcha os Programas Abrente ou *Sunrise* xunto ao Programa Carreira ou *Landrush*, previos á terceira fase de apertura xeral na que todo o mundo poderá rexistrar o seu dominio .gal.

Segundo os prazos que se deseñaron para rexistrar os dominios .gal, o Programa Pioneiros púxose en marcha para un grupo reducido de páxinas web baixo unhas condicións especiais. Durante o pasado mes de xuño recibíronse solicitudes na Asociación PuntoGal e, tras seren peneiradas e aceptadas, só noventa e tres delas entraron en funcionamento o pasado 25 de xullo, Día Nacional de Galiza.

A seguir, na Fase de Lanzamento, ábrese o período coñecido como Abrente ou *Sunrise* que permitirá que aquelas entidades tanto públicas como privadas poidan exercer o seu dereito preferente de solicitar un dominio. Esta fase desenvolverase entre os meses de setembro e novembro. Simultaneamente ao Abrente desenvolverase o proceso de Carreira ou *Landrush*, no que aqueles interesados en dominios sen prioridade de especial interese poderán ter a súa oportunidade de solicitalo.

Finalmente daráselle paso á fase aberta, na que se abrirá o rexistro libre de dominios para o público xeral e que comezará a funcionar arredor de decembro.

Asemade hai que facer fincapé no feito de que máis alá dun beneficio económico (porque o dominio e as web .gal tributarán en Galiza), este paso suporá unha maior proxección no eido dixital e servirá para que o noso país se vexa no mundo. Os pioneiros tiveron que pagar máis polo seu dominio: 300 euros as asociacións, 1.000 as administracións e 3.000 as empresas. Deste xeito a Asociación PuntoGal puido recaudar o diñeiro suficiente para garantir a súa independencia coa finalidade de lanzar as seguintes fases a un prezo normal, aínda por publicar, a partir de setembro.

Por iso pedimos do Pleno da Corporación municipal a adopción do seguinte **ACORDO**:

- *1.- Instar o Goberno municipal para que rexistre e active o enderezo [www.xove.gal](http://www.xove.gal) nos prazos establecidos pola asociación que xestiona o dominio galego.*
- *2.- Instar o Executivo municipal para que estableza un plan local de promoción entre as diferentes entidades e asociacións locais co obxecto de que comecen a mudar as súas páxinas web cara ao .gal, incluíndo o preceptivo asesoramento para a migración de todos estes enderezos cara a este novo dominio que nos identifica como país.*
- *3.- Instar o Goberno local a fin de que xestione unha liña extraordinaria de axudas destinadas ás entidades e asociacións municipais para facer fronte á tarifa da Asociación PuntoGal que se publicará como “prezo normal” ao longo do vindeiro mes de setembro.*

Aberto o debate, polo Sr. Alcalde manifestase que o grupo de goberno vai votar a favor da aprobación da moción, xa que se pode usar simultaneamente o dominio xove.es e o dominio xove.gal, polo que no habería inconveniente ningún.

Rematado o debate, a Corporación, por unanimidade dos seus membros, acorda aproba-la moción do epígrafe anteriormente transcrita.

## **12.-)ROGOS E PREGUNTAS.**

Polo Sr. López Hermida fánse os seguintes rogos.

1º.- Sería convinte ao efecto de facilitar o xiro dos vehículos que se prolongara a liña amarela de prohibición de aparcarse fronte a tenda de noivas CatyCris no Camiño Real.

2º.- Tamén sería convinte ao efecto de facilitar o xiro dos vehículos no cruce de Palmeiro que se prolongara a liña amarela de prohibición de aparcarse na subida dirección A Rigueira e valorar a creación dunha zona de reserva para carga e descarga fronte a Ultramarinos Xaime na Avda. Da Deputación.

3º.- Sería convinte reforzar, especialmente en festivos e fins de semana, os servizos de limpeza dos baños da praia de Esteiro.

Polo Sr. Alcalde manifestase que considera axeitadas as propostas e se tomarán as medidas necesarias para corrixir esas deficiencias.

E sen mais asuntos que tratar, sendo dezasete horas e trinta minutos, levántase a sesión, estendéndose a acta presente, de todo o que como Secretario, dou fé.

**O ALCALDE,**

**O SECRETARIO,**

Asdo: José Demetrio Salgueiro Rapa

Asdo: Luís María Fernández del Olmo